



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Lijstnummers sociale verkiezingen bekend

ACLVB nummer 1

In dit nummer

Met welke thema's gaat ACLVB naar de sociale verkiezingen ? |
Wie mag stemmen ? | Sabine Slegers herbevestigd als Nationaal Secretaris |
Werklozen vergoed op feestdagen

INHOUD

Verkiezingsthema's 4

Uit de enquête die we van juni tot september hielden, bleek eens te meer welke thema's werknemers aan het hart liggen: werkbaar werk, kwaliteitsjobs, eindeloopbaan en koopkracht. Onze thema's voor de sociale verkiezingen.

Sabine Slegers herbevestigd 8

De afgevaardigden in het Nationaal Comité herbevestigden het mandaat van Sabine Slegers. De Nationaal Secretaris kan zich verder inzetten voor een nog betere dienstverlening aan de leden en voor de verdediging van de sociale zekerheid.

Stakingsrecht 15

De ACLVB boog zich over het thema van het stakingsrecht, een basisrecht dat onder vuur ligt. De Liberale Vakbond loopt niet weg van het debat.

Vlaams Regionaal Comité 16

360 afgevaardigden verzamelden in Leuven voor het jaarlijks Vlaams Regionaal Comité: een terugblik op de afgelopen vier jaren en een herbevestiging van het mandaat van Vlaams Gewestsecretaris stonden centraal.

Betaalde feestdagen 22

Ook voor werklozen bestaat het recht op een vergoeding voor de wettelijke feestdagen: hetzij als loon van de (ex-)werkgever, hetzij in de vorm van een werkloosheidsuitkering.



Minister Peeters geeft startschot voor sociale verkiezingen Nummer 1 voor ACLVB

Op 2 december werden de lijstnummers geloot voor de vakbonden die in mei 2016 deelnemen aan de sociale verkiezingen.

Op het kabinet van minister van Werk Kris Peeters trok de onschuldige hand van de kleine Jean het nummer 1 voor de ACLVB, het nummer 2 voor het ABVV en het nummer 3 voor het ACV. De NCK krijgt automatisch het nummer 4.

De sociale verkiezingen vinden plaats van 9 tot 22 mei 2016. Om en bij de 1 690 000 werknemers in 6 800 ondernemingen zullen hun vertegenwoordigers kiezen voor de verdediging van hun belangen in de Ondernemingsraad (OR) en de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW).

Meer informatie over de sociale verkiezingen en de ACLVB-campagne is terug te vinden op www.wordkandidaat.be.

VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

ACLVB

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

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

REDACTIE

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

PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Corelio Printing

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

Start van de occulte periode

De procedure voor de sociale verkiezingen gaat verder. Weldra vangt de occulte periode aan. De kandidaten genieten bescherming vanaf X - 30, dus vanaf een datum tussen 10 en 23 januari al naargelang het bedrijf, terwijl de kandidatenlijsten moeten ingediend worden tussen 15 en 28 maart.

Nog even geduld en de kandidaten zullen een actievere campagne kunnen voeren om hun programma te verdedigen. De hele procedure hebben we toegelicht in een brochure die verkrijgbaar is bij de Bestendig Secretarissen.

Ik hoop dat allen zullen streven naar lijsten die goed de samenstelling van het personeel in de onderneming weerspiegelen, met speciale aandacht voor de werknemers. Bedoeling is niet dat ze louter specifiek vrouwelijke problemen aankaarten; elke afgevaardigde vertegenwoordigt het voltallige personeel van zijn kiescollege. De vrouwelijke afgevaardigden moeten de stem van vrouwen laten horen om ambitieuze doelstellingen te halen, zoals het wegwerken van de loonkloof tussen vrouwen en mannen.

De tijden zijn hard voor syndicalisten. Er gaan stemmen op om het stakingsrecht in te perken onder het voorwendsel van de verdediging van het recht op werk of meer bepaald het recht om zich zonder belemmering naar het werk te begeven en de onderneming te laten draaien alsof er geen staking was. Het ingediende wetsvoorstel houdt geen steek, juridisch noch praktisch. We zullen het principe van het recht op staken verdedigen en daarbij nauwlettend luisteren naar wat onze leden voorstellen qua acties op het terrein.

De tijden zijn hard voor werknemers. Bedrijven worden zonder scrupules geleid. BNP Paribas Fortis heeft de intentie aangekondigd om in 3 jaar tijd 1 500 arbeidsposten te schrappen, vlak voor haar verklaring een dividend van 2 miljard euro aan de moederholding te storten.

Mario Coppens, Nationaal Voorzitter



Ondertussen blijft het sociaal overleg vrij goed overeind. Op 9 december werd in de Groep van 10 een akkoord afgesloten over de werkhervatting van langdurig zieken en over tijdelijke werkloosheid. De sociale partners hernamen niet het principe dat een regeringsfractie wou, omtrent de sanctie voor langdurig zieke werklozen die zouden weigeren aangepast werk te aanvaarden. Evenzo hebben de vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers een "minder radicaal alternatief" voorgesteld dan de oplossing van de regering om het aantal dagen tijdelijke werkloosheid te beperken.

Het jaar eindigt beter dan in 2014. Op verschillende vlakken hebben we de antisociale maatregelen van de regering kunnen verbeteren. Samen zullen we ervoor zorgen dat 2016 een goed jaar wordt. ■



De ACLVB heeft in de onderhandelingen altijd voorrang gegeven aan het behoud of het scheppen van kwalitatieve jobs.

De invoering van flexi-jobs in de horeca sinds 1 december vormt andermaal een negatief signaal en een bedreiging voor de kwaliteit van de jobs. De werkgevers hebben meer dan voldoende formules voor nepstatuten ter beschikking (stages, uitzendcontracten, arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, ...).

De intrede op de arbeidsmarkt verloopt voor jongeren zelden in goede omstandigheden. Sommige werkgevers misbruiken de beroepsinschakelingstijd om goedkoop aan geschoolde arbeidskrachten te geraken, en jongeren hebben daarbij doorgaans geen enkel perspectief om aangeworven te worden in de onderneming.

De opeenstapeling van nepstatuten laat de jongeren niet toe een toekomst uit te bouwen. Zonder contract van onbepaalde duur

is het moeilijk om een huis te huren (laat staan er een te kopen), onmogelijk om een lening af te sluiten om meubelen te kopen of een auto om te gaan werken.

De technologische evolutie vereist voortdurende vorming van de werknemers zodat ze hun competenties in het bedrijf kunnen blijven ontwikkelen. Ook wanneer ze van werk dienen te veranderen of een nieuwe weg willen inslaan, moet hun arbeidsinzetbaarheid op peil zijn.

Op het einde van hun loopbaan moeten de werknemers die een zwaar beroep hebben uitgeoefend formules ter beschikking hebben voor de aanpassing van hun uurrooster of hun werkpost. De ACLVB zal in het Pensioencomité ijveren voor een zo breed en nauwkeurig mogelijke definitie van de notie 'zwaar beroep'.

VOOR ACLVB IS EEN GOEDE JOB :

- een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur
- een voltijds uurrooster
- een deeltijds uurrooster als men behoefte heeft aan tijd voor zichzelf of voor het gezin
- een voortdurende vorming om mee te zijn met de technologische evolutie en om voldoende arbeidsinzetbaar te zijn in geval van ontslag of wanneer men van job wil veranderen
- de mogelijkheid om het uurrooster te laten aanpassen of een minder zware functie op het einde van de loopbaan voorgesteld te krijgen



De ACLVB stelt voor een systeem van peterschap in te voeren zodat oudere werknemers hun ervaring kunnen doorgeven aan de jongeren.

Eindeloopbaan

De pensioenleeftijd naar 66 jaar brengen, en vervolgens naar 67 jaar ... op papier is het niet moeilijk.

In de realiteit zullen - voor het opvoeren van de tewerkstellingsgraad van oudere werknemers - eerst de werkgevers ervan moeten overtuigd worden de oudere werknemers niet meer te ontslaan en zelfs hen aan te werven. Vooral de aanpassing van de arbeidsomstandigheden moet garanderen dat oudere werknemers kunnen blijven werken op een haalbare manier.

In eerste instantie heeft de regering niet de omvang van het probleem gezien. Geobserveerd door haar begrotingsdoelstellingen en verblind door haar ideologische principes heeft ze de leeftijd voor toegang tot eindeloopbaantijdscrediet naar 60 jaar gebracht. Bovendien heeft ze het brugpensioen en het vervroegd pensioen minder toegankelijk gemaakt.

Elke onderneming die meer dan 20 werknemers tewerkstelt, moet een werkgelegenheidsplan (cao 104) opstellen om het aantal werknemers van 45 jaar of meer op te trekken of te behouden

DE ACLVB WIL : MAATREGELEN VAN CAO 104 BEDINGEN :

- de ontwikkeling van de competenties en de kwalificaties van werknemers, via vorming en opleiding
- loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming
- de mogelijkheden om via interne mutatie een functie te verwerven aangepast aan de evolutie van de mogelijkheden en de competenties van de werknemer

- de mogelijkheden om de arbeidstijd en -voorwaarden aan te passen
- de preventie en de mogelijkheid om te verhelpen aan fysieke en psychosociale obstakels die het werkbehoud in de weg staan

DE ACLVB STELT EVENEENS VOOR

- de toegang tot eindeloopbaantijdscrediet te vereenvoudigen
- prestatieverminderingen te voorzien
- een peterschap in te voeren om de oudere werknemers toe te laten hun ervaring door te geven aan de jongeren

De ACLVB pleit ervoor om voldoende personeel aan te werven, de uurroosters beter in te delen, de verplaatsingen tussen woon- en werkplaats te beperken en de arbeidspost af te stellen op de mogelijkheden van de werknemer.



Naar werkbaar werk

Werkdruk is een begrip dat voortdurend evolueert. Een aantal jobs zijn nog altijd even zwaar als vroeger. Voor andere werknemers is echter een ander soort ‘zwaar werk’ ontstaan, waarbij werknemers overuren kloppen en tegen een hels ritme werken. En dat allemaal in het teken van ongebreidelde flexibiliteit en productiviteit.

Dit werkritme en gebrek aan respect voor de werktijden door de werkgever wegen steeds zwaarder op de werknemers. Overuren, steeds scherpere deadlines of productietijden, onderbroken uurroosters, opgelegde vakantieregelingen,... Dat is het idee van werkgevers over soepel werken, enkel en alleen in functie van de behoeften van het bedrijf. Vaak wordt geen rekening gehouden met werknemers die bijvoorbeeld ook nog moeten zorgen voor kinderopvang of gebukt gaan onder fileleed. Dit leidt tot stress met vaak ernstige medische klachten tot gevolg.

NIET GOED VOOR DE GEZONDHEID

Een paar statistieken geven een beeld van de omvang van het probleem in België. Tus-

sen 2009 en 2013 is het aantal arbeidsongeschikte personen omwille van psychische stoornissen gestegen met 25 %, tot 104.291 personen. In diezelfde periode is het aantal gevallen van invaliditeit door ziekten van het bewegingsstelsel – zoals rugaandoeningen en reuma – toegenomen met bijna 20 %, tot 17.797 personen. Neen, het kan zeker zo niet blijven duren.

OPLOSSINGEN

De ACLVB wil dat werkgevers meer rekening houden met de mens achter de werknemer. Niet enkel de jobinhoud en het werkklimaat moeten meespelen. De ACLVB vraagt niets meer maar ook niets minder dan respect voor het individu en zijn of haar werktijd en werkritme.

De ACLVB stelt voor om in de ondernemingen maatregelen te bedingen om tot een draagbare werklast te komen.

1. Voldoende personeel aanwerven om de taken te vervullen
2. Uitzendcontracten en contracten van bepaalde duur omzetten naar contracten van onbepaalde duur
3. De uurroosters aanpassen (tijdskrediet, telearbeid, satellietkantoor, flexibiliteit op vraag van de werknemer ...)
4. Een job voorstellen aangepast aan de evolutie van de fysieke capaciteiten van de werknemer, of de arbeidspost aanpassen.

Verhoging van de koopkracht en vrijheid van onderhandelen



De ACLVB dringt aan op het herinvoeren van de automatische indexering van de lonen en sociale uitkeringen.

De verbetering van de koopkracht is altijd een prioriteit geweest voor de ACLVB.

De automatische loonindexering wordt om de haverklap onder vuur genomen door de werkgevers en nu ook door Europa.

De huizenprijzen en de brandstofprijzen swingen de laatste jaren de pan uit. Het aantal 'werkende armen' gaat in stijgende lijn. Meer en meer families en alleenstaanden met een laag of gemiddeld inkomen, krijgen het steeds lastiger. We moeten dit probleem aan de basis aanpakken en niet raken aan de automatische loonindexering!

De ACLVB heeft het interprofessioneel akkoord 2015/2016 ondertekend dat verhogingen van de koopkracht voor werknemers mogelijk maakte binnen de grenzen van de loonmarge. We zijn vertrokken van het principe dat wat kan ook daadwerkelijk genomen wordt. Onze doel-

stelling blijft terug te komen tot vrije loonsonderhandelingen, waarbij vertrouwd wordt op de sociale partners om te beslissen of onderhandelingen al dan niet mogelijk zijn op het niveau van de sector of de onderneming.

Koopkracht hangt niet enkel af van onze uitgaven, maar ook van onze inkomsten. Op een vrije manier kunnen onderhandelen over een loonsverhoging is net zo belangrijk.

In goed draaiende bedrijven en sectoren moeten vakbonden en werkgevers vrij kunnen beslissen over hun koopkracht. De ACLVB zal daarbij steeds aandacht blijven hebben voor de

verbetering van de laagste inkomens, voor het behoud van een solidaire sociale zekerheid, en een rechtvaardige fiscaliteit.

DE ACLVB STRIJDT VOOR

- een verschuiving van de fiscaliteit op inkomsten uit arbeid naar die op inkomsten uit vermogen en vastgoed
- de automatische indexering van de lonen en de sociale uitkeringen

Sabine Slegers herbevestigd als **Nationaal Secretaris**



De afgevaardigden in het Nationaal Comité van 15 december hebben het activiteitenverslag van Sabine Slegers goedgekeurd. Op die manier wordt de Nationaal Secretaris van ACLVB herbevestigd in haar functie voor een volgende periode van vier jaar.

“De afgelopen vier jaren waren ontzettend boeiend”, zo vatte Sabine Slegers haar betoog aan. “De uitdagingen volgden elkaar in een snel tempo op. We hebben ze telkens behartigd in een permanente zorg om zo goed mogelijk de belangen van onze leden te verdedigen.”

Dagelijkse uitdagingen

“Elke dag moeten de ACLVB-medewerkers heel wat vragen beantwoorden, rechtstreeks aan het loket, telefonisch of per e-mail. Telkens geven ze het beste van zichzelf om de leden een zo goed mogelijke service te verlenen, advies te verlenen, tussenbeide te komen in een conflict met de werkgever, een werkloosheidsdossier samen te stellen, werkloosheidsuitkeringen uit te betalen, een pensioen-uitkering te berekenen ... en dat alles door de complexe, vaak veranderende reglementeringen te beheersen, zoals we meemaakten met de degressiviteit van de werkloosheids-uitkeringen of de nieuwe opzegtermijnen. Ik maak van de gelegenheid gebruik om onze medewerkers van de 17 zones en de centrale diensten en van het VSOA te bedanken voor

hun inzet – vaak buiten de schijnwerpers - ten dienste van de leden.”

De sociale zekerheid redden

Zowel de regering-Di Rupo als de regering-Michel hebben zwaar ingehakt in de sociale zekerheid, vooral in de domeinen pensioen, brugpensioen, werkloosheid. De vakbonden hebben bepaalde regeringsbeslissingen kunnen ombuigen via mobilisatie en onderhandelingen.

De regering wil nog besparingen doorvoeren in de sociale zekerheid. Met de nodige realiteitszin verdedigt de ACLVB het idee van een andere financiering, want zonder de sociale zekerheid zal de kloof tussen diegenen die alles hebben en diegenen die niets hebben nog groter worden.

Gelijkheid vrouwen/mannen

Sabine Slegers rondde haar betoog voor het Nationaal Comité af met een onderwerp dat haar nauw aan het hart ligt : de gelijkheid van

kansen en meer bepaald de strijd tegen discriminatie van vrouwen.

De gelijkheid is nog niet helemaal verworven, ook niet in de vakbondswereld. Tijdens de laatste sociale verkiezingen waren 32,80% van onze verkozenen in de Ondernemingsraad vrouw, in het CPBW 35,40%.

“Ik ben ervan overtuigd dat ze ditmaal, bij de sociale verkiezingen van 2016, met nog meer zullen zijn die zich willen engageren voor de verdediging van hun collega's.”

De bevoegdheden van Sabine Slegers

Nationaal Secretaris Sabine Slegers heeft als bevoegdheidsdomeinen:

- de individuele dienstverlening
- alles met betrekking tot sociale zekerheid
- de nationale coördinatie van gendergerelateerde zaken
- diversiteit en gelijkheid van kansen





Mario Coppens veroordeelt antisociale maatregelen van federale regering

enkele voorbeelden van een maatschappijbeeld dat een ongebreidelde cultus predikt van het individu ten nadele van de solidariteit onder mensen.

Op dit comité was ook felle kritiek te horen op de recente antisociale voorstellen van de federale regering. Het is duidelijk dat die de kaart trekt van de sociale afbraak. De flexi-jobs in de horeca, de uitholling van het stakingsrecht, de fetisj rond de rechtspersoonlijkheid van vakbonden, de verenging van het sociaal overleg tot het ondernemingsniveau en de ongenueanceerde kritiek op de wet-Major (havenarbeid) zijn slechts

Mario Coppens, Nationaal Voorzitter: "Dergelijke voorstellen staan diametraal tegenover het sociaal-liberalisme van de ACLVB. De flexi-jobs ondergraven het statuut van de werknemers in de horeca en als we niet opletten het statuut van alle werknemers op termijn. Het zet een mechanisme van onderlinge concurrentie in werking en draagt absoluut niet bij aan de situatie van onderfinanciering van de sociale zekerheid. Had de regering een volwaardige en

fiscaal rechtvaardige taxshift doorgevoerd, dan hadden deze maatregelen zelfs niet eens een bestaansreden. Ook het voorstel om enkel akkoorden af te sluiten op ondernemingsniveau zet de sociaal-democratie met de rug tegen de muur. Er zijn nog heel wat bedrijven waar geen vakbondsvertegenwoordiging is en die werknemers kunnen dan enkel rekenen op de onderhandelingen op sectoraal vlak. Een uitholling van de wet-Major onder het mom van een vergaande liberalisering heeft enkel sociale dumping tot gevolg. Logistieke activiteiten kunnen perfect ontplooid worden binnen de huidige arbeidsorganisatie in de havens."

ACLVB ondertekende het Manifest Sociale bescherming voor iedereen

Op 4 december ondertekende Nationaal Secretaris Olivier Valentin in het Huis van de Parlementsleden het manifest van de campagne "Sociale bescherming voor iedereen".



Die campagne wordt gevoerd door tal van ngo's, de ziekenfondsen en de drie vakbonden. Samen willen ze aantonen dat een solidaire, duurzame en niet-commerciële sociale bescherming een investering is en geen last. In het kader van de agenda waardig werk van de IAQ moet deze actie een strijdmiddel worden tegen armoede en een strategische tool van ontwikkelingssamenwerking voor België. Ons land beschikt over nuttige ervaring en een tripartite expertise, waarop Guy Ryder, directeur-generaal van de IAQ, reeds herhaaldelijk de aandacht vestigde.

Waarom ondertekende de ACLVB het manifest ?

De ACLVB pleit voor een verantwoordelijke, solidaire, vrij toegankelijke en duurzame sociale bescherming voor iedereen, hier en elders, vandaag en morgen, en met aandacht voor waardig werk.

De ACLVB ondertekent het Charter omdat

- ze haar waarden van vrijheid, solidariteit, verantwoordelijkheid en verdraagzaamheid wil verdedigen en concreet maken via een collectief systeem van individuele bescherming tegen risico's in het leven;
- ze eist dat het systeem van sociale bescherming in België zijn dekking behoudt, duurzaam blijft in zijn financiering en in het bijzonder voor de meest kwetsbaren toegankelijk blijft als doeltreffend middel in de strijd tegen armoede;
- de sociale bescherming een van de pijlers van waardig werk is en bijgevolg centraal staat in de internationale samenwerking van de ACLVB.

Meer informatie over de campagne van sociale bescherming op www.socialebescherming.be

U kiest toch ook ?

De Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk zijn paritair samengestelde organen.

De vertegenwoordigers van de werknemers in deze organen worden verkozen tijdens de sociale verkiezingen. Anders dan bij de politieke verkiezingen geldt er geen stemplicht. Toch is het enorm belangrijk dat zoveel mogelijk werknemers daadwerkelijk hun stem uitbrengen. Alleen zo kunnen de werknemers hun eisen kracht bijzetten en de door hen gewenste veranderingen binnen het bedrijf bewerkstelligen.

Wie mag kiezen ?

Op de dag van de verkiezingen (de zogenaamde "dag Y") moet men in dienst zijn van de onderneming, d.w.z. verbonden zijn met een arbeids- of leerovereenkomst.

Uitzendkrachten zijn niet kiesgerechtigd. Er bestaat geen arbeidsovereenkomst tussen de uitzendkracht en de gebruiker, waardoor de uitzendkracht niet als werknemer van de gebruiker kan worden beschouwd (*Arb. Turnhout, 15/03/2004*). De recente wet van 26 december 2013 betreffende het eenheidsstatuut bepaalt dat voor de berekening van de anciënniteit van de werknemer rekening dient te worden gehouden met diens eventuele tewerkstellingsperiode als uitzendkracht bij de werkgever. Deze bepaling heeft echter geen invloed op anciënniteitsvoorwaarden om kiesgerechtigd te zijn.

Er werd aangenomen dat een werknemer die was ontslagen, en van wie de opzeggingstermijn nog liep op de dag van de verkiezingen, nog altijd verbonden was met een arbeidsover-

eenkomst en bijgevolg geldig kon stemmen (*Arb. Brussel 05/05/1995*).

Daarenboven moet men op de dag van de verkiezingen sedert ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn, hetzij in de juridische entiteit, hetzij in de technische bedrijfseenheid als die is samengesteld uit verschillende juridische entiteiten.

Deze anciënniteitsvoorwaarde moet globaal bekeken worden wanneer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aansluit op een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd. Een onderbreking van één dag tussen twee arbeidsovereenkomsten omwille van een collectieve sluitingsdag, onderbreekt de anciënniteit niet (*Arb. Leuven, 04/04/1991*).

Periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (ziekte, vakantie, moederschapsrust, ...) hebben ook geen invloed op de anciënniteit. Dit is ook zo bij conventionele schorsingsgronden (*Arb. Antwerpen, 08/03/2012*).

Voor de berekening van deze anciënniteit wordt ook rekening gehouden met de periodes dat de werknemer is tewerkgesteld geweest voor het volgen van een beroepsopleiding in een onderneming.

Bij overname van een onderneming wordt de anciënniteit die werd verworven vóór de overname, ook meegeteld (*Arb. Brussel 27/04/2000*).

De nationaliteit van de werknemer is van geen enkel belang. Iedere werknemer die minstens drie maanden is tewerkgesteld in de onderneming, kan kiezen, ongeacht zijn nationaliteit.

Eén grote uitzondering op al het voorgaande is dat de werknemers die behoren tot de categorie van het leidinggevend personeel, niet stemgerechtigd zijn.





De kiezerslijsten

De kiezerslijsten worden vastgelegd per technische bedrijfseenheid waarvoor een orgaan moet worden opgericht. De opstelling ervan gebeurt door de Ondernemingsraad, het Comité of, bij gebrek daaraan, door de werkgever zelf. Op de dag X, normaal tussen 9 en 22 februari 2016, maakt de Raad, het Comité of de werkgever de voorlopige kiezerslijsten bekend. Dit gebeurt door aanplakking van de lijsten zelf of van de plaats waar ze kunnen worden geraadpleegd. Dit kan ook vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers daartoe toegang hebben tijdens de normale werkuren.

Vanaf de sociale verkiezingen van 2016 moet, wanneer er geen Raad of Comité is, een afschrift van de voorlopige kiezerslijsten naar de vakbondsafvaardiging worden gezonden.

Op de kiezerslijsten worden alle werknemers vermeld die op dag X in de onderneming zijn

tewerkgesteld en die op de dag der verkiezingen aan de wettelijke voorwaarden zullen voldoen. De lijsten worden opgesteld in alfabetische volgorde van de namen van de kiezers. Voor iedere kiezer wordt de naam, voornaam, de geboortedatum, de datum van indiensttreding en plaats van tewerkstelling in de onderneming vermeld.

Aan elke kiezer wordt een nummer op de lijst toegekend naargelang het alfabetisch klassement. Dit moet het nazicht op de correctheid en de volledigheid van de gegevens vereenvoudigen. Het maakt het ook makkelijker deze gegevens te gebruiken bij de berekeningen die in de loop van de verdere procedure nog moeten worden uitgevoerd.

De wetgeving bepaalt dat de kiezers op afzonderlijke lijsten worden ingeschreven, naargelang de categorie waartoe zij behoren:

- De arbeiders en bedienden worden ingeschreven op de aparte lijsten, afhankelijk

van de aangifte bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. De arbeidsrechtbanken zijn in dit kader niet bevoegd om te oordelen of een kiezer, die volgens de RSZ-aangifte een arbeider is maar in werkelijkheid bediende is, op de kiezerslijsten van de bediende moet worden opgenomen (*Cass. 08/01/2001*).

- De kaderleden worden slechts afzonderlijk op een kiezerslijst ingeschreven in de mate dat er minstens 15 kaderleden zijn tewerkgesteld.
- De jeugdige werknemers (jonger dan 25 jaar op dag Y) moeten met minstens 25 zijn om op afzonderlijke kiezerslijsten te kunnen staan.

De werknemers moeten voorkomen op de kiezerslijsten van de plaats waar hun reële werkfeer zich situeert (*Arb. Luik 24/03/2000*) of op de plaats van de hoofdvestiging indien zij op diverse plaatsen zijn tewerkgesteld (*Arb. Namen 31/03/1995*).

>>>

Belang van de kiezerslijsten

De hoedanigheid van kiezer wordt vastgesteld door de inschrijving op de kiezerslijsten. Dit betekent dat alle kiesgerechtigden op een kiezerslijst moeten voorkomen. Ten laatste op datum Y-13 kunnen werknemers van de kiezerslijsten worden geschrapt als zij geen deel meer uitmaken van het personeel op het moment waarop de oproepingen voor de verkiezingen worden verzonden. Dergelijke beslissing kan alleen worden genomen door de Ondernemingsraad, het Comité, of, bij gebrek hieraan, door de werkgever in samenspraak met de Vakbondsafvaardiging en dit telkens met eenparigheid van stemmen. Het is altijd nuttig eventjes te checken of je naam wel effectief op de kiezerslijst voorkomt. De voorzitter van het stembureau mag immers geen werknemers tot de stemverrichting toelaten, als die niet op de definitieve kiezerslijsten voorkomen, zelfs als zij aan alle voorwaarden inzake kiesrecht voldoen (*Arb. Antwerpen 14/07/2008*).

Omgekeerd mag het stembureau geen kiezers die op de kiezerslijst staan, weigeren, zelfs al maken deze op dat ogenblik geen deel meer uit van het personeel, op gevaar dat zo'n weigering leidt tot de nietigverklaring van de verkiezingen (*Arb. Brugge 23/10/1991*).

In deze gevallen diende bezwaar en eventueel beroep ingesteld te zijn tegen de aanplakking

op de kiezerslijsten door de desbetreffende persoon te laten toevoegen aan of verwijderen van de lijst (*zie verder*).

Daartegen is de al of niet vermelding op de kiezerslijsten geen voorwaarde om kandidaat te zijn voor de verkiezingen. Een werkgever werd geconfronteerd met de kandidatuur van een werknemer die niet voorkwam op de kiezerslijst en die geen klacht had ingediend tegen dit verzuim.

De werkgever wou deze kandidaat werven van de kandidatenlijst. De arbeidsrechtbank te Gent oordeelde dat, door die redenering te volgen, een bijkomende verkiesbaarheidsvoorwaarde zou gecreëerd worden. De rechtbank aanvaardde de kandidatuur. Het Hof van Cassatie bevestigde die stelling (*Arb. Gent 15/04/2008; Cass. 05/01/2009*). De kandidaat in kwestie mocht zelf geen stem uitbrengen en bekam aldus één stem minder ...

Bezwaar en beroep

Binnen de zeven dagen na aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, kan door de werknemers of de vakbonden op ondernemingsvlak bezwaar worden ingediend tegen een aantal mededelingen op dag X. Het bezwaar kan betrekking hebben op het niet of onbehoorlijk inschrijven van kiezers, maar ook over de andere mededelingen op datum X, namelijk :

- de vastlegging van het aantal mandaten per orgaan en per categorie;
- de lijst met de namen van het leidinggevend personeel;
- de lijst met de namen van de kaderleden.

Het bezwaar wordt ingediend bij de Raad en/of het Comité, of bij ontstentenis daarvan, bij de werkgever. Men doet dit in de praktijk door het bezwaar te richten aan de voorzitter of het secretariaat van het overlegorgaan. Een telefonisch contact tussen een vakorganisatie en de werkgever kan niet beschouwd worden als een geldige klacht (*Arb. Charleroi 04/04/2008*). Tegen de datum en uurregeling van de verkiezingen is geen bezwaar en beroep mogelijk (*Arb. Brussel 09/03/2012*).

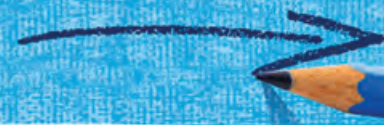
Uiterlijk op datum X+14 spreekt de Raad of het Comité of, bij ontstentenis ervan, de werkgever zich uit over de klacht en wordt eventueel een bericht van rechtzetting aangeplakt. Binnen de zeven dagen (X + 21) kan tegen deze beslissing of afwezigheid van beslissing beroep ingesteld worden bij de arbeidsrechtbank. Het is van het grootste belang indachtig te zijn dat een beroep dat ingesteld is zonder voorafgaande klacht op ondernemingsniveau, als ongeldig wordt beschouwd (*o.m. Arb. Brussel 14/03/2012*).

In het volgende nummer van Vrijuit gaan we uitvoerig in op de voorwaarden om kandidaat te zijn bij de sociale verkiezingen. ■

Erik Massé

Ben jij de geschikte kandidaat?

Doe de test!



Sociale verkiezingen 2016.

www.wordkandidaat.be

Vrije visie, eigen stem



In het huwelijksbootje gestapt ? Samenlevingscontract ondertekend ?
Papa of mama geworden ? Net op pensioen?

De ACLVB maakt je blij met een solidariteitspremie

We hoeven het je wellicht niet meer te zeggen : je lidmaatschap van de Liberale Vakbond levert je louter voordelen op. Een voorbeeld ? Bij heuglijke gebeurtenissen in je leven – huwelijk of samenwonen, een kindje erbij, de start van je pensioen – staat de ACLVB met een geschenk klaar : de solidariteitspremie.

Breng je ACLVB-secretariaat op de hoogte, bezorg een attest en je ontvangt de premie op je rekening. Gefeliciteerd nog!



Solidariteitspremie bij	Bedrag
Geboorte	€ 50 per kind
Adoptie	€ 50 per kind
Huwelijk	€ 75
Wettelijke samenwoont	€ 75
Wettelijk pensioen of vervroegd pensioen	€ 4 per volledig jaar lidmaatschap bij een vakbond (maximum 180 euro)

VOORWAARDEN :

- minstens een jaar lid zijn van ACLVB en in orde zijn met de betaling van het lidgeld tot en met de maand van de gebeurtenis die aanleiding geeft tot de premie.
- een attest dat de geboorte, de adoptie, het huwelijk of het samenlevingscontract staft, indien bij je ACLVB-secretariaat.

Voor het verkrijgen van de rustpremie is geen attest nodig. Bij vervroegd pensioen is wel een kopie van de toekenningsbrief van de Rijksdienst voor Pensioenen vereist.

FIJN OM TE WETEN

Leden die een verlaagd lidgeldtarief be-

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

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

Lees meer over de premies van ACLVB op www.aclvb.be/nl/aclvb-voordelen-premies. Of laat je informeren in je plaatselijk ACLVB-kantoor.



WONEN

Bouw- & Interieurbeurs
Nekkerhal - Mechelen

23 tot en met 31 januari 2016

www.wonen.eu



Open:

- zaterdag en zondag van 11 tot 18u.
- werkdagen van 13 tot 18u.
- nocturne op vrijdag tot 22u.



* toegang voor 1 persoon waarde 7 euro - niet in geld omwisselbaar



V.V. P. Swinnen, Mulderstraat 172 - 1980 Hofstade

SYNDICALE PREMIES

In de sector van de uitzendarbeid (PC 322) worden een syndicale premie en eindejaarspremie uitbetaald.

Syndicale premie

Jaar : 2015

Referteperiode : 1/7/14 – 30/06/15

Bedrag : € 100

AAN WELKE VOORWAARDEN MOET JE VOLDOEN OM RECHT TE HEBBEN ?

- aangesloten zijn op het ogenblik van de betaling (december 2015)
- 65 dagen of 520 uren gepresteerd hebben tijdens de referteperiode.

Tevens worden hoogstens 5 dagen waarvoor de werknemer, in de hoedanigheid van uitzendkracht, werkloosheidsuitkeringen heeft genoten voor werkdagen die niet werden gepresteerd wegens economische of technische werkloosheid, of wegens crisiswerkloosheid voor bedienden, eveneens in aanmerking genomen.

Gelijkgestelde dagen wegens arbeidsongeval komen ook in aanmerking. Er moet ACLVB een attest bezorgd worden van de verzekeringsmaatschappij. De syndicale premie wordt samen met de eindejaarspremie uitbetaald.

ACLVB-leden die per vergissing hun attest naar het sociaal fonds stuurden en wiens eindejaarspremie door het fonds uitbetaald werd, kunnen hun syndicale premie aanvragen bij ACLVB. De premie wordt dan door ACLVB betaald.

Eindejaarspremie

Jaar : 2015

Referteperiode : 1/7/14 – 30/6/15

Bedrag : 8,27 % van het brutoloon tijdens het refertejaar

Van de brutopremie worden afgetrokken :

- socialezekerheidsbijdragen : 13,07 % van de brutopremie
- bedrijfsvoorheffing (belasting) : 23,22 %

Op zoek naar een nieuwe job of opleiding ?

Tips nodig om te solliciteren ?

Weinig ervaring met het internet ?

Kom dan naar de informatiedag Online Solliciteren !

Je leert er op een praktische manier werken met 'Mijn Loopbaan' van de website van VDAB ! Deze informatiedag is gratis voor leden van de ACLVB !

Wanneer en waar ?

Dinsdag 12 januari 2016

Kerkhoflaan 14-16, 9300 Aalst

Donderdag 21 januari 2016

Kon. Albertlaan 89A, 9000 Gent

Dinsdag 2 februari 2016

Napelsstraat 122, 2000 Antwerpen

Dinsdag 23 februari 2016

Stationsplein 9, 9100 Sint-Niklaas

Inschrijven kan door te bellen naar het gratis nummer 0800-30 463 of te mailen naar laila.aissa@aclvb.be.

Ook in de ondernemingen die vallen onder volgende paritaire comités hebben de ACLVB-leden onder voorwaarden recht op een syndicale premie en soms ook een eindejaarspremie. Raadpleeg de ACLVB-website voor meer informatie of vraag raad in je plaatselijk kantoor.

- Begrafenisondernemingen (PC 320)
- Bewakingsondernemingen/Arbeiders..... (PC 317)
- Gas en elektriciteit..... (PC 326)
- Goederenvervoer (PC 140.03.1 en 140.03.2)
- Handel in brandstoffen (PC 127)
- Handel in ruwe huiden en vellen..... (PC 128.01)
- Hout en stoffering (PC 126)
- Houthandel (PC 125.03)
- Landbouw (PC 144)
- Leerlooierijen (PC 128.01)
- Onderhoud van parken en tuinen (PC 145.04)
- Schoennijverheid (PC 128.02)
- Technische land- en tuinbouwwerken (PC 132)
- Tuinbouw..... (PC 145)
- Verhuisondernemingen (PC 140.05)
- Zagerijen en aanverwante nijverheden (PC 125.02)

Meer info op

www.aclvb.be/sectoren

of bij je ACLVB-secretaris.



Loonaanpassing op 01.12.'15

P.C.	ACTIVITEIT	AANPASSING
140.05	Verhuisondernemingen	+ 0,47% (index)

Het stakingsrecht

Een stand van staken



De uitoefening van het stakingsrecht wordt in vraag gesteld door verschillende politieke partijen en door de werkgeversorganisaties. Voorgeschreven door de syndicale strijd als een middel om de almogendheid van de werkgevers te dwarsbomen, is het vandaag erkend door verschillende internationale rechtsbronnen. De ACLVB-studiedienst maakte een 'Stand van staken' op.

De maatregelen in het kader van de terreurdreiging beperken momenteel, en misschien voor lange tijd als we niet opletten, heel wat van onze fundamentele vrijheden. Het fenomeen gaat verder dan de aanslagen in Parijs en bestaat ook al langer dan nu. Een fundamenteel recht zoals het stakingsrecht en het recht om aan de ingang van bedrijven stakersposten te installeren wordt weer in vraag gesteld. De MR heeft een wetsvoorstel ingediend om het recht op werk te sacraliseren of, geraffineerder, het recht om zich onbelemmerd naar het werk te begeven, volstrekt ontoepasbaar in de realiteit.

Olivier Valentin, Nationaal Secretaris ACLVB, antwoordt op een reeks vragen rond het thema.

Hoe is men ertoe gekomen het stakingsrecht te betwisten ?

OV : We zagen het enkele weken geleden. Als gevolg van verschillende stakingsacties, waaraan we niet hadden deelgenomen, werd alles op een hoopje gegooid : stakingsrecht, stakersposten, individueel recht om zich gedurende de staking naar het werk te begeven, minimale dienstverlening (in de realiteit maximale dienstverlening), rechtspersoonlijkheid van de vakbonden,

Het is de reden waarom we aan bepaalde principes moeten herinneren. Het stakingsrecht is een fundamenteel recht, in ons land in essentie gewaarborgd door het Europees Sociaal Handvest. Het is een essentieel recht in een democratie.

Het is zelfs een kenmerk van een echte democratie. Staken is een middel om een tegenwicht te vormen tegen de economische almacht van de onderneming. Werknemers hebben samen het fundamenteel recht om collectieve acties te voeren.

Een stakerspost zonder geweld en zonder dwang die aan de werknemers die het bedrijf

willen binnengaan de redenen van de actie uitlegt, maakt op dezelfde manier deel uit van dit stakingsrecht en is ook als dusdanig beschermd.

Waarin schuilt het gevaar vandaag ?

OV : De paradoxale situatie : niemand in België betwist nog het stakingsrecht. De wil van sommige politieke partijen en van de werkgevers is verschoven en beoogt het stakingsrecht te controleren, het te onderwerpen aan toepassingsvoorwaarden, zodanig dat iedere actie ondoeltreffend is.

Staken zal voor ons altijd neerkomen op de vaststelling van een falen.

OV : We zijn een vakbond van de dialoog, constructief, een die altijd oplossingen zoekt. Ons werk van alledag, door de bestendig secretarissen op het terrein, vermijdt talloze conflicten. Maar als een onderhandeling niet slaagt of als we niet ernstig genomen worden, blijven de staking en ook de stakingsdreiging efficiënte actiemiddelen. En dat wordt versterkt door de huidige organisatie van de ondernemingen, die werken in continu-systeem, die onderling met elkaar verbonden zijn en die zich dus geen werkonderbreking kunnen veroorloven. Een staking of een stakingsdreiging laten toe een machtsverhouding op te bouwen die in het voordeel zal kunnen zijn van de werknemers en hun eisen. Vergeten we ook niet ons rechtssysteem van collectieve verhoudingen. Als door de onderhandeling, soms kracht bijgezet door een dreiging van collectieve actie, of zelfs een staking, resultaten worden verkregen, zullen alle werknemers daar baat bij vinden, of ze nu deelnamen aan de staking of niet.

Niemand doet voor zijn plezier mee aan een staking en het gebeurt enkel en alleen in laatste instantie, als onderhandelen niet meer mogelijk is.

Als er een probleem is, wie moet er zich dan mee bezighouden ? De wetgever ?

OV : Vooral niet. Bepaalde politieke actoren laten zich leiden door de emotie en willen schade toebrengen aan het stakingsrecht, al geven ze dat niet altijd openlijk toe. We denken niet dat ze doordrongen zijn van nobele bedoelingen. Als er problemen zijn, dan is het duidelijk aan de sociale partners om daarover te discussiëren. Het is de reden waarom de vakbonden aan de werkgevers gevraagd hebben dat de Groep van 10 zich zou buigen over de evaluatie van het Herenakkoord, afgesloten in 2002, met betrekking tot de collectieve geschillen en in het bijzonder de staking. Die belangrijke onderhandelingen worden binnenkort aangevat. ■



Mario Coppens, Nationaal Voorzitter : als syndicalisten moeten we absoluut het recht op staken verdedigen, omwille van het principe. Toch mogen we geen abstractie maken van de huidige economische context, noch van wat onze leden als actie willen voeren in het bedrijf, rekening houdend met hun specifieke situatie.

Vlaamse Regionale houdt ook in een woelige zee zijn koers aan



Annick Van Malderen, afgevaardigde bij Barry Callebaut, gaf te kennen dat een vormingstraject bij de ACLVB erg heeft bijgedragen tot haar eigen persoonlijkheidsvorming.



Met luid blokfluitgeschal werd opnieuw een gouden jongerendelegee gekozen. Dit jaar gaat de titel naar Sammy Debeuf van Betafence (links in beeld).



Met erkentelijkheid geflankeerd door Comitévoorzitter Erik Quisthoudt en Gewestsecretaris Hugo Engelen : een paar van de afgevaardigden die het afgelopen jaar met (brug)pensioenen gingen.

Op 26 november was het voor 360 ACLVB-afgevaardigden verzamelen geblazen in Leuven voor het jaarlijks Vlaams Regionaal Comité. Het belooft een interessante en belangrijke dag te worden : een terugblik op de afgelopen vier jaren en een herbevestiging van het mandaat van Vlaams Gewestsecretaris stonden op de agenda.

De Voorzitter van het Comité, Erik Quisthoudt, beet de spits af met een verwelkoming en een woordje geschiedenis over de stad Leuven. Een stad die tijdens de oorlogsjaren verschillende keren belaagd werd, maar steeds weer op zijn pootjes terechtkwam en uitbloeide tot een belangrijke universiteitsstad.

Vlaams Gewestsecretaris Hugo Engelen blikte terug op de afgelopen vier jaren aan de hand van zijn activiteitenverslag. Het waren vooral vier woelige jaren, want heel wat sociale verworvenheden kwamen plots onder vuur te liggen en de vakbonden kregen het zwaar te verduren. Daarnaast werden de vier jaren ook gekenmerkt door een belangrijke rode draad, namelijk de zesde staatshervorming. Het was snel duidelijk dat bij de overdracht van heel wat bevoegdheden naar Vlaanderen een grote waakzaamheid vanwege de vakbonden nodig was en blijft.

VAN GRIJZE MUIS NAAR BLAUWE CHEETA

De syndicale werking staat terug in het teken van de sociale verkiezingen. Deze verkiezingen, die plaatsvinden in mei 2016, zijn heel belangrijk om nog meer te kunnen wegen op de onderhandelingen op nationaal en regionaal niveau, maar zullen vooral belangrijk zijn voor de perceptie van de vakbonden. "We zullen terug de harten van de mensen moeten trachten te veroveren", sprak Hugo Engelen, "en al even hartverwarmend is de steun die we daarbij krijgen van onze senioren". Het ACLVB E-Team zal zich opnieuw engageren om met al zijn ervaring potentiële kandidaten te overtuigen om de lijsten van de ACLVB te versterken.

Daarnaast moet hard gewerkt worden aan de profilering van ACLVB. De perceptie van vakbonden is niet erg positief. En ja, we vinden dat deze regering asociaal bezig is en dat de gewone burgers hiervan het slachtoffer zijn. Dat moeten

we onder de aandacht blijven brengen, maar niet door steeds opnieuw te roepen, neen te zeggen en te staken. De ACLVB heeft een duidelijke visie en goede ideeën en moet deze eigenheid meer naar buiten brengen. Alleen zo kan de ACLVB evolueren van een grijze muis naar een blauwe cheeta !

OVER DE STAATSHERVORMING EN HET BANENPACT

Op het interprofessioneel niveau is de Vlaamse Regionale van de ACLVB vertegenwoordigd in 83 overlegorganen en werd aan 94 adviezen voor de Vlaamse regering meegewerkt tijdens het afgelopen werkjaar. "Misschien is dit luik de grootste onbekende, maar daarom niet onbelangrijk, want ook daar verdedigt de ACLVB de belangen van de werknemers en de gezinnen", aldus Adjunct-Gewestsecretaris Gert Truyens. De grote rode draad doorheen de interprofessionele werking in Vlaanderen van de afgelopen vier jaar was ongetwijfeld de 6de staatshervorming. De overheveling van heel wat bevoegdheden naar de regio's veranderde het Vlaamse landschap grondig. Zo kwamen het activeringsbeleid en de controlebevoegdheid van werkzoekenden in handen van de VDAB. Er kwamen 34 maatregelen voor de RSZ-kortingen voor doelgroepen, en de dienstencheques werden ook Vlaams. Maar vooral : er werd een banenpact afgesloten tussen de Vlaamse sociale partners. Daaraan hebben we in een vorige

Vrijuit reeds aandacht besteed. Belangrijkste is dat duurzame tewerkstelling centraal staat in dit banenpact, en dat dankzij de ACLVB er vooral aandacht zal besteed worden aan de 55-jarigen en de laaggeschoolde jongeren. Voor hen is een (her)intrede op de arbeidsmarkt het moeilijkste.

EEN AFGEVAARDIGDE OVER DE VORMING

Annick Van Malderen, afgevaardigde bij Barry Callebaut, gaf te kennen dat een vormingstraject bij de ACLVB heel erg heeft bijgedragen tot haar eigen persoonlijkheidsvorming en haar sterker maakte in de uitvoering van haar mandaat als afgevaardigde. “Ik heb leren luisteren en volharden”, aldus Annick, “bij alle vormingen leer ik wel iets bij, en ook de ervaringsuitwisselingen en een rollenspel zijn bijzonder nuttig”.

HEEL WAT WERK AAN DE WINKEL VOOR DE WERKZOEKENDEN-WERKNEMERSWERKING

Veerle Heirwegh legde uit hoe de VDAB vanaf 1/1/2016 te werk zal gaan om werkzoekenden te controleren inzake hun beschikbaarheid en activering. Daarnaast zullen ook de werkenden kunnen blijven rekenen op de dienstverlening van de ACLVB voor bijvoorbeeld problematieken zoals discriminatie, pesten en psychosociale risico's op het werk, voor loopbaanbegeleiding en voor innovatie van de arbeidsorganisatie.

VAN DINOSAURUS TOT HOOGVLIAGER

De grootste metamorfose van de afgelopen 4 jaren is toch wel voor rekening van FreeZbe, de jongerenwerking van de ACLVB. Met een volledig nieuwe uitstraling, een moderne look & feel, een eigen website en een Facebookpagina met ondertussen 1.300 fans, is FreeZbe uitgegroeid tot een volwaardige en erg belangrijke werking binnen de ACLVB.

Maar ook inhoudelijk zette de ACLVB haar jongerenwerking duidelijk op de kaart : zo zorgde FreeZbe voor heel wat nieuwe samenwerkingen met andere jongerenorganisaties, en werd de jongerenwerking van ACLVB een vaste waarde bij de organisatie van de schoolverlaterslessen. Zo veel mogelijk jongeren trachten te bereiken, hen wegwijs maken in specifieke reglementering en hen vertrouwd maken met vakbondswerking zijn de betrachtingen van FreeZbe. En daar slaagt het wonderwel in !

HERBEVESTIGING

VLAAMS GEWESTSECRETARIS

Op basis van al deze uiteenzettingen werd het activiteitenverslag van de Vlaamse Regionale unaniem goedgekeurd door de aanwezige afgevaardigden. Daarbij werd Hugo Engelen in zijn

mandaat als Vlaams Gewestsecretaris herbevestigd voor een nieuwe termijn van 4 jaar.

Hugo Engelen was dan ook erg dankbaar voor het vertrouwen en benadrukte dat een Gewestsecretaris niets betekent zonder de ACLVB-afgevaardigden en -medewerkers.

VOOR EEN ÉCHTE SOCIALE TOEKOMST

De Vlaamse Regionale zou de Vlaamse Regionale niet zijn als er ook niet naar de toekomst werd gekeken. De uitvoering van de 6de staats hervorming is nog volop aan de gang, en meer dan ooit tevoren maakt deze overheveling van bevoegdheden deel uit van het sociaal overleg dat ook in Vlaanderen wordt gevoerd. Om hier een duidelijke visie over te kunnen ontwikkelen trok de Vlaamse Regionale naar de verschillende zones om samen met hen tot gedragen standpunten te komen. Op basis daarvan werden concrete resoluties geformuleerd die tijdens het Vlaams Regionaal Comité ter stemming werden voorged.

Volgende resoluties werden gestemd en goedgekeurd :

Arbeidsmarkt

- Aangepaste beschikbaarheid
- Vereenvoudigd en efficiënt doelgroepenbeleid
- Verplicht competentiebilan
- Werkbaar werk
- Een sterk non-discriminatiebeleid op de werkvloer
- Duidelijkere en makkelijkere regels voor studentenarbeid

Vorming en opleiding

- Een volwaardig Vlaams stelsel van betaald educatief verlof
- Erkenning van niet-formele vorming

Onderwijs

- Sociale ongelijkheid wegwerken via het onderwijs
- Studiebeurs als instrument tegen armoedebestrijding

Vlaamse sociale bescherming

- Toegankelijkheid Vlaamse sociale bescherming moet gewaarborgd zijn voor iedereen
- Kinderbijslag welvaartsvast maken
- Bijkomende middelen voor kinderopvang

Economie en innovatie

- Duurzame en gerichte innovatie

Begroting en fiscaliteit

- Rechtvaardige schenkingsrechten
- Maximale steun voor eerste woning

Mobiliteit en energie

- Verduurzaming van de mobiliteit
- Meer energie-efficiëntie in woningen en openbare gebouwen
- Transitie naar een koolstofvrije kringloopeconomie

VAN “SWITCH” NAAR DE “GOUDEN JONGEREN-DELEEGE” EN DE VIERING VAN DE “(BRUG)GEPENSIONEERDEN”

Met “Switch” lanceerde de ACLVB in enkele Vlaamse zones een nieuw project, namelijk een outplacementkantoor. Een absolute waardevolle nieuwe dienstverlening om slachtoffers van een ontslag zo snel mogelijk terug aan het werk te krijgen.

Naar jaarlijkse gewoonte werden de afgevaardigden die het afgelopen jaar in (brug)pensioen zijn gegaan in de bloemen gezet, en werd met luid blokfluitgeschal opnieuw een gouden jongerendelegee gekozen. Dit jaar was de eer en glorie voor Sammy Debeuf van Betafence.

SOCIALE VERKIEZINGEN IN WOELIGE TIJDEN

Nationaal Voorzitter Mario Coppens benadrukte nog 3 zaken : eerst en vooral moet de ACLVB inzetten op alternatieve acties om nog meer negatieve sfeerschepping over vakbonden tegen te gaan. Ten tweede moeten we verder een inhoudelijk debat voeren over werkbaar werk. En tot slot zijn er de sociale verkiezingen in 2016. De afgevaardigden zijn een hele belangrijke schakel in de zoektocht naar kandidaten. En hoe meer kandidaten, hoe meer stemmen, hoe meer kans op vooruitgang voor de ACLVB en hoe meer we als vakbond kunnen doorwegen in belangrijke dossiers, zoals de koopkracht en de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden.

Ook Gewestsecretaris Hugo Engelen benadrukte andermaal het belang van de zoektocht naar kandidaten. En wij zijn goed bezig, want nu reeds zijn er meer dan 1.650 meer nieuwe kandidaten geregistreerd ten opzichte van dezelfde periode in 2012. Laten we hopen dat we deze trend kunnen blijven aanhouden en dat 2016 een succesjaar mag zijn voor de ACLVB !

Meer weten ?

De volledige tekst van de resoluties vind je terug op www.aclvb.be/nl/vlaamse-regionale



Philippe Vandenabeele herbevestigd als **Brussels gewestsecretaris**



De afgevaardigden van het Brussels Regionaal Comité hebben op 20 november het activiteitenverslag van de Brusselse Gewestsecretaris goedgekeurd. Philippe Vandenabeele werd met 88 % van de stemmen herbevestigd in zijn mandaat.

“De ACLVB is een andere vakbond, autonoom, menselijk, vrij, apolitek, verantwoordelijk, alternatief, met gezond verstand, solidair, strevend naar consensus, ...”, zo benadrukte Philippe Vandenabeele nog eens. “Niet ik heb dat

gezegd, maar jullie, de afgevaardigden, toen we samenwerkten in de werkgroep communicatie.”

De Brusselse Regionale is een speler waar je niet omheen kunt in de hoofdstad. Onze kandidaten hebben 15 % van de stemmen behaald bij de sociale verkiezingen van 2012. “Dat succes is zeker het resultaat van het gezamenlijk werk van de ACLVB-medewerkers, de afgevaardigden en de militanten. Via verschillende werkgroepen, debat- en uitwisselingsgroepen, hebben we poolshoogte kunnen nemen en kunnen ervaren wat belangrijk is voor de werknemers. Zo konden we een eigen identiteit opbouwen waarop we fier mogen zijn.”

Marc De Ruyver (afgevaardigde bij Chirec), Anne Ringoir (afgevaardigde bij Belfius), Eddy Van Dam (afgevaardigde bij Vivium) en Jean-Louis Lemaître (afgevaardigde bij Derby) kwamen getuigen over de redenen van

hun syndicaal engagement en lichtten hun aanpak op het terrein toe.

HERVORMEN

De laatste jaren heeft de Brusselse Regionale ook nieuwe thematische initiatieven genomen. “Met de oprichting van de cel jongeren willen we alle jonge vrouwen en mannen bereiken die hun intrede doen op de arbeidsmarkt. De diversiteit maakt deel uit van het dagelijks leven in Brussel en de Regionale vecht tegen alle discriminaties op basis van nationaliteit, taal, etnische origine, handicap, ...

Het thema milieu komt nu aan bod tijdens het syndicaal overleg in de ondernemingen, vroeger leek dat nog raar. Het is belangrijk dat we op het moment waarop de Staat hervormd wordt, betrokken worden bij die veranderingen en toegang kunnen hebben tot alle nieuwe structuren die opgericht worden. Als we de trein missen, dreigen we nog lang op het perron te zullen blijven staan.” ■



MIVB

GUIDO VAN HECKE ZWAAIT AF

Guido Van Hecke legt op 20 januari zijn mandaten van permanent afgevaardigde en bestuurder in de Raad van Bestuur van de MIVB neer. Op 3 maanden na zal hij dan een loopbaan van 42 jaar hebben bereikt, zijn studentenjobs bij de MIVB meegerekend.

“Aanvankelijk ving ik de slachtoffers van een arbeidsongeval op in het ziekenhuis St.-Etienne. Dat lag me wel, want ik was sociaal ingesteld (op school sprong ik in de bres voor mijn medeleerlingen, tijdens mijn legerdienst kwam ik op voor de soldaten). Chris Dreesen, hoofdafgevaardigde van de Liberale Vakbond, is me dan komen vragen zijn ploeg te versterken.”

Guido is direct afgevaardigde geworden in 1984. “Ik kon het er maar best niet over hebben met mijn vader; die was overtuigd socialist.”

LADIES NIGHT BRUSSEL

KANDIDATE ZIJN ...

JE RECHT EN KANS ALS VROUW IN DE ONDERNEMING

De informatieavond voor kandidaten op 8 december was specifiek gewijd aan de werkneemsters. Mannen en vrouwen zijn niet altijd gelijk in de arbeidswereld. Een mandaat als afgevaardigde betekent een kans om de loonkloof te helpen dichten, en om de balans werk/privé-leven op de agenda te zetten.

Eva Sahin, diversiteitsconsulente bij de Brusselse Regionale, schetste de situatie: "De helft van de wereldbevolking bestaat uit vrouwen, dus praten over de plaats van de vrouw in de onderneming – en in de vakbondswereld – blijft voortdurend actueel. De professionele emancipatie van de vrouw heeft in ruime mate bijgedragen tot de evolutie naar een meer gelijke maatschappij. Maar dat gebeurde niet zomaar, er moest voor gestreden worden. Er moet trouwens nog steeds strijd geleverd worden in de bedrijven."

1. **De loonkloof**: het adagio 'Gelijk loon voor gelijk werk' lijkt zowat gerealiseerd, zij het dat de loonkloof nog steeds 22 % bedraagt. Omdat vrouwen in verhouding tot mannen meer deeltijds werken, omdat ze beroepen uitoefenen die lager ingeschat worden in sectoren die minder verloond worden, omdat ze vaker hun loopbaan terugschroeven om voor te kinderen te zorgen ...
2. **Glazen plafond**: een onzichtbare barrière verhindert vrouwen om door te stoten tot de top van de hiërarchische structuren. Twee op drie werkneemsters botsen op het glazen plafond in de ondernemingen.
3. **Combinatie arbeid en privéleven**
In vergelijking met mannen besteden vrouwen per week 8 uur meer aan huishoudelijke taken en 1.30 uur meer aan de zorg voor kinderen. Vrouwen hebben daardoor 6 uur vrije tijd per week minder.



4. **Vaderschapsverlof**: 75 % van de maatregelen om werk en gezin beter op elkaar af te stemmen, worden door vrouwen genomen. Nochtans willen 3 vaders op 4 meer tijd spenderen aan hun gezin; 1 vader op 3 ervaart moeilijkheden om deze wens te realiseren.
5. **Deeltijds werk (al dan niet zelf gekozen)**
Vooral vrouwen werken deeltijds. Meer dan 4 deeltijdse werknemers op 5 zijn vrouwen. De sectoren die deeltijdse werknemers inzetten, zijn overwegend zogenaamd vrouwelijke sectoren, sectoren waarin de lonen lager liggen, de arbeidsvoorwaarden flexibel zijn
6. **Pensioenen**: de pensioenkloof tussen vrouwen en mannen bedraagt 31 %. Redenen zijn de verschillende arbeidsregimes, de thematische verlopen, ... Bijna 59 % van de vrouwen leven met een pensioen dat onder de armoededrempel ligt.

Om al die redenen is vakbondswerk geen zaak van enkel mannen. Het overleg in het bedrijf is vooral een zaak van mensen die werken en die rechten hebben. De vrouwen die deel uitmaken van het bedrijf, hebben hun eigen visie en kunnen voor veranderingen zorgen waar alle werknemers baat bij hebben. ■

Door permanent afgevaardigde te worden in 2010, heeft Guido bijgedragen tot het professionaliseren van de structuur van de ACLVB-delegatie. Zijn grondige kennis van de sociale wetgeving (elke ochtend leest hij het Staatsblad !) en zijn zin voor bestuurskunde vormden een toegevoegde waarde voor de ploeg, die momenteel bijna 120 personen telt. Ter compensatie voor de ledenstijging beschikt ACLVB over 3 permanente afgevaardigden en een mandaat in de Raad van Bestuur van de MIVB, waargenomen door Guido.

SUCCES

"Aanvankelijk hielpen we iedereen, ook de leden van de andere vakbonden. Nu beperken we ons voornamelijk tot onze eigen leden, zo veel zijn het er intussen (tussen 1.500 en 1.600). De essentie van het syndicaal werk bestaat in het inlichten van de mensen, het verlenen van individuele bijstand, om nog niet te spreken van de moeilijke dossiers, zoals het laten meetellen van de beroepservaring van de werknemers opdat ze zouden genieten van een baremieke evolutie overeenkomstig die van hun collega's met een diploma."

Vooraleer hij afzwaait en meer tijd zal kunnen vrijmaken voor zijn familie en zeker zijn kleinkinderen, geeft Guido nog een laatste tip mee: "Een goede afgevaardigde moet een onderscheid kunnen maken tussen zijn job en zijn mandaat, anders is hij verloren."

Guido beseft dat hij schip verlaat in volle aanlooperperiode naar de sociale verkiezingen. Hij blijft dan ook ter beschikking van de ACLVB-ploeg indien nodig. We hadden eigenlijk niets anders van hem verwacht. ■

ACLVB-Nezavisnost : welke rol voor de vakbonden in het toetredingsproces tot de Europese Unie ?

Eind november hebben Vera Dos Santos Costa, hoofd van de dienst Internationale Betrekkingen en Jean-François Wansart, adviseur Europese Zaken, deelgenomen aan een seminarie in Belgrado om de rol van de vakbonden te versterken bij het proces van toetreding tot de Europese Unie. De uitwisselingen met de vertegenwoordigers van de vakbond Nezavisnost bleken zeer verrijkend. De samenwerking zou in de toekomst nog moeten versterkt worden, teneinde zo goed mogelijk de integratie van de Europese aspecten in het dagelijks werk van onze Servische partner voor te bereiden.

De problemen die de representatieve Servische vakbonden ervaren, zijn ernstig en talrijk. Er is ten eerste de fysieke agressie jegens syndicalisten, jammer genoeg nog een realiteit in Europa. Maar ook alle meer symbolische vormen van geweld : een regering die zelfs de moeite niet doet om te antwoorden op de berichten van vakbonden, noch ze te consulteren als ze de arbeidswetgeving hervormt, of nog, voortdurend niet-representatieve vakbonden ondersteunt.

Dat laatste probleem is bijzonder verontrustend. De Servische wet laat namelijk toe om op het niveau van de ondernemingsakkoorden, akkoorden af te sluiten tussen verschillende niet-representatieve vakbonden om de representativiteitspercentages te behalen. En als er toch – moeizaam – akkoorden worden afgesloten op het niveau van de branche, verhinderen de arbeidswetgeving en de systematische weigering van de minister van Werk elke uitbreiding van hun toepassing op nationaal niveau. De regering wendt ook de niet-representatieve vakbonden aan ter blokkering van het werk van het Servische Economisch en Sociaal Comité, zowat het equivalent van de tandem Nationale Arbeidsraad/Centrale Raad voor het Bedrijfsleven bij ons. De ACLVB-vertegenwoordigers hielden een uiteenzetting over het Belgisch model van



sociaal overleg, en gaven heel wat tips aan de Servische partners voor de verbetering van hun eigen systeem. De jaarverslagen die worden verstrekt aan de Internationale Arbeidsorganisatie vormen een efficiënt middel om druk te zetten op de regering via een internationale organisatie. Het proces van toetreding tot de Europese Unie plaatst ook de Servische regering voor het Europese voetlicht, wat haar ertoe kan brengen om het stilzwijgen omtrent bepaalde recurrente problemen op te geven.

Om deze toetreding zo goed mogelijk voor te bereiden hebben de vertegenwoordigers van de ACLVB in detail uiteengezet hoe de Europese materies geïntegreerd waren in het dagelijks werk van de vakbond. Want het is beetje bij beetje het geheel van de ACLVB-structuur die zich heeft moeten aanpassen aan Europa, gaande van de vormingsdienst die samenwerkt met het vormingscentrum van het EVV, tot de dienst sectoren die nauw samenwerkt met de Europese sectorfederaties. Dat alles gebeurde niet op één dag; maar de deelnemers van Nezavisnost hebben bewezen dat het werk al begonnen was van hun kant en dat ze het graag wilden verderzetten. Ze zijn

onder andere betrokken in de werkzaamheden met het oog op de harmonisering van de Servische en de Europese sociale wetgeving. Een grote gemeenschappelijke uitdaging voor de twee organisaties is het informeren van de leden die vaak een negatief imago hebben van de Europese Unie. Overal hebben de nationale leiders de neiging om de overwinningen die behaald werden in de Raad van Ministers te nationaliseren en om te wijzen naar Europa als het gaat om minder populaire beslissingen die genomen werden in diezelfde Raad, hetgeen toch wijst op een gebrek aan verantwoordelijkheidszin. De leden van Nezavisnost beschouwen de Europese toetreding als een tandwiel dat ze niet kunnen doen stoppen en waarover men hun geen advies vraagt. Het is de reden waarom de betrokkenheid van de vakbonden als vertegenwoordigers van de werknemers, absoluut cruciaal is in het toetredingsproces. En het is ook de reden waarom de ACLVB de nadruk heeft gelegd op de positieve aspecten die de toetreding zou kunnen teweegbrengen voor de Servische werknemers, meer bepaald via de versterking en het tot stand brengen van een hele reeks rechten. ■



Van 14 tot 16 september vond in Johannesburg de *Internationale Conferentie voor Afrika* van COSATU (Congress of South African Trade Unions) plaats. Meer dan 100 afgevaardigden uit verschillende hoeken van Afrika namen eraan deel.

De conferentie moest aan vakbonden en hun leden, de werkers, de ruimte geven om een beter zicht te krijgen op de huidige context en uitdagingen voor vakbonden in het Afrikaanse continent, om zo hernieuwing en alternatieven te bieden in tijden van crisis. Dat allemaal in de hoop op een nieuw, rechtvaardig en beter Afrika voor iedereen.

COSATU ziet deze conferentie voor Afrika als een opportuniteit om als federatie samen met alliantiepartners, zustervakbonden en internationale solidariteitspartners, een platform te creëren dat een antwoord kan bieden op de transformatie van de Afrikaanse vakbondsbeweging. Dat platform moet diepgaandere analyses kunnen maken via gedeelde perspectieven over het Afrikaanse context. Bedoeling is om aldus haalbare en duurzame oplossingen te vinden. De conferentie noteerde dat het Afrikaanse continent een gebrek toont aan goede samenhang van een brede solidaire vakbondsbeweging, moeite heeft om zich te verenigen, en moeilijk de vooruitgang tussen verschillende landen deelt.

De eerste dag van de conferentie focuste op de situatie, uitdagingen en solidariteit met de vakbonden en werkers van Swaziland, Palestina en de Westelijke Sahara. De deelnemers aan de conferentie beloofden meer eenheid in Afrika te scheppen, beter samen te werken en wereldwijde solidariteit op de internationale agenda te blijven plaatsen voor deze 3 landen/gebieden. Een van de voorbeelden van acties die werden gegeven tijdens deze eerste dag, was de steun van COSATU en haar affiliaties, waaronder SACCWU, aan de beweging 'Boycot, Divestment

& Sanctions' (BDS). Dit initiatief protesteert onder andere tegen de import van goederen door supermarktgroep Woolworths uit de door Israël bezette gebieden, zoals de Westelijke Jordaanoever.

De tweede en derde dag werd tijd besteed aan verschillende onderwerpen en werden er commissies samengesteld om rond 5 thema's een aantal conclusies te formuleren :

- stopzetting van illegale geldstromen en oneigenlijk gebruik van de Afrikaanse natuurlijke hulpbronnen, wat leidt tot een tragere economische ontwikkeling van het continent;
- verdieping van een democratische staat en het model van goed bestuur in Afrika gebaseerd op transparantie, verantwoording en participatieve beleidsmaking;
- vooruitgang boeken op het vlak van vrede en veiligheid, rechtvaardigheid, mensenrechten en democratische leiderschapsprincipes in Afrika;
- een nieuwe en robuuste industrialisatie voor Afrika waarbij rechtvaardig gebruik wordt gemaakt van de aanwezige natuurlijke hulpbronnen, waardig werk wordt gecreëerd, armoede, honger en werkloosheid worden bestreden;
- uitbouw en versterking van de Afrikaanse vakbondsbeweging als basis tegen corruptie, oorlog en ecologische destructie.

Gezien de thema's en problematieken roept de conferentie op tot een aantal sleutelaanbevelingen, die onder andere aan het 12de nationale congres van COSATU zullen worden doorgegeven.

Er wordt aanbevolen dat vakbonden hun eigen beweging uitbouwen op lokaal en nationaal niveau om hun leden te mobiliseren rond thema's die hun dagelijkse leven beïnvloeden. Zo moeten vakbonden in Afrika aandacht hebben voor :

- beter samenwerken om de krachten te bundelen tegen honger, corruptie, armoede, criminaliteit, gender- en kindermisbruik, met zowel aandacht voor gezondheid, klimaat en rechtvaardigheid
- solidariteit uitbouwen tussen vakbonden en civiele maatschappij
- interne verantwoordelijkheid versterken in eigen rangen
- herbevestiging van alle vakbondsresoluties aangaande klimaatverandering, met aandacht voor promotie van een rechtvaardige overgang tot een koolstofarme economie voor groen en waardig werk
- vakbonden moeten condities scheppen voor het aantrekken en organiseren van migranten en vluchtelingen als vakbondsleden.
- erkennen dat vrouwen de zware lasten dragen van conflictsituaties en dat de genderstrijd integraal deel uitmaakt van een vakbondsstrijd voor een nieuw en rechtvaardig Afrika
- ten slotte willen de vakbonden een duidelijke resolutie implementeren aangaande het organiseren van kwetsbare werkers en het organiseren van werkers uit de informele economie

Voor COSATU - als grootste Zuid-Afrikaanse vakbondsfederatie - hielp de uitkomst van de conferentie ook bij het invullen van haar eigen internationale beleidswerking. Op basis van de conferentieaanbevelingen zal COSATU nu, in samenwerking met het BIS/ACLBV-partnerschapsprogramma, haar prioritaire actie focussen op een betere uitbouw van de zuid-zuid-samenwerking in de Afrikaanse vakbondsbeweging. ■

Internationaal Departement

Loon voor feestdagen



Ook een werkloze heeft recht op een vergoeding voor 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.



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 VOORBEELD Een werkloze krijgt een arbeidscontract van 2 december tot 12 december. Nadien is hij volledig werkloos. De feestdag van 25 december zal vergoed worden door de werkloosheid.
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 VOORBEELD Een volledig werkloze begint te werken op 2 december tot en met 21 december. De werkgever is verplicht om voor 1 feestdag gelegen binnen de 14 dagen na 22 december loon uit te betalen (dus voor 25 december). De feestdag van 1 januari wordt door de werkloosheid vergoed.
Minstens 1 maand zonder onderbreking gewerkt	dan heeft de werkgever de verplichting om loon uit te betalen voor alle feestdagen die zich binnen 30 dagen na het einde van de ononderbroken tewerkstellingsperiode bevinden VOORBEELD Een werkloze vindt een job en begint op 13 november te werken tot 20 december. Vanaf 21 december is hij opnieuw volledig werkloos. In de periode van 30 dagen volgend op het einde van de tewerkstelling liggen 2 feestdagen, namelijk 25 december en 1 januari. De werkgever is verplicht het loon voor deze 2 feestdagen uit te betalen.

ONONDERBROKEN TEWERKSTELLING ?

Om recht te hebben op loon voor feestdagen na een tewerkstelling moet de tewerkstelling ononderbroken en bij dezelfde werkgever gepresteerd zijn. Weekends, betaalde vakantiedagen, ziektedagen, dagen tijdelijke werkloosheid, inhaalrustdagen, ... vormen geen onderbreking van de tewerkstelling. Verlof zonder wedde, staking of ongewettigde afwezigheid daarentegen wel.

OPMERKINGEN :

- de ex-werkgever moet geen feestdag(en) betalen indien de werknemer ontslagen

werd om dringende reden of indien de werknemer zelf ontslag heeft genomen.

- de ex-werkgever is *geen* loon verschuldigd indien de werknemer op de feestdag reeds in dienst is bij een nieuwe werkgever.

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. De feestdag be-

houdt zijn karakter en de RVA zal geen werkloosheidsuitkering toekennen aan de tijdelijk werkloze voor deze 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

Papieren formulieren worden elektronisch

Hoe worden de **maandelijkse formulieren** vervangen ?

Een aantal documenten die je werkgever je nu nog op papier bezorgt (en je ACLVB-secretariaat nodig heeft voor het berekenen van je uitkering), zullen vervangen worden door elektronische formulieren.

Vanaf 1 januari 2016 worden de documenten die je werkgever dient af te leveren :

- indien je deeltijds werkt;
- tijdelijk werkloos wordt;

- een activeringsuitkering ontvangt;
 - jeugd- of seniorvakantie aanvraagt;
- vervangen door elektronische aangiften.

Deze documenten worden rechtstreeks aan je ACLVB-secretariaat bezorgd. Je moet dit dus zelf niet meer doen. Je werkgever bezorgt je wel (ter info) een kopie van de aangifte.

OPGELET !

Aan de maandelijkse controlekaart

- C3-DEELTIJDS bij deeltijdse arbeid
 - of C3.2 in geval van tijdelijke werkloosheid
- verandert er niets.

In geval van jeugd- of seniorvakantie of indien je een ACTIVA-uitkering ontvangt, hoef je zelf maandelijks niets te doen. ■

KDS

Je werkt deeltijds		
Tijdstip	Welk formulier vervangt de ASR ?	Wat moet je nog op papier indienen bij je ACLVB-secretariaat ?
Elke maand	C131B voor de betaling van de inkomensgarantie-uitkering	Controlekaart C3-deeltijds
Je wordt tijdelijk werkloos		
Tijdstip	Welk formulier vervangt de ASR ?	Wat moet je nog op papier indienen bij je ACLVB-secretariaat ?
Elke maand waarin je tijdelijk werkloos bent	C3.2-werkgever	Controlekaart C3.2A (of C3.2A-bouw)
Je werkt in het kader van een activeringsmaatregel		
Tijdstip	Welk formulier vervangt de ASR ?	Wat moet je nog op papier indienen bij je ACLVB-secretariaat ?
Elke maand	Een C78-formulier (C78 of C78-ACTIVA of C78.3 of C78-SINE)	Niets (behalve bij aanwerving een kopie van je contract)
Je neemt jeugd- of seniorvakantie		
Tijdstip	Welk formulier vervangt de ASR ?	Wat moet je nog op papier indienen bij je ACLVB-secretariaat ?
Elke maand waarin je jeugd- of seniorvakantie opneemt	C103-jeugd- of seniorvakantie-werkgever	Niets

m/v gezocht:
Wat is

jouw punt?



Samen verscherpen wij het.

Kijk wat ACLVB voor jou kan betekenen:
www.wordkandidaat.be

Sociale verkiezingen 2016

Vrije visie, eigen stem

