



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Gelijkheid vrouwen/mannen

Meer kandidates nodig

In dit nummer:

- Werk moet werkbaar blijven tijdens hele loopbaan
- Verhoging van bepaalde minimumpensioenen
- Indiening kandidatenlijsten sociale verkiezingen
- Aangepaste beschikbaarheid oudere werklozen

INHOUD

Werkbaar werk 4

De ACLVB wil in de sectoren en in de bedrijven onderhandelen voor een draaglijke werklast en een haalbaar werktempo. Bij de Liberale Vakbond staat de mens centraal in de economische processen.

Pensioenmaatregel discrimineert 6

De 25 miljoen euro die zijn voorzien voor het optrekken van de laagste pensioenen zouden slechts gaan naar een selecte groep gepensioneerden. De meeste gepensioneerden komen niet in aanmerking.

Spilindex wordt overschreden 9

Lonen en sociale uitkeringen zouden over een paar maanden weer de hoogte ingaan. Dat valt af te leiden uit voorspellingen van het Planbureau.

Kandidatenlijst indienen 10

In de periode van 15 tot 28 maart valt de datum X + 35, de dag waarop de kandidatenlijsten bij de werkgever uiterlijk moeten worden ingediend. Hoeveel kandidaten mogen op een lijst voorkomen?

Nieuwe aanpak werklozen 18

VDAB heeft in Vlaanderen de bevoegdheid over de controle op het zoekgedrag van werklozen overgenomen van de RVA. De controle wordt ingebouwd in het bemiddelingsproces.



Een mandaat om in te gaan tegen discriminaties

Op 8 maart nemen we deel aan de Internationale Vrouwendag. In België worden de gelijke rechten gewaarborgd door de wet. Maar in de dagelijkse realiteit genieten vrouwen op de werkvloer niet dezelfde emancipatiekansen. En dat om uiteenlopende redenen.

Vrouwen kiezen studies die uitmonden in beroepen waar minder verdiend wordt, ze gaan dus eerder voor kleuterjuf dan voor ingenieur in het petroleumonderzoek. Bij de keuze van hun uurrooster of hun werkplek zullen ze rekening houden met de mogelijkheid om de kinderen op te halen na school. Meer dan mannen aanvaarden ze daarom een deeltijdse baan of nemen ze loopbaanonderbreking. In het bedrijfsleven heeft de functieclassificatie soms nog de neiging om beroepen waarvoor kracht vereist is te overevalueren ... Dat alles heeft een invloed op het loon natuurlijk, en op het pensioen.

Een mandaat in de OR, het CPBW of in de SD, op het nu wordt waargenomen door een man of een vrouw, kan dienen om komaf te maken met discriminaties inzake loon of uurrooster. Welaan dames, wees kandidaat zodat je je lot in handen kan nemen. En jullie, heren, aarzel niet om te stemmen voor vrouwelijke kandidaten.

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

Iedereen (m/v) vertegenwoordigd

Een kandidatenlijst moet in de mate van het mogelijke de samenstelling van het personeel van de onderneming weerspiegelen. De wet voorziet aparte kiescolleges voor arbeiders, bedienden, kaders en jonge werknemers. Bovendien moeten de verschillende beroepen, gebouwen en afdelingen vertegenwoordigd zijn. Dat is menselijk, men verdedigt altijd beter de belangen die men deelt, men zal grondiger de problemen aanpakken die men persoonlijk kent. Vandaar de noodzaak je lot in handen te nemen en jezelf te lanceren in de syndicale actie. Je bent nooit zo goed bediend als door jezelf.

Die redenering is ook van toepassing op werknemers. En inderdaad, het syndicalisme ondervindt een schromelijk gebrek aan vrouwen. In dit jaar waarin men de 50ste verjaardag viert van de strijd van de FN-arbeiders voor het verkrijgen van een loonsverhoging – overigens nog veraf van het niveau van de mannen – moeten we vaststellen dat gelijkheid nog geen feit is.

De tijd waarin men zwart op wit in een collectieve overeenkomst kon lezen dat de "minimumbezoldiging van het vrouwelijk personeel berekend wordt a rato van minstens 80% van dat van het mannelijk personeel", ligt nog niet zo veraf. Het beïnvloedt nog een beetje ons denken om verschillende redenen.

Het glazen plafond verhindert werknemers de toegang tot directieposten van een onderneming, en heel wat glazen of nog meer resistente muren creëren allerlei barrières.

Zonder het nog te hebben over vrouwen die uitgesloten worden van de arbeidswereld en die financieel afhankelijk zijn van hun echtgenoot, wil ik verwijzen naar de studiekeuze, de functieclassificaties, de rolverdeling in het huishouden en de opvoeding van de kinderen ... alles wat leidt tot een loonkloof tussen vrouwen en mannen en op termijn een pensioenkloof.

Als de werknemers zich talrijker zouden engageren in de syndicale actie binnen de Syndicale Delegatie, en ter gelegenheid van de sociale verkiezingen in de Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, geloof ik dat ze ons zouden kunnen helpen om stappen vooruit te zetten naar gelijkheid, en niet alleen inzake verloning.



Mario Coppens, Nationaal Voorzitter

De hele arbeidsorganisatie moet herdacht worden om beter werk en privéleven in balans te brengen. Dit thema dat we naar voren schuiven in onze campagne voor werkbaar werk, is vrouwelijk noch mannelijk. Het heeft op ons allen betrekking, maar ongetwijfeld zullen vrouwen meer geneigd zijn het te verdedigen. ■



Werkbaar werk

De uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid kosten de Belgische staat meer dan de werkloosheidsuitkeringen

Werkbaar, draaglijk, realiseerbaar ... welk adjectief we ook kiezen, iedereen weet wel waarover het gaat: aan dit tempo kunnen we niet blijven werken.

De gemondialiseerde economie zet de werknemers onder druk. Er moet geproduceerd worden tegen een zo laag mogelijke kostprijs en steeds sneller gereageerd. Dat heeft allerlei gevolgen. De werklast overschrijdt vaak de grens van wat draaglijk is. Onzekere arbeidscontracten stapelen zich op en brengen een grote bestaansonzekerheid met zich mee. De uurroosters worden opgelegd volgens de noden van het bedrijf, zonder rekening te houden met de behoeften van de werknemers. Op de koop toe wordt de tijd die het woon-werkverkeer in beslag neemt, steeds langer.

GEZONDHEID GAAT EROP ACHTERUIT

Buitensporig productivisme brengt nefaste effecten teweeg voor de gezondheid van de werknemers en werkneemsters. Het aantal mensen dat arbeidsongeschikt is omwille van psychologische problemen, blijft maar stijgen (+ 25% in 4 jaar). Vandaag kampen in België meer dan 100.000 mensen met een burn-out. De gevallen van invaliditeit veroorzaakt door werkgerelateerde aandoeningen zoals rugklachten, peesontstekingen, reuma, etc. zijn met 20% gestegen. In 2015 waren de uitgaven van het RIZIV voor arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (6,358 miljard euro) voor het eerst hoger dan die van de RVA voor werkloosheidsuitkeringen (6,244 miljard euro). Zo kan het niet langer.

ONDERHANDELEN OVER DE OMMEKEER

De ACLVB wil in de sectoren en in de bedrijven onderhandelen over efficiënte maatregelen om opnieuw een draaglijke werklast en een draaglijk werktempo te verkrijgen.

- Voldoende personeel inzetten om opdrachten af te werken. Een deel van de marges als gevolg van het verminderen van de werkgeversbijdragen moet vrijgemaakt worden voor aanvullende aanwervingen.
- De uitzendcontracten en de contracten van bepaalde duur omzetten naar contracten van onbepaalde duur.
- De werkroosters aanpassen, rekening houdend met de wensen van de werknemers en niet alleen met dienst- en productiebelangen (tijdskrediet, werkrooster gepresteerd in 4 dagen, flexibiliteit op vraag van de werknemer ...).
- Doeltreffende maatregelen nemen om verplaatsingen te beperken (telewerken, regionale/lokale kantoren, aangepaste werkroosters ...).
- Indien nodig de werknemer een baan voorstellen die aangepast is aan de evolutie van zijn fysieke capaciteiten en/of zijn werkplaats aanpassen.

Voor de ACLVB staat de mens centraal in de economische processen en dus in het bedrijfsleven. Werk moet opnieuw een element van persoonlijke ontwikkeling worden. ■

Geen akkoord over de regeling van collectieve conflicten

Werkgevers en vakbonden zijn er op 16 februari niet in geslaagd een protocolakkoord af te sluiten over de regeling van collectieve conflicten. De werkgevers willen de vakbonden de verantwoordelijkheid doen dragen voor om het even welke schade die een bedrijf of een particulier persoon oploopt door een actie. Met andere woorden: ze willen de uitoefening van het stakingsrecht onmogelijk maken. Voor ons is dat onaanvaardbaar.

De machtsverhouding tussen een werknemer en een werkgever is niet gunstig voor eerstgenoemde. Het is de werkgever die over alles beslist: aanwerven, een promotie goedkeuren, ontslaan, investeren, de klanten benaderen, een product of dienst ontwikkelen, Het sociaal overleg, en als dat mislukt het stakingsrecht, biedt de mogelijkheid om het evenwicht te herstellen en een tegenwicht te vormen voor de alomgheid van de werkgever.

MISBRUIK

Als de sociale partners in 2002 een eerste principeakkoord omtrent sociale conflicten afsloten, dan is dat omdat de twee partijen een einde wilden stellen aan de misbruiken. En als het dossier nu weer op tafel ligt, dan is het omdat er incidenten hebben plaatsgevonden, voornamelijk eind 2015. Enerzijds doen de werkgevers beroep op diverse drukingsmiddelen om een staking te vermijden. Chanteren met de job, deurwaarders sturen om stakersposten op te ruimen op straffe van dwangsommen, Ze verwijten de werknemers de straten te blokkeren en de collega's te belemmeren die absoluut in het bedrijf willen binnengeraken.

RECHTSPERSONLIJKHEID

De natte droom van de werkgevers, en van een reeks parlementsleden, is de vakbonden rechtspersoonlijkheid opleggen. Maar hun echte bedoeling is een verantwoordelijke te kunnen vinden, zodat elke persoon of onderneming die meent schade te hebben geleden door een stakingsactie, schadevergoeding



zou kunnen vragen voor de rechtbank. Terwijl het doel van een staking – en zelfs alleen al van een stakingsdreiging – erin bestaat de werkgever te dwingen te onderhandelen, onder druk van economische schade. Merk daarbij op dat de werknemer op zijn beurt inkomensverlies lijdt. De vrees om financieel en strafrechtelijk als verantwoordelijke aangewezen te worden, zou neerkomen op een puur theoretisch recht maken van het stakingsrecht. Vergeten we bovendien niet dat onze wetgeving al een repressief arsenaal voorziet tegen het merendeel van de misbruiken. Bepaald gedrag – waar we niet achter staan – zoals materiële vernielingen en geweldsdaden tegen personen, zijn strafbaar. Daarentegen blijven sommige werkgevers, in alle straffeloosheid,

via eenzijdig verzoekschrift – en dus zonder uiteenzetting door beide partijen – aan de rechtbanken van eerste aanleg vragen om de stakersposten te breken. Dat is een gedachtegang die veraf staat van de overlegmentaliteit waaraan we steeds voorrang geven bij de ACLVB.

ROND DE TAFEL BLIJVEN

We blijven ervan overtuigd dat het alleen via het sociaal overleg is dat die bijzonder delicate kwesties zullen kunnen geregeld worden. Een nieuwe wetgeving zal geen oplossing brengen, enkel spanningen. Werkgevers en vakbonden moeten dus terug rond de tafel, met begrip voor het standpunt van de ander en een constructieve ingesteldheid. ■

Merendeel gepensioneerden uitgesloten van enveloppe van 25 miljoen

Minister Bacquelaine pakt uit met maximumpensioenen die omhoog gaan. Op zich is dit goed nieuws. Vraag is wel: met welke centen? De ACLVB wil niet dat de verhoging van de maximumpensioenen ten koste gaat van de andere pensioenen.



Periodes van SWT, ziekte, ... zullen minder meetellen in de pensioenberekening. Enkel mensen met volledige loopbanen van 45 jaar én effectief gewerkte dagen zullen genieten van de sociale correctie die de regering toepast op de minimumpensioenen. Om die discriminatie aan te klagen, wou de ACLVB op 28 februari een ontmoeting met de minister van Pensioenen. Daniel Bacquelaine beloofde de tegenvoorstellen van de vakbonden te onderzoeken.

COMPENSATIE

Ter compensatie van de belastingverhoging via btw en accijnzen heeft de regering een enveloppe van 50 miljoen euro vrijgemaakt voor sociale correcties. De helft werd aangewend voor de verhoging van het leefloon, de andere helft voor de optrekking van de laagste pensioenen. In ieder geval stelt minister Bacquelaine nu voor die verhoging van 25 miljoen te beperken tot gepensioneerden met een minimumpensioen én 45 jaar loopbaan én een minimum aantal werkelijk gepresteerde arbeidsdagen in de loopbaan.

Het is geweten dat in België de pensioenen al tot de laagste van Europa behoren. Het huidige voorstel is discriminerend.

In de feiten zal de overgrote meerderheid van mensen zonder een volledige loopbaan niet kunnen genieten van de maatregel: de vrouwen (in 2014 had 75% van ze geen volledige loopbaan), de meeste gepensioneerden, de zieken, de werkzoekenden, de bruggepensioneerden, slachtoffers van een arbeidsongeval of beroepsziekte.

WAARDIG PENSIOEN

Dat is onaanvaardbaar. We eisen een echte sociale compensatie voor alle uitkeringen, zodat de stijging van de facturen daadwerkelijk kan worden opgevangen. We willen niet dat sommige mensen een keuze moeten maken tussen voedsel of verwarming.

ACLVB, ACV en ABVV eisen een degelijk en waardig pensioen waarvan je kan leven. We dringen er tevens op aan dat alle discriminaties op de arbeidsmarkt worden weggewerkt zodat vrouwen eindelijk uitzicht hebben op pensioenen die gelijk zijn aan die van hun mannelijke collega's. ■

Meer producten en diensten betaalbaar met ecocheques

De lijst producten en diensten die kunnen aangekocht worden met ecocheques, is uitgebreid. De bedoeling van de sociale partners blijft het oriënteren van het koopgedrag van de werknemers naar een verbruik met een toegevoegde ecologische waarde en de bestending van dit aankoopgedrag.

Vanaf 1 maart 2016 zal het met name mogelijk zijn om de plaatsing, het herstel en/of het onderhoud van verschillende producten die reeds eerder waren opgenomen in de lijst te betalen met ecocheques. De term 'onderhoud' heeft geen betrekking op de reiniging van die producten, maar wel de uitgaven die vereist zijn voor het behoud in goede staat. De betaling met ecocheques van het onderhoud en de reparaties van producten die eerder ermee werden aangekocht, draagt effectief bij tot het zo lang mogelijk in werking houden van milieuvriendelijke producten en vermijdt dus het vroegtijdig wegwerpen. Bovendien beoogt dit het fenomeen van al dan niet geprogrammeerde slijtage te dwarsbomen. De lijst – gaande van elektrische apparaten die uitsluitend werken op zonne-energie of handmatig geproduceerde energie, over recuperatie-



tanks voor regenwater tot vakantieverblijven te België in toeristische infrastructuur met het label Groene Sleutel – is terug te vinden in de cao nr. 98 quater van 26 januari 2016. Je kan de cao nalezen op de website van de Nationale Arbeidsraad, www.cnt-nar.be, rubriek 'Recente cao's'. ■

Gewaarborgd inkomen voor bejaarden BIJZONDERE VERWARMINGSTOELAGE

In februari werd opnieuw een forfaitaire 'bijzondere verwarmingstoelage' toegekend aan de personen die recht hebben op een gewaarborgd inkomen voor bejaarden.

Het bedrag is dit jaar niet gewijzigd, het is dus gelijk aan:

- € 66,11 voor een gerechtigde die een gewaarborgd inkomen geniet dat is toegekend op basis van het gezinsbedrag;
- € 49,58 voor een gerechtigde die een gewaarborgd inkomen geniet dat is toegekend op basis van het bedrag van alleenstaande;
- € 33,04 voor de feitelijk gescheiden echtgenoot die de helft van het gewaarborgd inkomen geniet.



De toelage wordt door de Rijksdienst voor Pensioenen betaald, samen met het gewaarborgd inkomen voor de maand februari 2016.

De bijzondere verwarmingstoelage wordt niet uitgekeerd aan:

- de gerechtigden waarvoor het gewaarborgd inkomen niet betaalbaar is in februari 2016. Dat geldt ook voor de gerechtigden op een aanvullend gewaarborgd inkomen en/of tegemoetkoming voor hulp van derden, waarvoor in februari 2016 geen gewaarborgd inkomen is betaald;
- de gerechtigden op een ouderdomsrentebijslag of een weduwerentebijslag;
- de gerechtigden op een inkomensgarantie voor ouderen.

De bijzondere verwarmingstoelage wordt niet in aanmerking genomen voor de toepassing van de cumulatierregels en evenmin voor de berekening van de inkomsten van het gewaarborgd inkomen.

Er zijn geen fiscale of sociale inhoudingen op de bijzondere verwarmingstoelage. ■

Evelien Bloem

Vier weken loon om outplacement te betalen



Geen enkele ontslagen werknemer kan zich nog verzetten tegen de afhouding van 4 weken loon op een verbrekingsvergoeding van minstens 30 weken voor het financieren van zijn of haar procedure van beroepsherklassering. Behalve uitzonderingen.

De outplacement of 'de beroepsherklassering' is een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde of een dienstverlener worden verstrekt aan de ontslagen werknemer. Deze ondersteunende diensten kunnen individueel of in groep worden verleend. Het officiële doel van de outplacement is de werknemer in staat te stellen zo snel mogelijk een nieuwe baan te vinden bij een andere werkgever of eventueel een beroepsactiviteit als zelfstandige op te starten. Ondertussen heeft de werknemer een concreet doel, wat zijn frustratie omtrent het ontslag enigszins kan ombuigen.

ALGEMEEN STELSEL

Sinds 1 januari 2016 zal een werknemer die ontslagen werd middels de betaling van een compenserende verbrekingsvergoeding van minstens 30 weken opzegging, zijn uitkering bij voorbaat verminderd zien met 4 weken loon, of hij het geldig outplacementaanbod van de werkgever aanvaardt of weigert. Noteer in ieder geval dat als

deze werknemer weigert om de hem voorgestelde outplacementprocedure te volgen, hij zeker 4 weken loon verliest, maar momenteel geen sanctie van de RVA oploopt (sanctie noch voor de werkgever, noch voor de werknemer voorzien).

De werknemer kan zijn recht op die 4 weken loon recupereren als hij zich in een van de volgende situaties bevindt:

- geen enkele outplacement werd hem voorgesteld na een ingebrekestelling
- het aanbod beantwoordt niet aan de wettelijke voorwaarden
- de outplacement gaat niet daadwerkelijk van start, hoewel de werknemer ermee heeft ingestemd

SPECIFIEK STELSEL (45+)

Het stelsel van cao 82 blijft van toepassing voor de werknemers van 45 jaar en ouder met minstens 1 jaar anciënniteit en die niet ontslagen zijn om dringende reden en die geen recht hebben op een opzegtermijn van minstens 30 weken.

In principe is het aan de werkgever om een outplacementaanbod te doen. Bij gebrek daaraan moet de werknemer zelf het initiatief nemen het te vragen.

In geval van weigering van de werknemer om mee te werken of een outplacementprocedure aan te vatten, riskeert die een sanctie (schorsing) van de RVA. Belangrijk is hier te vermelden dat ook de werkgever een RVA-sanctie (boete van € 1.800) riskeert indien hij nalaat een outplacement in het kader van dit stelsel voor te stellen.

Meer algemeen kan men stellen dat in het algemeen stelsel de RVA niet kan sanctioneren, terwijl hij dat in het bijzonder stelsel wel kan doen.

Meer weten?

De ACLVB-brochure "Outplacement of beroepsherklassering voor ontslagen werknemers?" is verkrijgbaar in je plaatselijk ACLVB-secretariaat. Je kan ze ook downloaden op www.aclvb.be/nl/outplacement.

Planbureau verwacht dat spilindex in juli wordt overschreden

Het einde van de indexsprong is in zicht, zo blijkt uit de prognoses van het Federaal Planbureau. Lonen en sociale uitkeringen zouden dus over een paar maanden weer de hoogte ingaan, zij het niet allemaal tegelijk.

Bij haar aantreden heeft de regering Michel beslist om een indexsprong door te voeren, ten belope van 2 %, die op geen enkel moment gecompenseerd werd. Dit impliceert dat alle werknemers en sociaal verzekerden 2 % van hun loon, uitkering of pensioen verliezen.

Op 1 april 2015 is de indexsprong in werking getreden. Vanaf dat moment werd de afgevlakte gezondheidsindex, op basis waarvan de lonen en uitkeringen worden geïndexeerd, geblokkeerd op het niveau van 1 april 2015 (= 100,66). Sinds 1 april 2015 wordt tijdelijk een 'referentie-index' gevolgd. Vanaf het moment dat de geblokkeerde afgevlakte gezondheidsindex overschreden is door deze referentie-index, kunnen er opnieuw indexeringen plaatsvinden. Dit betekent echter niet dat elke werknemer of sociaal verzekerde vanaf die maand al een loonstijging zal toegekend krijgen. Wanneer dat gebeurt, verschilt van sector tot sector.

INDEXERING VAN LONEN EN SOCIALE UITKERINGEN

Het Federaal Planbureau voorspelt dat de referentie-index het niveau van de afgevlakte gezondheidsindex in april 2016 zal overschrij-

den, wat het einde van de indexsprong betekent. Werknemers uit sectoren waar het loon maandelijks geïndexeerd wordt, zouden dan vanaf 1 mei 2016 een minieme loonindexering van 0,03% toegekend krijgen. Het loon van werknemers in sectoren die tweemaandelijks indexeren, zou met 0,21% toenemen vanaf 1 juni 2016. Werknemers van wie het loon halfjaarlijks wordt geïndexeerd, zouden vanaf 1 juli 2016 een indexering van 0,35% toegekend krijgen.

De grote groep sociaal verzekerden en ambtenaren die werken aan de hand van de spilindex, zullen nog wat meer geduld moeten opbrengen. Volgens de voorspellingen van het Planbureau zou de spilindex in juli 2016 overschreden worden. Voor de sociaal verzekerden zou dit betekenen dat zij vanaf augustus recht hebben op een 2% hogere uitkering, ambtenaren zouden zoals dat bij wet bepaald is nog een maand langer moeten wachten.

De laatsten die aan de beurt zullen zijn, zijn de werknemers van wie het loon jaarlijks op 1 januari wordt geïndexeerd. Zij hebben echter op 1 januari 2016 nog een indexering van 0,40% toegekend gekregen, die ze nog tegoed hadden

voor de maanden januari, februari en maart 2015, toen de indexsprong nog niet in werking was getreden.

UNANIEM ADVIES OVER DE JAARLIJKSE ACTUALISERING VAN DE INDEX

In België kennen we een systeem van automatische loonindexering, waarbij de lonen, uitkeringen en pensioenen worden aangepast aan de index. Dit systeem biedt de beste garantie voor het behoud van de koopkracht en draagt bij aan de solidariteit en sociale vrede.

Het indexcijfer wordt berekend door de Algemene Directie van de Statistiek (FOD Economie), die dit cijfer maandelijks voorlegt aan de paritair samengestelde Indexcommissie, waarvan ook ACLVB lid is. Daarnaast wordt de consumptieprijsindex (sinds 2014) ook jaarlijks geactualiseerd, aan de hand van methodologische wijzigingen en het aanpassen van de productenkorf. Eind 2015 heeft de Indexcommissie een unaniem advies goedgekeurd over de jaarlijkse actualisering. Die moet ervoor zorgen dat de representativiteit van de index versterkt wordt. Het advies heeft onder meer betrekking op de introductie van scannerdata (de kassagegevens) van supermarkten voor de prijsregistratie van +/- 1/5 van de producten, de verbetering van de manier waarop de private huurprijzen worden gemeten, het engagement tot verbetering van de manier waarop de uitgaven van oudere personen in rekening worden gebracht in het Huishoudbudgetonderzoek, en een nieuw gewichtenschema op basis van het Huishoudbudgetonderzoek 2014. Verder werden 49 nieuwe producten en diensten toegevoegd aan de productenkorf, terwijl er 16 geschrapt worden.

Brochure

Informatie over de index is terug te vinden in de nieuwe ACLVB-brochure over de index. Je kan de publicatie downloaden op www.aclvb.be/nl/index. Ook de actualiseringen van eind 2015, evenals die van de voorgaande jaren, komen erin aan bod. ■



Ook home cinema wordt nu als getuige opgenomen in de indexkorf.

Maarten Boghaert

Tijd om lijst nummer 1 in te

Een belangrijke fase in de verkiezingsprocedure is de lijstvorming. Op de verkiezingskalender is dat X+35, gelegen in de periode van 15 maart tot en met 28 maart 2016. Dat is de laatste dag waarop de kandidatenlijst bij de werkgever kan worden ingediend. Ook nadien zijn er een aantal belangrijke data die verband houden met de lijstvorming.

WIE DIENT DE LIJSTEN IN?

De kandidaturen voor alle categorieën van werknemers en voor de Ondernemingsraad en het Preventiecomité mogen slechts worden voorgedragen door de representatieve interprofessionele vakorganisaties ACLVB, ACV en ABVV. Die kunnen wel een mandaat geven aan hun beroepscentrales, maar in ieder geval kan er slechts één lijst per interprofessionele organisatie en per categorie werknemers worden neergelegd.

De verkiezingen van 2008 werden gekenmerkt door de invraagstelling van dit syndicaal monopolie. Het Grondwettelijk Hof oordeelde dat er niet aan het recht van vrije vereniging werd geraakt indien het monopolie van het voordragen van kandidaten gebeurt op basis van objectieve criteria waaraan de organisaties moeten voldoen, zoals hun representativiteit en de ondersteuning die ze verzekeren aan hun verkozenen in het uitvoeren van hun taak. In de ondernemingen die ten minste 15 kaderleden tewerkstellen, konden voor de Ondernemingsraad ook kandidatenlijsten worden ingediend tot verkiezing van personeelsafgevaardigden die de kaderleden vertegenwoordigen, door:

- de representatieve organisatie van kaderleden (de Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel);
- ten minste 10% van de kaderleden van de onderneming (de zogenaamde huislijsten), met dien verstande dat het aantal ondertekenaars ter ondersteuning van deze lijst niet minder mag zijn dan vijf indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan vijftig, en niet minder dan

tien indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan honderd. Eén kaderlid mag slechts één lijst ondersteunen (*Arb. Brussel 04.05.2000*).

DE LIJST MOET TIJDIG INGEDIEND ZIJN

Ten laatste op X+35 moeten de kandidatenlijsten bij de werkgever worden ingediend. De datum voor het indienen van de lijsten wordt vastgesteld op de datum van verzending per post of de datum van overhandiging aan de werkgever. Sinds 2016 is een derde manier om kandidatenlijsten in te dienen toegestaan, met name het opladen van de lijsten op de beveiligde webapplicatie van de FOD Werk. In dat geval is de datum van indiening van de lijst die van het opladen op de webapplicatie.

Iedere na die datum ingediende lijst kan niet meer in aanmerking worden genomen. De datum waarop de lijst bij de werkgever per post is toegekomen, is van geen belang (*Arb. Charleroi 16.05.2000*; *Arb. Veurne 18.05.2000*).

Wat de vorm van de ingediende kandidatenlijsten betreft, heeft de arbeidsrechtbank te Brussel geoordeeld dat de wet geen vormvoorschriften bevat en niet vereist dat de lijst op papier met de briefhoofding van de vakbond wordt ingediend of dat ze wordt ondertekend (*Arb. Brussel, 11.04.1983*). De wet legt geen bijzondere formaliteit op voor de indiening van de lijsten. Een fax is dus geldig, op voorwaarde dat hij binnen de geldige termijn ingediend wordt (*Arb. Charleroi, 26.04.2012*).

De lijsten moeten worden ingediend bij de werkgever zelf en niet bij de Ondernemingsraad (*Arb. Hasselt, 05.04.1983*).

HOEVEEL KANDIDATEN?

Op de lijsten mogen niet meer kandidaten voorkomen dan er gewone en plaatsvervangende mandaten voor die categorie werden toegekend. De kandidaten moeten behoren tot de categorie waarvoor zij ter verkiezing worden voorgedragen (arbeiders, bedienden, jeugdige werknemers of kaderleden). Zij moeten bovendien behoren tot de technische bedrijfseenheid waar hun kandidatuur werd voorgedragen.

Eenzelfde kandidaat mag op niet meer dan één kandidatenlijst worden voorgedragen. Als een kandidaat voorkomt op twee of meer lijsten (d.w.z. van verschillende categorieën of vakbonden), zijn de gevolgen niet min: in dat geval moet de kandidaat van de beide lijsten worden geweerd (*Arb. Charleroi 13.06.2008*). Dit belet uiteraard niet dat eenzelfde kandidaat kan voorkomen op de lijst voor de Ondernemingsraad en op de lijst voor het Comité. Het al dan niet behoren tot een categorie van werknemers wordt vastgesteld in functie van de inschrijving op de kiezerslijsten, zelfs al is de categorie intussen gewijzigd. Een kandidatuur die tegen deze regel indruist, is nietig (*Arb. Brussel 22.04.2008*).

Desondanks moet de werkgever een kandidatenlijst die niet voldoet aan de voorwaarden, toch aanplakken. Er kan wel beroep worden ingesteld tegen een dergelijke lijst (*Cass. 12.03.1984*).

Onvolledige lijsten mogen wel ingediend worden. Maar om aanleiding te kunnen geven tot een effectieve oprichting van een Ondernemingsraad of een Comité, moet het totale aantal voorgedragen kandidaten op alle lijsten samen, minimum twee zijn.

dienen!

De organisaties die de kandidatenlijsten hebben voorgedragen, kunnen deze, indien nodig, nog wijzigen tot het verstrijken van de termijn van X+35. Dit recht om de ingediende lijsten te wijzigen, is aan geen enkele beperking onderworpen (*Arb. Brussel 04.05.1995*). Het is de laatst ingediende kandidatenlijst die de werkgever moet aanplakken.

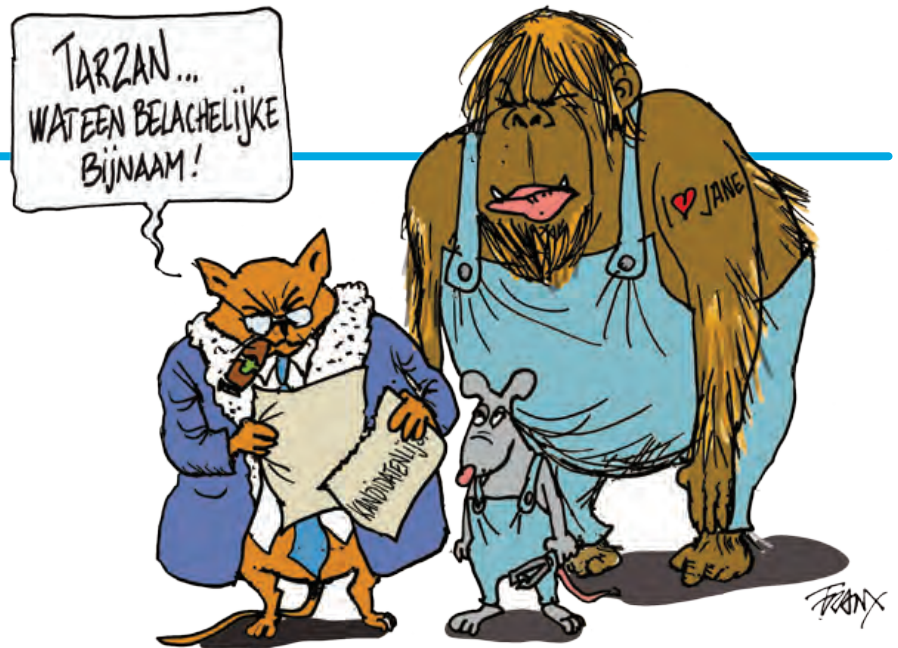
AANPLAKKING EN INTERNE KLACHTEN-PROCEDURE TEGEN DE KANDIDATENLIJSTEN

Op datum X+40, gelegen in de tijdsspanne van 20 maart tot 2 april 2016, moest de werkgever overgaan tot aanplakking van de kandidatenlijsten. De aanplakking kan worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover de werknemers er toegang tot hebben gedurende hun normale werkuren.

De kandidatenlijsten worden geklasseerd in de volgorde volgens het bij loting toegewezen nummer, zijnde nummer 1 voor de ACLVB.

Zoals hierboven al vermeld, moeten ook ongeldige lijsten worden aangeplakt. De kandidatenlijsten moeten worden aangeplakt zoals de vakorganisaties ze hebben ingediend (*Cass., 12.03.1984*). De werkgever mag dus niet zelf meteen verbeteringen aan de lijst aanbrengen, zelfs niet in die gevallen waar een klacht om evidente redenen onmiddellijk zou worden aanvaard (*Arb. Bergen, 10.04.1987*). Een werkgever kan evenmin uit eigen beweging beledigende bijnamen die op de lijst zouden voorkomen schrappen, anders zou de procedure nietig verklaard worden (*Arb. Luik, 25.04.2012*). Evenmin mag de werkgever zelf correcties in de lijst aanbrengen, in casu voor het corrigeren van bijnamen die erin vermeld zouden staan, zoals "Tarzan", "Boule", enz. (*Arb. Bergen, 27.04.2012*).

De rangschikking van de kandidaten op een lijst behoort tot de beoordelingsbevoegdheid van de vakorganisatie; de werk-



gever heeft daar niets over te zeggen (*Arb. Antwerpen, 08.05.1995*).

Uiterlijk op datum X+47 – die valt in de periode van 27 maart tot 9 april 2016 – kan er bij de werkgever klacht worden ingediend tegen een kandidatenlijst door de werknemers die op de kiezerslijst voorkomen (dus niet het leidinggevend personeel) en door de representatieve organisaties van werknemers en kaderleden. De wet zegt dat het kan gaan over "elke klacht die zij nuttig achten". Zo aanvaardde de arbeidsrechtbank van Brussel dat een vakorganisatie een klacht indiende tegen haar eigen lijst, waardoor die nog wijzigingen kon aanbrengen aan de kandidatenlijst (*Arb. Brussel 27.04.2004*).

De klacht kan theoretisch mondeling gebeuren (*Arb. Brussel 05.05.2000*), maar dat is absoluut af te raden omdat zowel de identiteit van de indiener als het bestaan en de inhoud van de klacht moeten kunnen bewezen worden.

Binnen diezelfde termijn kan een kandidaat zich terugtrekken of kan hij een van zijn kandidaturen intrekken wanneer hij tezelfdertijd op meerdere lijsten werd voorgedragen. Ook verbeteringen van de naam, voornaam of roepnaam zijn nog mogelijk.

Op X+48 moet de werkgever de klachten en de terugtrekkingen melden aan de vakorganisatie die de betwiste kandidaturen heeft voorgedragen. Sinds 2016 kan die

klacht ook elektronisch gebeuren.

Tot X+54 kunnen deze organisaties wijzigingen aanbrengen die het gevolg zijn van een klacht, wanneer zij dit nodig achten.

In geval van klacht bij de Ondernemingsraad moet het verslag van de vergadering duidelijk het standpunt van die laatste bepalen en zijn beslissing, anders zal een beroep voor de Rechtbank ongegrond zijn (*Arb. Antwerpen 8.03.2012*).

DE ARBEIDSRECHTBANK ALS LAATSTE TOEVLUCHT

Het is slechts als deze interne bezwaarprocedure binnen de onderneming niet het gewenste resultaat heeft, dat de betrokken werknemers en de organisaties van werknemers en kaderleden de stap kunnen zetten naar de arbeidsrechtbank. Dit dient te gebeuren uiterlijk op dag X+61. De rechtbanken hameren erop dat beroep enkel kan worden ingesteld voor zover er een bezwaar binnen de onderneming werd ingediend. Als dit niet het geval was, dan is het beroep niet ontvankelijk (*o.m. Arb. Bergen 22.05.2000*).

Ook de werkgever kan zich tot de arbeidsrechtbank wenden zo hij bezwaren heeft tegen een kandidatenlijst. Dit kan uiterlijk tot de datum X+52 wanneer er geen andere klacht tegen die lijst werd ingediend. Indien daarentegen in de onderneming wel klacht(en) werd(en) ingediend, heeft de werkgever de mogelijkheid om klacht in te



dienen tot X+61. Anders zal het bezwaar als onontvankelijk worden beschouwd (*Arb. Brussel 18.04.2012*).

VERVANGING MOGELIJK?

Tot datum X+76 kunnen de vakbonden, de organisatie van kaderleden of de kaderleden die een huislijst hebben voorgedragen, een kandidaat vervangen in de volgende gevallen :

- bij overlijden van een kandidaat;
- bij het ontslag gegeven door een kandidaat uit zijn betrekking in de onderneming;
- wanneer een kandidaat ontslag neemt uit de organisatie die hem als kandidaat heeft voorgedragen;
- bij wijziging van de categorie van een kandidaat;
- bij intrekking door de kandidaat van zijn kandidatuur.

Wat die laatste mogelijkheid betreft, is het zo dat enkel een werknemer die op geldige wijze zijn kandidatuur heeft ingetrokken, kan worden vervangen. De arbeidsrechtbank van Brussel oordeelde dat een kandidaat die te laat zijn kandidatuur had ingetrokken, en derhalve op

die lijst was blijven staan, ook niet mocht voorkomen op de gewijzigde lijst van een andere vakorganisatie, met als gevolg dat deze kandidatuur van de beide lijsten diende te worden geschrapt (*Arb. Brussel 23.04.2004*).

Wanneer een kandidaat zijn kandidatuur voor het Comité intrekt, kan daaruit niet worden afgeleid dat hij ook zijn kandidatuur voor de Ondernemingsraad wenste in te trekken (*Arb. Brussel 28.04.2000*).

Enkel deze kandidaten kunnen worden vervangen die op datum X-30 al in dienst waren van de onderneming. Vroeger gebeurde het namelijk dat een (fictieve) kandidaat die nooit tot de onderneming behoorde, of er sinds zekere tijd geen deel meer van uitmaakte, toch op de lijst werd gezet omdat er nog niet voldoende echte kandidaten waren voor die lijst. Door klacht neer te leggen tegen deze lijst, konden de fictieve kandidaten dan later worden vervangen. Dergelijk oneigenlijk gebruik is sinds de sociale verkiezingen van 2008 onmogelijk gemaakt. Een kandidaat die niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoet en bovendien niet in dienst was op X-30, werd van de kandi-

datenlijst geschrapt en mag niet worden vervangen (*Arb. Brussel 30.04.2008, Arb. Antwerpen 16.04.2012*).

Een nieuwe kandidaat zal, naar keuze van de vakorganisatie, op de lijst voorkomen hetzij op dezelfde plaats als de kandidaat die hij vervangt, hetzij op de laatste plaats van dezelfde lijst.

DE DEFINITIEVE KANDIDATENLIJST

Op datum X+77 (13 dagen voor de verkiezingsdatum Y) zijn de kandidatenlijsten definitief geworden. Ze mogen niet meer worden gewijzigd, zelfs niet indien naderhand blijkt dat een kandidaat niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoet (*Arb. Luik 17.04.2012*). Een dergelijke kandidaat kan evenmin door het kiesbureau of de voorzitter van het kiesbureau op de dag van de verkiezingen geweerd worden als kandidaat (*Arb. Brussel 18.11.1991*).

Eens de kandidatenlijsten definitief zijn, kan de werkgever overgaan tot de opmaak van de stembiljetten. ■

Erik Massé / Céline Tordoir

Dienstencheque-werknemers, meer dan enkel een cheque

Al enige tijd merken we bij ACLVB een gestage groei van het ledenaantal in de dienstenchequebedrijven. Vele van die leden zullen zich voor de eerste maal verkiesbaar stellen in hun bedrijf.

Het zorgt voor de nodige zenuwen en kriebels.

Het sociaal overleg is in deze sector meer dan ooit nodig. Nog steeds wordt die geplaagd door werkgevers die het niet zo nauw nemen met de sociale rechten van hun werknemers. Toegestane afwezigheden in plaats van economische werkloosheid of gewaarborgd loon, we komen het wekelijks tegen. We doen er dan ook alles aan om onze leden blijvend te informeren over hun rechten en plichten. En we winnen terrein, steeds meer ondernemingen worden zich stilaan bewust van het feit dat goede afspraken en duidelijke plannings veel ongemak kunnen vermijden.

Het politieke en maatschappelijke klimaat is niet bepaald vriendelijk voor initiatieven in de sociale economie. Net als de PWA's zijn dienstencheques een concept bij uitstek om mensen uit het illegale arbeidscircuit te halen en ook mensen met minder kansen op de arbeidsmarkt aan degelijk werk en een sociaal aanvaardbaar statuut te helpen. De maatschappelijke impact is enorm.

1 MILJOEN GEZINNEN KLANT

115 728 491: dat is het aantal dienstencheques dat in 2014 werd aangekocht, goed voor een tewerkstelling van meer dan 164 789 mensen. Het aantal gebruikers topte in 2011 af op 834 959 en stijgt, nu vier jaar later, nog steeds. Dat betekent dat nagenoeg één miljoen gezinnen, bedrijven en ondernemingen als klant gebruikmaken van het dienstenchequesysteem. Tienduizenden gezinnen hebben dankzij dit systeem een evenwichtiger werk-privé balans. Tienduizenden gezinnen maar ook zorgbehoevenden krijgen op regelmatige basis een bekend gezicht over de vloer en de zorg die een huishouden vereist. De PWA's zijn dankzij politiek wanbeleid ondertussen op

sterven na dood en met de afschaffing van de Sine (sociale inschakelingseconomie) wacht de dienstenchequebedrijven een serieuze financiële aderlating. Wie werknemers met een Sine-contract aanwerft, kreeg namelijk vrijstelling van vennootschapsbelasting. Dit voordeel zal nu wegvallen.

We hopen dan ook met zijn allen dat de dienstenchequebedrijven genoeg reserves hebben opgebouwd om komende fiscale hervormingen zonder kleerscheuren door te komen.

In West-Vlaanderen sloegen enkele dienstenchequebedrijven de handen reeds in elkaar om dit alles juridisch uit te pluizen en worden de nodige parlementaire vragen voorbereid.

De dienstenchequesector is immers een erg arbeidsintensieve sector. Grote groeiomoge-

lijkheden of winstmarges zijn er niet. Het is onmogelijk om in een zelfde tijdbestek van vier uur pakweg twee huizen te poetsen in plaats van één. Andere arbeidsintensieve sectoren zoals de bouw en de horeca kunnen terugvallen op fiscale gunsttarieven.

MAATSCHAPPELIJKE MEERWAARDE

Huishoudelijk werk is en blijft zwaar werk. De tijd dat moeder aan de haard dit werk willens nillens gratis deed, is ondertussen gelukkig voorbij. Hopelijk blijft dit scenario ons en onze dochters gespaard; evenmin willen we terug naar een clandestien netwerk van illegale huishoudhulpen en zwartwerk met alle misbruiken en mistoestanden die daarmee gepaard gaan.

De huishoudhulp heeft haar maatschappelijke meerwaarde al lang en breed bewezen. Zij genereert op een eigen stille manier een winst die niet in cijfers te vatten valt; winst aan levenskwaliteit, winst aan welbevinden, winst aan kansen. Ze verdient dan ook ons respect en onze steun. Wij leveren die alvast graag op bedrijfsniveau! ■

Sara De Mulder

Hoe werkbaar is jouw werk?

De Vlaamse overheid wil meer weten over de kwaliteit van de jobs in Vlaanderen. Zo kan ze betere maatregelen nemen om het werk werkbaarder te maken. Binnenkort ontvangen 30.000 werknemers een vragenlijst van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV). Doe mee aan de enquête. Het is de eerste stap om ook de kwaliteit van jouw job te verbeteren.

Vlaanderen verdediging-werk

SERV sterk door overleg

Werkbaar werk

Sectoren bepalen een kader voor ondernemingen



TEXTIEL

In een partnerschap tussen werkgevers, vakbonden en sectorale opleidingscentra gaf de textielsector het startsein om voortaan effectief te investeren in werkbaar werk.

Onderzoek in de sector toont aan dat textielwerknemers langer aan de slag willen blijven voor zover er een positieve werkhouding en –mentaliteit heerst in de onderneming, met andere woorden als het werken op een aangename en haalbare manier kan gebeuren.

Klaar voor de toekomst

In het sectoraal akkoord voor de textielsector (2015-2016) werd afgesproken om de textielondernemingen te stimuleren acties te ondernemen op het vlak van werkbaar werk. Ze kunnen bij het opleidingscentrum voor de textielsector Cobot vzw projecten indienen (met een financiële tegemoetkoming die overeenstemt met maximum 0,10% van de loonmassa van de onderneming). Een project kan bestaan uit: het uitvoeren van een analyse om werkbaar werk of deel-

aspecten ervan in de onderneming in kaart te brengen of het ontwikkelen en realiseren van concrete acties in de onderneming rond werkbaar werk of deelaspecten ervan. Concreet kan het bijvoorbeeld gaan over de aanpassing van een werkpost, het innoveren van de arbeidsorganisatie, maatregelen om de uitvoering van werk comfortabeler te maken, enz.

Met dit akkoord over werkbaar werk tussen vakbonden, werkgevers en opleidingscentra, stimuleert de textielsector als een van de eerste sectoren in ons land werkgevers en hun werknemers om passende acties te ondernemen als antwoord op de vraag naar langere, maar haalbare loopbanen. Werkbaar werk is immers in het voordeel van zowel de werknemers als de bedrijven.

CHEMIE

De sociale partners van de chemie en life sciences besloten een Demografiefonds op te richten om de werkbaarheid in de sector te behouden en te verbeteren.

Er zal bijzondere aandacht besteed worden

aan oudere werknemers, medewerkers in ploegenstelsels of werknemers met belastend werk. Iedereen is betrokken partij: arbeiders, bedienden en kaderleden.

Concreet zullen tal van initiatieven kunnen gefinancierd worden via het fonds, denk aan aanpassingen aan de arbeidstijd en –organisatie, peter- en meterschapsprojecten voor coaching en begeleiding of de tijdelijke combinatie van een dagfunctie met een ploegensysteem.

Combinatie

Om de gezondheid van de werknemers te vrijwaren zal de onderneming fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven kunnen wegwerken en medische check-ups invoeren voor werknemers vanaf 45 jaar. De ontwikkeling van competenties via opleidingen en interne mutaties in functie van de mogelijkheden van de werknemer maken eveneens deel uit van de waaier nuttige maatregelen om aan de slag te blijven in het bedrijf. De maatregelen kunnen overigens worden gecombineerd. ■

Airport Comité ACLVB vol vertrouwen naar de sociale verkiezingen

Op 28 januari voerden de militanten van het ACLVB Airport Comité een actie in de vertrekhal van de luchthaven van Zaventem.

Ze brachten een bezoekje aan de collega's in de bedrijven die nog geen ACLVB-vertegenwoordiging kennen. Via een pamflet en een vliegtuigje overtuigden ze hen om hun team te versterken. Het luchthavenpersoneel heeft immers nood aan een sterke Liberale Vakbond.

Vandaag heeft de ACLVB reeds 300 kandidaten in de bedrijven op Brussels Airport; onze luchthaven-militanten bewijzen dag na dag dat ze het vertrouwen van de collega's waard zijn

Filip Lemberechts



Loonaanpassingen op 1 maart 2016

Wil je weten of je recht hebt op een loonaanpassing en hoeveel die aanpassing bedraagt? De lijst van de paritaire

comités waar – als gevolg van een sectorale indexering of een andere bepaling in de sectorale cao – een loonsverhoging ingaat, vind

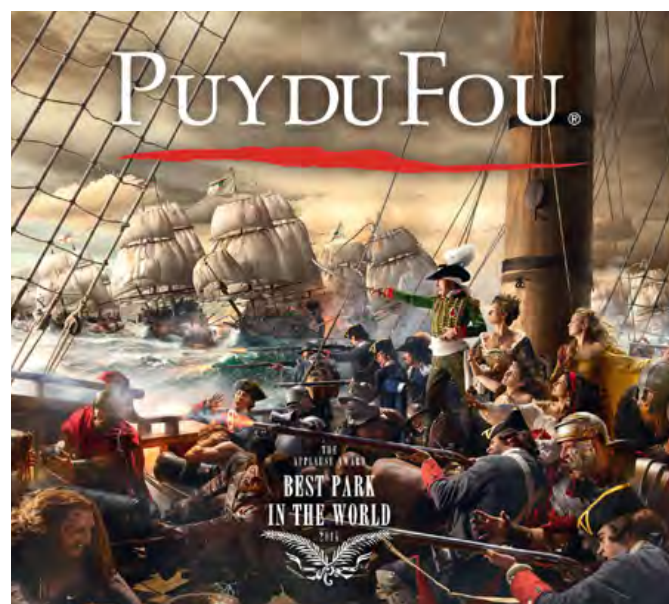
je terug op de ACLVB-website.

Kijk op www.aclvb.be/nl/loonaanpassingen voor het overzicht per maand.

Verhuisd?

Ging je net op een ander adres wonen of staat er een verhuis op stapel? Meld dat dan zeker aan je plaatselijk ACLVB-secretariaat. Op die manier blijf je zonder onderbreking genieten van onze dienstverlening en mis je geen uitgave

van de (gedrukte) Vrijuit. Ben je werkloos? Dan vragen we je niet enkel je nieuw adres kenbaar te maken, maar ook een formulier C1 in te vullen, dat je ACLVB-secretariaat dan overmaakt aan de RVA.



	Volwassen / Adulte	Kind / Enfant(1)
Grand Parc 1 dag / 1 jour	30,40€ ipv/ au lieu de 37€	20,90€ ipv/ au lieu de 26€
Grand Parc 2 dagen / 2 jours	45,60€ ipv/ au lieu de 55€	31,35€ ipv/ au lieu de 39€

(1) Van 5-13 jaar inbegrepen – gratis voor kinderen tm 4 jaar (voorleggen van een leeftijdsbewijs noodzakelijk) / De 5 à 13 ans inclus - gratuit pour les moins de 5 ans (sur présentation d'un justificatif)

Aanbod bij afgifte van deze coupon en uw Countdown kaart aan de kassa's 4 tot 6 van het Grand Parc van de Puy du Fou. Aanbod geldig in het seizoen 2016 (volgens openingskalender). Niet cumuleerbaar met ander promoties. Meer informatie: +33 (0) 820 09 10 10 (0,12 €/minuut van een Franse vaste lijn) of www.puydufou.com.

Offre sur présentation de ce coupon et de votre carte Countdown aux guichets 4 à 6 du Grand Parc du Puy du Fou. Offre non cumulable avec d'autres offres en cours et valable durant la saison 2016 (selon calendrier d'ouverture). Plus d'informations: +33 (0) 820 09 10 10 (0,12€/min depuis un poste fixe français) ou www.puydufou.com.



VOORDELEN

Ontdek Gent en doe je voordeel met de WINcard



Europahotel - Gordunakaai 59, Gent

Het Europahotel is een gastvrij en hedendaags hotel met 41 aangename ruime kamers, voorzien van alle moderne faciliteiten. Het ontbijtbuffet bestaat uit een groot assortiment verse producten en bereide gerechten. De rustige maar toch centrale ligging aan het water biedt heel wat mogelijkheden.

Standaardprijzen:

tweepersoonskamer: € 97 – ontbijt inbegrepen
eenpersoonskamer: € 79 – ontbijt inbegrepen
(€ 3 citytaks per nacht per persoon niet inbegrepen)

Als ACLVB-lid (*ten minste 1 jaar lid zijn*) geniet je van 25% korting op de prijs die geldig is de dag waarop je boekt. Om van de korting te kunnen genieten, dien je je promotiecode aan te vragen via vakanties@aclvb.be of bel naar 09 222 57 51.



Brasserie Courant d'eau

Het Europahotel beschikt over een sfeervolle brasserie: 'Brasserie Courant d'eau'. Je kan er een keuze maken uit diverse gerechten of een dagmenu bestellen aan 16 euro.

Tijdelijk aanbod voor WINcard-houders

Geniet als ACLVB-lid van 10% korting op je restaurantbezoek (food & drinks), geldig op gerechten à la carte (niet op de daglunch) en op vertoon van je WINcard.

Deze actie loopt tot 31 maart 2016.

Meer info en een verblijf boeken kan op www.aclvb.be/nl/europahotel-gent



Europahotel | Brasserie Courant d'eau,
Gordunakaai 59, 9000 Gent - tel. 09 222 60 71



Laad de batterijen op in Azur en Ardenne

In het vakantiedomein Azur en Ardenne te Barvaux-sur-Ourthe (Durbuy) geniet je van een uitzonderlijk panoramisch uitzicht, en dat op slechts 500 meter van het centrum van de stad, verschillende winkels en toeristische attracties (golf, kajak, labyrint, enz.). Met zijn wellnessruimte en binnenzwembad, zijn restaurant en



zijn 54 elegante kamers met hedendaagse inrichting, garandeert Azur en Ardenne je een onvergetelijk verblijf. Naast de wellness worden nog talrijke activiteiten aangeboden, zowel op het domein zelf als in de nabije omgeving: kinderspeeltuin, jogging, pingpong, biljart, petanque, enz.

Boek nu online via vakantiehuisen.aclvb.be en geniet als ACLVB-lid onmiddellijk van een korting van 25% op de prijs die geldig is de dag waarop je boekt.

Domein Azur en Ardenne, Rue de la Jastrée 31,
6940 Barvaux-sur-Ourthe
www.azurenardenne.be - tel. 086 21 94 00

Extra voordeel voor WINCARD-houders



Indien je verblijft tussen 1 en 31 maart 2016, heb je recht op een gratis Hydrojet massage van 30 minuten (geldig op basis van een tweepersoonskamer)

Kandidaten sociale verkiezingen gaan ervoor!

Her en der in Vlaanderen organiseert ACLVB bijeenkomsten voor de kandidaten voor de sociale verkiezingen in mei 2016. Een goede voorbereiding is belangrijk, zonder twijfel. Maar onze kandidaten moeten vooral ook een goed gevoel hebben bij hun kandidatuur en beseffen dat ze er niet alleen voor staan.

Gezelligheid en een ontspannen sfeer zijn dus belangrijke troeven bij zulke samenkomsten. Het hoeft niet saai te zijn, integendeel, een hapje, een drankje en soms een dansje horen er zeker bij.

“Omdat wij minder roepen en meer verwezenlijken”, “omdat wij anders zijn dan de andere vakbonden”, “omdat we geen bende kakelaars zijn”, “omdat ik bij de ACLVB op mijn manier mijn collega’s kan helpen”, “omdat we verkozen worden door het personeel, voor het personeel. Dat is de essentie” ... Allemaal antwoorden op de vraag waarom iemand zich kandidaat stelt op een lijst van de ACLVB. Onze kandidaten weten goed wat ze willen en waar ze voor staan, zoveel is duidelijk. En maar goed ook, want de lijsten worden samengesteld en moeten eind maart allemaal ingediend zijn. Vanaf dan begint een volgende fase: zoveel mogelijk stemmen halen in de ondernemingen. Dan is het aan de kandidaten om zich te verkopen en campagne te voeren op de werkvloer.

Hugo Engelen, Vlaams Gewestsecretaris, volgt de zonale syndicale werking in Vlaanderen nauw op en is positief: “Momenteel hebben we in Vlaanderen zo’n 6 435 geregistreerde kandidaten (*). Dat is zeker niet slecht en meer dan in dezelfde periode in 2012, maar er moeten en kunnen er zeker nog bijkomen. We willen heel graag die 12% van de stemmen binnenhalen op nationaal niveau. In Vlaanderen kan dat percentage zelfs nog hoger liggen, het is mogelijk, het is zeker een realistische doelstelling. We zijn ervan overtuigd dat onze kandidaten ervoor zullen gaan en gaan scoren. De kwaliteit van onze afgevaardigden is immers zeer goed en onze campagne spreekt aan. De vakbond zijn van het overleg, dat zal zeker lonen!”

Langs deze weg willen we alvast alle kandidaten heel veel succes wensen. We duimen voor een positief resultaat voor elk van hen!

Ellen Van Hertbruggen

* cijfer op 18.02.2016



Op verschillende plaatsen in Vlaanderen organiseert ACLVB bijeenkomsten voor de kandidaten voor de sociale verkiezingen. Zo ook in Lier op 30 januari. Kandidaten van de zone Mechelen-Rupel-Kempen ontmoetten er elkaar tijdens een sfeervolle brunch. Klaar om ervoor te gaan!



21 maart, Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie



21 maart is de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie. Ook dit jaar ondersteunen de ACLVB-diversiteitsconsulenten in hun regio allerlei ‘ludieke’ acties tegen racisme en discriminatie op de werkvloer en erbuiten. De consulenten werken daartoe samen met allerlei partners, zoals lokale overheden, meldpunten discriminatie van het Centrum voor Gelijke Kansen en

Racismebestrijding en de andere vakbonden.

Meer weten? Contacteer de ACLVB-diversiteitsconsulent van je regio. Je vindt de contactgegevens op www.aclvb.be/nl/diversiteit-vlaanderen.

Vincent Muhr

In West-Vlaanderen wordt de affichecampagne “t Maakt niet uit. Maak komaf met discriminatie” hernomen.

Nieuwe aanpak voor werklozen door VDAB

VDAB heeft in Vlaanderen de bevoegdheid over de controle op 'het zoekgedrag van werklozen' overgenomen van de RVA. De VDAB-controle vormt geen aparte procedure meer, maar ze wordt ingebouwd in het bemiddelingsproces. VDAB ziet zijn taak hierin als “bemiddelen, begeleiden en opvolgen”.

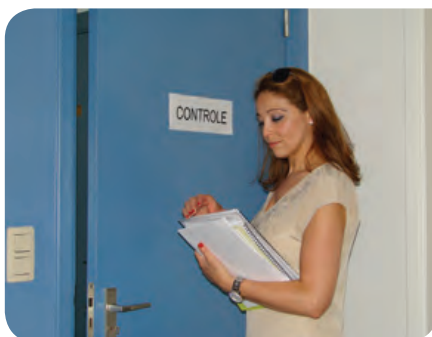
ACTIEVE BESCHIKBAARHEID

Werkzoekenden die een werkloosheidsuitkering ontvangen, zijn verplicht om “beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt”. Dit wil zeggen dat men een aangeboden passende betrekking of opleiding niet mag weigeren, actief moet meewerken met acties die de VDAB voorstelt, en vooral, dat men zelf actief naar werk moet zoeken door bijvoorbeeld regelmatig te reageren op vacatures, spontaan te solliciteren bij potentiële werkgevers, zich in te schrijven bij interimkantoren, ...

Vanaf nu zal VDAB, in plaats van RVA, geregeld nagaan of werklozen die verplichting nakomen en dus nog recht hebben op een uitkering. Men zal dit doen ofwel tijdens de contacten met de VDAB-bemiddelaar of tijdens een verhoor bij de controledienst.

VDAB-BEMIDDELING

Kort nadat men ingeschreven is bij VDAB, neemt een bemiddelaar contact op voor een eerste kennismaking. In sommige gevallen kan dit telefonisch gebeuren. Daarbij wordt het dossier van de werkloze overlopen. Wanneer de bemiddelaar denkt dat iemand voldoende vaardigheden bezit om snel een job te vinden, kan er afgesproken worden dat men verder solliciteert met behulp van de diverse e-tools van VDAB. Maar als blijkt dat er meer hulp nodig is, dan wordt er gestart met een 'persoonlijke dienstverlening'. De werkloze gaat dan regelmatig op gesprek bij een bemiddelaar, die sollicitatieopdrachten kan meegeven, vragen om een sollicitatietraining te volgen, zich bij te scholen, enz. Is een werkzoekende niet genoeg gemotiveerd of slaagt hij er niet in om de opdrachten en werkpunten tijdig af te werken, of is hij een bepaalde tijd werkloos, dan zal hij van dichtbij opgevolgd worden. Hij krijgt dan een 'formeel



afsprakenblad' met nieuwe afspraken over het verdere traject naar werk. Dit dient men te beschouwen als een eerste verwittiging.

Komt men deze 'formele afspraken' niet na, dan wordt een 'ultieme afspraak' gemaakt, dit is de laatste kans om het negatieve (zoek)gedrag bij te sturen. Men krijgt één maand de tijd om de opdrachten van het 'ultiem afsprakenblad' uit te voeren. Komt men opnieuw de afspraken niet of onvoldoende na, dan wordt het dossier van de werkloze overgemaakt aan de VDAB-controledienst.

VDAB-CONTROLE

Een werkloze wordt uitgenodigd voor een verhoor bij de controledienst als hij zijn 'ultieme afspraken' niet is nagekomen. Maar hij kan ook opgeroepen worden als hij een gepaste job weigert of stopt met een opleiding zonder een goede reden, niet reageert op een aangetekende brief van VDAB, zomaar een stage weigert ...

De controledienst werkt volledig onafhankelijk van de andere diensten van VDAB. Tijdens het verhoor kan de werkloze uitleggen waarom de zoektocht naar werk is misgelopen. Als de verhoorder oordeelt dat men recht in de schoenen staat, volgt er geen sanctie. Maar in het andere geval kan hij de werkloosheidsuitkering tijdelijk



(of zelfs definitief) laten stopzetten. Leden van de ACLVB kunnen voor dit verhoor bijstand vragen van een medewerker van de ACLVB, of in sommige gevallen zich laten vertegenwoordigen door de ACLVB.

CONTROLE VAN RVA

Bepaalde controles blijft RVA uitvoeren, bijvoorbeeld wanneer men vermoedt dat er fraude gepleegd wordt: bij zwartwerk door een werkloze, een werkloze die zich als alleenstaande voor doet terwijl hij samenwoont, ...

De ACLVB-bijblijfconsulenten bieden hulp en ondersteuning

Contacteer je ACLVB-bijblijfconsulent

- voor een infosessie over de nieuwe werking van VDAB
- voor hulp bij het voorbereiden van je dossier wanneer je op verhoor moet
- voor hulp bij het uitvoeren van je formeel of ultiem afsprakenblad

Opgelet!

Voor jonge schoolverlaters, voor oudere werklozen die aangepast beschikbaar moeten zijn en voor werklozen die in Brussel wonen, is de procedure anders! ■

Veerle Heirwegh

Gelijk loon voor gelijk werk!

Zet het op de agenda van de volgende OR

50 jaar geleden, op 16 februari 1966, begonnen de arbeidsters van FN Herstal een langdurige staking voor een rechtvaardiger loon. Zij eisten een verhoging van 5 frank per uur. Na een staking van 12 weken kregen ze uiteindelijk de helft van de gevraagde loonsverhoging. Eindelijk een beetje erkenning voor hun werk. Hun strijd was een mijlpaal in onze syndicale geschiedenis. En ook vandaag blijft de slogan "Gelijk loon voor gelijk werk" actueel.

Zelfs in 2016 verdienen vrouwen gemiddeld 22% minder (in de privésector en op basis van het jaarloon) dan hun mannelijke collega's! Voor de ACLVB blijft dit onaantvaardbaar. Wij verdedigen de gelijkheid tussen alle werknemers!

De wet van 22 april 2012 verplicht de bedrijven om, iedere twee jaar, een vergelijkende analyse uit te voeren met betrekking tot de lonen. Indien deze analyse ongelijkheden kan aantonen, moet een actieplan worden aangenomen. Deze wet en de cao's 25 en 38 bieden de afgevaardigde de mogelijkheid om de ongelijkheden aan te kaarten.

De periode van de sociale verkiezingen geeft je nog meer de kans om de werknemers te verdedigen en hun werkomstandigheden te verbeteren. Via je syndicaal werk kan je de rechten van alle werknemers verzekeren en strijden voor meer gelijkheid binnen het bedrijf.

Jullie, de vertegenwoordig(st)ers van de werk-

nemers, hebben het recht én de taak om alle wettelijke middelen te gebruiken en zo te ijveren voor een beter evenwicht tussen werknemers en werkneemsters.

ACLVB Brussel vraagt je dan ook om deze maand het thema '(loon)gelijkheid' op de agenda van de Ondernemingsraad te plaatsen. Maart, de maand van gelijkheid tussen mannen en vrouwen in het bedrijf. Dames, heren, laat ons samen de rechten van alle werknemers verdedigen. En dat zonder onderscheid wat betreft het geslacht! Gelijk loon voor werknemers en werkneemsters, een zaak van iedereen! ■

Eva Sahin

Stem voor een vrouw als je mans genoeg bent!

STIJN PAULI

BESTENDIG SECRETARIS ACLVB

Ons liberaal syndicalisme sluit het best aan bij de manier waarop vrouwen de actie in de onderneming zien. Minder conflicten, meer fitness. Ze zorgen voor een nieuwe wind in de overlegorganen.



HUGO DEPOTTER

ELI LILLY

Er is geen enkele reden om niet voor een vrouw te stemmen. Ze beschikken over andere kwaliteiten, letten meer op psychosociale aspecten, op de balans werk/privéleven ... problematieken waaraan mannen onvoldoende aandacht besteden.



PHILIPPE VANDENABEELE

BRUSSELS GEWESTSECRETARIS ACLVB

De rechten van vrouwen worden niet overal gerespecteerd in de arbeidswereld. Tot op vandaag is het een syndicale strijd. Stemmen voor vrouwelijke kandidaten is een concrete bijdrage leveren aan het respect voor de rechten van de vrouw in de onderneming. En daarbuiten. ■



Veiligheid en hygiëne op de markt van Petersen



Met de steun van
DE BELGISCHE
ONTWIKKELINGSSAMENWERKING .be

Bij het Petersen-station in Dakar (Senegal) ijveren de CNTS (Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal) en de vier vakverbonden voor de omkadering van de werknemers van de informele economie. Allen hebben ze af te rekenen met moeilijke arbeidsomstandigheden, dezelfde blootstelling aan risico's en dezelfde onzekerheid.

Marktkramers, chauffeurs, mecaniciens, restauranthouders, kappers, ijzerhandelaars, wassers, ... ze werken allemaal bij het busstation Petersen in Dakar. Met 700 vertrekkende per dag, zuigen de bussen talrijke werknemers aan. Voor één voertuig doet een chauffeur beroep op een mecanicien, een electricien, een carrossier en hun leerlingen. Voor elke reiziger zijn er tal van diensten: kappers, verkopers en restauranthouders.

PESTERIJEN

Die werknemers zijn voortdurend het voorwerp van pesterijen door de gemeentelijke overheden (betaling van heffingen, ontruimingsbevelen, het aanslaan van goederen en branden). Bij de Petersen-stationsmarkt krioelt het van de activiteiten en beroepen die zich nu buiten installeren. De dialoog met het gemeentehuis van

de gemeente Dakar-Plateau is niet gemakkelijk en sommigen willen het probleem regelen met traangas. Het is daar dat de intersyndicale tussenkomt. Met een eisenbundel op basis van talrijke consultaties en permanenties. Bovendien zijn de voorwaarden inzake gezondheid en veiligheid op het werk zeer precair. De verkoopsters slijten hun waren temidden de vuiligheid of in schamele barakjes. Geraken de mecaniciens gewetst, dan is er geen dispensarium.

INTERSYNDICAAL PLATFORM

De lonen en de inkomsten liggen veraf van het minimuminkomen van 34 000 FCFA (ongeveer € 50). Het is dan ook niet gemakkelijk om een – zelfs bescheiden – bijdrage te vragen aan werknemers die met moeite het hoofd boven water kunnen houden. De syndicale verantwoordelijken van Dakar hebben niettemin aan het bus-

station een geschikt terrein gevonden om te praten over de vakbondswerking, daar waar het syndicalisme minstens miskend zoniet gevreesd werd. Er moesten eerst verantwoordelijken gevonden worden, leiders gehoord worden en experts uit het arbeidsmilieu om op te leiden tot syndicale actie. Het intersyndicaal platform van Petersen werd opgericht. Het groepeerde vandaag meerdere entiteiten waaronder mechanica, handel, restauratie, kleding en lommen. Momenteel stelt de CNTS de oprichting voor van een kleine medische unit dat zich kan bekommeren om eventuele blessures en andere ongevallen. Ze onderhandelt met het gemeentebestuur over hoe toiletten op de site te bouwen. Het is dankzij het hechte partnerschap met de ACLVB-BIS dat de CNTS aanwezig kan zijn op deze markt.

Internationaal Departement



Het intersyndicaal platform onderhandelt voor het verbeteren van de gezondheids- en veiligheidsomstandigheden in alle beroepssectoren bij het busstation Petersen.

Europa geeft een lesje fiscale rechtvaardigheid

De Europese Commissie heeft de 'regeling voor overwinst' onwettig verklaard, de fiscale bepalingen die in België in 2005 werden ingevoerd en die de multinationals toelaten zeer weinig belastingen te betalen op een deel van hun winsten. België werd dus aangemaand om 700 miljoen euro bij 35 multinationals te recupereren, waarbij begin februari ook nog de bepalingen kwamen die in 2014 waren toegekend.

In december schreven we in Vrijuit dat de Europese Commissie van Nederland en Luxemburg had geëist dat ze tussen de 20 en de 30 miljoen zouden recupereren bij Fiat en Starbucks. Hun fiscale rulings waren immers beschouwd geweest als illegale staatssteun. Het is nu op België dat de vastberaden Deense eurocommissaris voor Mededinging Margrethe Vestager zich richt, en voor veel hogere bedragen.

NERGENS BELASTE WINSTEN

Met de bedoeling om belastingontduiking aan te pakken had de invoering van de overeenkomsten in 2005 voor effect gehad de multinationals aan te sporen om winsten gemaakt in andere landen over te brengen naar België, waar die niet of nauwelijks belast werden. Terwijl de internationale aanbevelingen beoogden dat de winst zou belast worden daar waar de overeenkomstige activiteit plaatsvindt, werden de overwinsten ... nergens belast.

Terwijl momenteel niemand ziet hoe de taxshift zou kunnen gefinancierd worden als vermeden wordt nieuwe belastingen te heffen en zonder opnieuw te snoeien in de openbare diensten en de sociale zekerheid, beschouwt de minister van Financiën klaarblijkelijk 700 miljoen euro bijkomende fiscale inkomsten als overtollig. Het is in elk geval wat men kan afleiden uit zijn reactie op de aankondiging van de Commissie. Waar hij wil wachten om te zien hoe de Commissie zal reageren om gevolg te geven aan die beslissing, heeft hij alvast niet uitgesloten beroep aan te tekenen. Hij argumenteert dat het moeilijk zal zijn de sommen te recupereren en dat dat tegelijkertijd schade zou berokkenen aan de Belgische economie en aan de juridische zekerheid voor de investeerders.



*Herziening van de vennootschapsbelasting of behoud van het huidig systeem?
Minister van Financiën Johan Van Overtveldt beraadt zich. - © Belga*

VENNOOTSCHAPSBELASTING

Het is evenmin toeval dat Johan Van Overtveldt eind januari het idee heeft gelanceerd om in maart een herziening van de vennootschapsbelasting voor te stellen, met de keuze tussen een nieuwe, zwakkere taks (20-22 %) zonder mogelijke aftrek of het behoud van het huidige systeem, met andere woorden een taks van 33,99% verminderd met allerlei aftrekken. De overeenkomsten over de overwinsten waren juist een van de aftrekken die toelaten sterk de vennootschapsbelasting te verminderen. Het idee komt niet uit de hemel gevallen. Maar het riskeert veel te kosten, andere leden van de regering ramen het al op 3,5 miljard euro.

BELASTINGONTDUIKING

Overigens heeft de Commissie eind januari de laatste maatregelen van haar plan tegen belastingontduiking voorgesteld. Een positief punt is de verplichting voor de fiscale administraties om onderling de financiële informatie van de multi-

nationals uit te wisselen. Inderdaad, in het geval van de overeenkomsten over de overwinsten communiceerde België niet de rulings aan de fiscale administraties van de andere Europese landen waar de multinationals activiteiten hadden. Waar onze minister van Financiën zich gewonnen getoond heeft jegens deze uitwisseling van informatie, ondersteunt hij daarentegen niet de invoering van een gemeenschappelijke geconsolideerde Europese heffingsgrondslag, een unieke Europese fiscale aangifte die de fiscale concurrentie tussen de Europese staten nietig zou maken.

Als men daarbij ook rekening houdt met zijn intentie van eind januari om België terug te trekken van het project van Europese belasting op de financiële transacties, kan men ernstige twijfels beginnen te hebben over de wil van onze regering om de belastingen te harmoniseren en de fiscale rechtvaardigheid in de Europese Unie te herstellen.

Dienst Europa

Vrijstelling van inschrijving als werkzoekende voor **oudere werklozen**

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

HAD JE VOOR 1 JANUARI 2015 AL DE MAXI-VRIJSTELLING, DAN BLIJF JE DIE VOORDELEN BEHOUDEN.

Wie valt onder deze regeling?

- De werkloze die op 31.12.2014 al 60 jaar was.
- De werkloze die op 31.12.2014 jonger was dan 60 jaar maar op 31.12.2014 minstens 1 jaar werkloos was en 38 jaar beroepsverleden kon bewijzen.

Van welke verplichtingen ben je vrijgesteld als je onder de overgangsmaatregel valt?

- Je moet je niet inschrijven als werkzoekende.
- Je moet niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.
- Je mag een job weigeren.
- Je mag een bijberoep aanvatten tijdens je werkloosheid (wens je dit te doen, vraag dan zeker meer informatie bij je ACLVB-secretariaat! Het bijberoep moet immers aan bepaalde voorwaarden voldoen).
- Vanaf 60 jaar moet je niet meer arbeidsgeschikt zijn. Ben je ziek, dan heb je de keuze: ofwel geniet je verder werkloosheidsuitkeringen, ofwel vraag je ziekte-uitkeringen aan je ziekenfonds.
- Vanaf 60 jaar mag je langer dan 4 weken in het buitenland verblijven. Je moet wel je hoofdverblijfplaats in België behouden.

Welke controlekaart moet je gebruiken?

Je bent niet verplicht elke maand een controlekaart te bezorgen aan je ACLVB-secretariaat.

Indien je dit toch wenst, maak je gebruik van een “controlekaart-C3D” (oranje kaart).

Opgelet! Gebruik zeker deze nieuwe controlekaart. Op basis van het oude formulier “controlekaart-C3D-MAXI” kunnen we je uitkering niet langer betalen.

Je mag ook gebruikmaken van een formulier C99.

AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID VOOR 60-PLUSSERS

Moet je beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt?

Indien je vanaf 1 januari 2015 voor het eerst werkloosheidsuitkeringen hebt aangevraagd, of indien je op 31.12.2014 niet voldeed aan de voorwaarden, dan moet je vanaf 60 jaar “aangepast” beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.

Dit betekent dat je niet meer actief naar werk moet zoeken.

Aan welke verplichtingen moet je nog blijven voldoen?

- Je moet ingeschreven blijven als werkzoekende.
- Je moet meewerken aan de aangepaste begeleiding via de VDAB/Actiris.
- Je mag geen job weigeren.
- Je mag geen tewerkstelling verlaten zonder geldige reden.
- Je moet je aanmelden bij de VDAB/Actiris indien je wordt opgeroepen.
- Je moet in België verblijven (met uitzondering van 4 weken per jaar).
- Je moet arbeidsgeschikt zijn.
- Je mag een bijberoep enkel verderzetten indien je dit al gedurende minstens 3 maanden voor je werkloos werd uitoefende. Je mag dus niet starten met een bijberoep tijdens je werkloosheid.

Welke controlekaart moet je gebruiken?

Je bent niet verplicht elke maand een controlekaart te bezorgen aan je ACLVB-secretariaat.

Indien je dit toch wenst, maak je gebruik van een “controlekaart-C3A” (blauwe kaart).

Je mag ook gebruikmaken van een formulier C99. ■



DE NIEUWE VRIJSTELLING VOOR OUDERE WERKLOZEN

Kan je vrijgesteld worden van deze aangepaste beschikbaarheid?

In 2016 kan je vragen om vrijgesteld te worden als je

- 61 jaar bent

OF

- 41 jaar beroepsverleden kan bewijzen.

Opgelet! Deze vereisten worden elk jaar aangepast:

- vanaf 2017: 62 jaar of 42 jaar beroepsverleden;
- vanaf 2018: 63 jaar of 43 jaar beroepsverleden;
- vanaf 2019: 64 jaar of 44 jaar beroepsverleden.

Je moet deze vrijstelling aanvragen via het formulier C89 dat je bezorgt aan je ACLVB-secretariaat.

Je ACLVB-secretariaat bezorgt je aanvraag aan de RVA.

Van welke verplichtingen word je vrijgesteld als je voldoet aan de voorwaarden?

- Je moet niet meer ingeschreven zijn als werkzoekende.
- Je moet niet meer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.
- Je mag een job weigeren.
- Je moet je niet meer aanmelden bij VDAB/Actiris indien je wordt opgeroepen.

Van welke verplichtingen word je niet vrijgesteld?

Ook al ben je vrijgesteld van aangepaste beschikbaarheid, moet je blijven voldoen aan volgende voorwaarden:

- Je moet in België verblijven (met uitzondering van 4 weken per jaar).
- Je moet arbeidsgeschikt zijn.
- Je mag een bijberoep enkel verderzetten indien je dit al gedurende minstens 3 maanden voor je werkloos werd uitoefende. Je mag dus niet starten met een bijberoep tijdens je werkloosheid.

Welke controlekaart moet je gebruiken?

Je bent niet verplicht elke maand een controlekaart te bezorgen aan je ACLVB-secretariaat.

Indien je dit toch wenst, maak je gebruik van een "controlekaart-C3D" (oranje kaart).

Je mag ook gebruikmaken van een formulier C99.

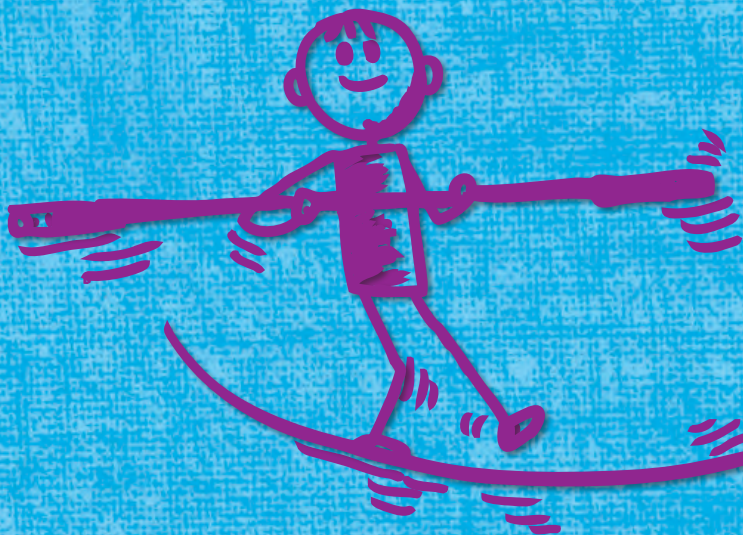
Opgelet!

Voor de werkloze met bedrijfstoelage gelden andere regels! Die zullen aan bod komen in een van de volgende edities van Vrijuit. ■

Kim De Schampheleire

Werken is een kwestie van ~~plicht.~~

evenwicht



ACLVB zet zich in voor een heel pakket 'gezonde' ideeën die jouw werk menselijk en werkbaar houden.
Ontdek ze allemaal op www.stem1.be

Sociale verkiezingen 2016

Vrije visie, eigen stem



STEM
1