



# Vrijuit

86<sup>ste</sup> jaargang november 2015



## MARIO COPPENS VERKOZEN TOT VOORZITTER

Mario Coppens verzamelde 85 % van de stemmen van de afgevaardigden achter zijn naam. Zo'n 1.000 afgevaardigden, personeelsleden en genodigden uit syndicale middens en de wereld van het sociaal overleg waren bijeen op het Congres. Slechts twee thema's stonden op de agenda : de verkiezing van een nieuwe voorzitter en de voorstelling van de campagne voor de sociale verkiezingen van mei 2016. Het activiteitenverslag voorgesteld door Jan Vercamst werd nagenoeg unaniem goedgekeurd, een aangrijpend eerbetoon voor het werk dat hij gedurende acht jaar voorzitterschap volbracht. Hartelijk dank, Jan ! Bravo, Mario Coppens !

### 3 NIEUWE VOORZITTER

Mario Coppens werd overtuigend verkozen tot nieuwe voorzitter van de Liberale Vakbond. Hij wil inzetten op een gedegen dienstverlening en de versterking van het ACLVB-imago van overlegvakbond.

### 4 DUIDELIJKE TAAL

Meer dan 100.000 manifestanten stapten op 7 oktober door de Brusselse straten om van de regering meer sociale en fiscale rechtvaardigheid te eisen. Geen maat voor niets.

### 6 TAXSHIFT ANDERS

De taxshift van de regering-Michel blijkt volkomen ontoereikend te zijn. Arbeid wordt te sterk belast ten opzichte van vermogen. Dat kan zeker beter, vindt ACLVB.

### 10 SOCIALE VERKIEZINGEN

In mei vinden opnieuw sociale verkiezingen plaats. Welke bedrijven moeten ze organiseren ? En wie wordt voor de berekening van het werknemersaantal beschouwd als werknemer ?

### 21 STREEKOVERLEG

De Vlaamse regering wil het streekoverleg hervormen. Vakbonden en werkgevers zijn het er nochtans over eens dat de bestaande vaste structuur van SERR's en RESOC's moet blijven.

### 22 NIEUWE CONTROLEKAARTEN WERKLOZEN

Onlangs werden wijzigingen aangebracht in de verschillende soorten controlekaarten voor werklozen en SWT'ers. Welke kaart is geldig voor jouw specifieke situatie ?

**Bestel nu uw Plopsa-voordeeltickets en beleef een schitterende en onvergetelijke dag!**

**Hoe?**  
 Ga naar [www.plopsabusines.com](http://www.plopsabusines.com)  
 Klik op het park van uw keuze.  
 Klik op de button "B2B-tickets"

Voer de promocode **MAYA31LAND** in  
 Bestel uw tickets en geniet van de magie!

**BESTEL NU!**

Plopsa B2B EVENT 15 Plopsaland Plopsaqua Plopsa Indoor Plopsa Zoo Plopsa Lander Plopsa Holiday Park

**30%** korting op een abonnement van 1 jaar

**40%** korting op een abonnement van 2 jaar

→ [www.abon.be/flairenlibelle](http://www.abon.be/flairenlibelle)



FRANCE PARTENAIRE OLYMPIQUE

Odalys vacances

ODALYS VACANCES biedt u voor de winter een aanbod van 70 skistations verdeeld over de Alpen en de Pyreneeën. Huurmogelijkheden van appartementen voor 2 tot 10 personen alsook privé chalets tot 16 personen.

Reserveer vanaf heden uw wintervakantie en geniet van een korting van minimum 10% op uw verblijf op de normale tarieven uit de brochure.

Geniet evenzeer van kortingen op skiessen bij ESF/ESI, alsook op de skipas en de huur van het skimateriaal.

Voor alle info en reservatie

**00 33 158 56 56 56**  
[odalys-vacances.com](http://odalys-vacances.com)

**UW NIEUWE VAKANTIEPARTNER VOOR FRANKRIJK**



Gebruik de promocode > **BECOUNT**

# MARIO COPPENS WIL BLAZOEN VAN SYNDICALISME OPPOETSEN

Het zijn harde tijden voor syndicalisten die geconfronteerd worden met een regering die het vooral gemunt heeft op de werknemers en de sociaal verzekerden. Mario Coppens gaat voluit voor de versterking van het imago van overlegvakbond dat de ACLVB kenmerkt. "Om tot een akkoord te komen, kunnen we desgevallend water bij de wijn doen. Maar zuiver water, nee bedankt."

De aftredend voorzitter stelde het activiteitenverslag voor dat de snelle evolutie van de ACLVB gedurende de laatste 4 jaren samenvatte. De score van 11,2 % die onze kandidaten bij de vorige sociale verkiezingen behaalden, blijft een van de meest zichtbare tekenen van die vooruitgang. Daarbij mag niet voorbijgegaan worden aan de verbetering van alle diensten die onze organisatie leverde aan haar leden. Op één neen en drie onthoudingen na werd de tekst unaniem goedgekeurd. De congressisten betoonden op die manier hun erkentelijkheid voor het werk dat Jan Vercamst heeft geleverd.



## Op dezelfde weg

"Stemmen voor onze kandidaat, is stemmen voor de ACLVB", gaf hij als laatste boodschap mee alvorens de afgevaardigden zich naar de stemhokjes begaven.

Boodschap aangekomen. Mario Coppens behaalde op 24 oktober in auditorium 2000 op de Heizel 85 % van de stemmen van de afgevaardigden. Met hem komt een ervaren jurist en onderhandelaar aan het hoofd van de ACLVB.

Mario Coppens werkt reeds 30 jaar voor de ACLVB en oefende achtereenvolgens de functie uit van diensthoofd juridische dienst en personeelsdirecteur. In die laatste functie timmerde hij als lid van het directiecomité al jaren mee aan een versterking van de dienstverlening voor afgevaardigden en leden, en de externe profilering van de ACLVB. Mario Coppens engageerde zich dan ook onomwonden om beide thema's de komende jaren verder op de kaart te zetten. Dat begint volgens hem met overleg en dialoog, maar ook met duidelijk zeggen waar het op staat. En dat geldt ook voor het sociaal overleg.

## Regering

Mario Coppens riep dan ook de regering op om ten opzichte van het overleg een meer neutrale houding aan te nemen. "We zullen de komende jaren werken aan een positief imago. De ACLVB moet positieve oplossingen formuleren en alles in het werk stellen om akkoorden af te sluiten. Na de jongste syndicale acties klinkt dat als: 'Meer verhaal, minder kabaal.' Indien acties noodzakelijk zijn, moeten we zoeken naar methoden die minder aanleiding kunnen



geven tot negatieve sfeerschepping. Als vakbond moeten we op constructieve wijze meezoeken naar oplossingen, zowel op nationaal vlak als op bedrijfsvlak. Daarom is het belangrijk dat we onze afgevaardigden opleiden tot experts en jongeren dagelijks de meerwaarde laten ervaren van de vakbond."

## Sociale verkiezingen

De namiddag was gewijd aan de voorstelling van de ACLVB-campagne voor de sociale verkiezingen van 9 tot 22 mei 2016. Mario Coppens en Olivier Valentin gaven tekst en uitleg bij de slogans, de affiches, en de precampagne bedoeld voor de rekrutering van kandidaten voor onze lijsten.



Christian Lochet tot Jan Vercamst : "Je wist het hart op de juiste plaats te bewaren !"

Betoging van 7 oktober

# SAMEN MET BIJNA 100.000 !

Waren de werknemers na een jaar regering-Michel bereid of niet bereid om verder te gaan met het verzet ? Door met 100.000 door de straten van Brussel te trekken, hebben ze laten zien dat ze niet akkoord gaan met haar onrechtvaardig beleid; het bevoordeelt de rijken en doet de werknemers en de sociaal verzekerden zwaar bijdragen. Ze gaven ook te kennen dat ze niet onder de indruk zijn van de aangekondigde, zogenaamde verhoging van de koopkracht van de lage en middelmatige lonen.



© SMITS

De minst populaire maatregelen – indexsprong, verschuiven van de wettelijke pensioenleeftijd, enz. – werden lange tijd geleden genomen. Hebben de werknemers zich er ondertussen bij neergelegd ? Neen, zo valt af te leiden uit het succes van de manifestatie van 7 oktober. We slikken die bittere pil niet. De fiscale bocht die het evenwicht wat moest herstellen, doet dat niet. De inkomsten uit kapitaal en immobiëlen worden nog steeds gevrijwaard.

Degenen die zich nog vragen stellen over het nut van onze actie, zijn gerustgesteld. Parallel daarmee zijn de vakbonden erin geslaagd een akkoord af te sluiten met de werkgevers dat de rechten van de werknemers vrijwaart in een economisch moeilijke situatie en een onverbidelijke context van internationale concurrentie. Dit akkoord is veel minder streng voor de werknemers en de sociaal verzekerden dan de beslissingen die de regering van plan was te nemen.



## Regering keurt sociaal akkoord goed

ACV, ABVV en ACLVB hadden het ontwerpakkoord aanvullende pensioenen en andere dossiers onder voorwaarde gunstig beoordeeld. Na lange onderhandelingen daaromtrent kon een akkoord worden afgesloten met de werkgevers. Het gemeenschappelijk vakbondsfrent verwachtte van de regering dat ze het resultaat van het sociaal overleg in zijn totaliteit zou respecteren. Dat is een feit sinds 23 oktober.

“Geen sprake van dat de regering à la carte de punten kiest die haar bevallen en de andere verwerpt onder budgettaire of ideologische voorwendsels”, verduidelijkt Olivier Valentin, Nationaal Secretaris. “Een akkoord tussen sociale partners vormt een geheel met een eigen evenwicht, waarbij elke partij wat geeft en neemt. De regering heeft het werkingsmechanisme van de Groep van 10 begrepen.”



### Aanvullende pensioenen

In een klimaat van lage rentes én om werknemers tegelijk perspectief te blijven bieden op een redelijk rendement, kwamen de vakbonden met de werkgevers tot een akkoord over een minimumrendement van 1,75 %. Dat kan oplopen tot 3,75 %.

“Wat hier belangrijk is”, aldus Olivier Valentin, “is juridische zekerheid te hebben : afspraken uit bestaande contracten zullen gewaarborgd worden door verzekeraars en werkgevers conform de afspraken in de betreffende polissen.”

Tegelijk werden ook andere belangrijke stappen gezet. Zo werd een akkoord gevonden voor de overlijdensdekking voor alle nieuwe slapers vanaf 2016, zodat opgebouwde reserves in geval van overlijden uitgekeerd kunnen worden aan de nabestaanden.

Dit akkoord over de aanvullende pensioenen – de tweede pijler, waar de Liberale Vakbond al altijd positief tegenover stond – houdt ons absoluut niet tegen in onze strijd om de eerste pijler te verdedigen : de wettelijke pensioenen”, benadrukt Sabine Slegers, Nationaal Secretaris ACLVB.



De regering keurde op 23 oktober het akkoord over de aanvullende pensioenen en diverse andere dossiers goed. Ze schijnt eindelijk het subtiele mechanisme van het sociaal overleg begrepen te hebben.

### Andere dossiers

Ook inzake andere dossiers werden belangrijke afspraken gemaakt : vastklikstelsysteem, beschikbaarheidscontrole IGU, re-integratietraject zieke werknemers, beschikbaarheid werklozen.

Wat betreft *het re-integratietraject voor werknemers na twee maanden afwezigheid door ziekte*, hebben de sociale gesprekspartners zich geëngageerd om samen een alternatief te formuleren aan de bevoegde minister.

Hetzelfde geldt voor de beperking van *het aantal dagen tijdelijke werkloosheid* in de bedrijven.

De overgangsregelingen voor de verstrengde *beschikbaarheidsregels voor oudere werklozen* hadden bijvoorbeeld nagelaten de situatie te regelen van de oudere werknemers die hun SWT hadden uitgesteld, met het vastklikken van hun SWT-rechten (klikstelsysteem in cao nr. 107 van de NAR). Die dreigden door dat uitstel nu in een verstrengde regeling voor beschikbaarheid te komen. Er is nu afgesproken dat ze de beschikbaarheidsregels behouden die golden op het moment van het vastklikken van hun rechten. In het kader van de discussie over de beschikbaarheid van oudere werklozen kwam de regering in het voorjaar onverwacht met een voorstel om ook de onvrijwillig deeltijdsen met inkomensgarantie-uitkering (IGU) te onderwerpen aan de controle op het actieve zoekgedrag. De sociale partners hebben hiervoor nu een alternatieve regeling uitgewerkt die wel rekening houdt met de realiteit op de werkvloer.



# EEN RECHTVAARDIGE EN REDELIJKE TAXSHIFT : HET ALTERNATIEF VAN DE ACLVB

De taxshift van de regering-Michel blijkt volkomen ontoereikend te zijn. Van doelmatige en rechtvaardige maatregelen is nauwelijks sprake. Arbeid wordt te sterk belast ten opzichte van vermogen. De studiedienst van ACLVB formuleerde een alternatief : een taxshift die wél rechtvaardig en redelijk is.



Een gerichte en doordachte taxshift moet zowel de koopkracht ondersteunen als het concurrentievermogen van de bedrijven versterken. Hij moet de sterk onevenwichtige fiscale druk op arbeid vergeleken met die op vermogen herstellen, zonder daarbij evenwel de globale fiscale druk te verhogen.

## Roerende voorheffing

We stellen voor een progressieve belasting in te voeren op *alle* vormen van roerende inkomsten die vandaag onder het tarief van 25 % vallen. Concreet zouden schijven van 20 % tot 40 % worden inge-

voerd. Verder stellen wij voor om ook voor de spaarboekjes een progressieve roerende voorheffing in te voeren. We wensen dat de vrijstelling voor de eerste schijf van 1.880 euro op het spaarboekje blijft bestaan, maar dat de inkomsten die dat bedrag overschrijden op een progressieve manier belast worden. Het zou hier gaan om de invoering van schijven van 15 %, 20 %, 25 % en 30 %.

## Meerwaarden op aandelen

Het voorstel van de ACLVB bestaat erin om beursgenoteerde aandelen te belasten via een rendementsheffing en een forfaitaire meerwaardebelasting in te voeren voor niet-beursgenoteerde aandelen.

## Notionele intresten

De notionele intrestaf trek werd in het leven geroepen om financiële centra van multinationals naar België te lokken of ze hier te houden. Ondertussen is het tarief echter gedaald tot 2,63 % (tegenover 3,425 % in 2012), waardoor de incentive voor de financiële centra van multinationals om in België te blijven stilaan aan het verdwijnen is. Aangezien zich daarnaast ook principieel en budgettair een probleem stelt met betrekking tot de notionele intrestaf trek, is de tijd meer dan ooit rijp om de notionele intrestaf trek af te schaffen.

## Reële huurinkomsten

Vandaag worden huurinkomsten belast op basis van het achterhaalde kadastraal inkomen, nog steeds gebaseerd op (veelal ondergewaardeerde) ramingen uit 1975. Verhuurders betalen het geïndexeerd kadastraal inkomen + 40 % als belasting.

Wij stellen voor om een progressieve belasting op de reële huurinkomsten in te voeren, waarbij (energiebesparende) investeringen kunnen afgetrokken worden van de huurinkomsten.

## Vastgoedvennootschappen

Eigenaars van werkvennootschappen kopen met hun winst op regelmatige basis onroerende goederen aan, die ze vervolgens belastingvrij kunnen doorsluizen naar patrimoniumvennootschappen en holdings. Zij kunnen hierbij allerhande kosten aftrekken, wat ervoor zorgt dat ze amper of geen belastbare winst hebben. Dit zorgt ervoor dat deze vennoten uiteindelijk veel minder vennootschapsbelasting moeten betalen op zowel hun bedrijfsactiviteiten als hun huurinkomsten.

Om deze fundamentele ongelijkheid te bestrijden pleit de ACLVB ervoor om alle vennootschappen een hoger registratierecht op te leggen bij de aankoop van onroerende goederen. Vandaag bedraagt dit tarief 10 % in Vlaanderen en 12,50 % in Wallonië en Brussel. Wij stellen voor om dit te verhogen naar 15 %.

## Concurrentievermogen

ACLVB wil de helft van de middelen die gegenereerd zouden kunnen worden aan de hand van onze alternatieve financiering vrijmaken

om de werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid te verminderen. Een belangrijke voorwaarde hierbij is dat de lastenverlaging moet gericht zijn op specifieke doelgroepen, met in de eerste plaats de laaggeschoolden, maar ook oudere werknemers.

### Koopkracht

We stellen voor om de belastingvrije som te verhogen met de helft van het bedrag dat nodig is om deze som op te trekken tot het niveau van het leefloon (met 1.467,27 euro). Dat zou op jaarbasis een maximaal voordeel van 366,82 euro per belastingplichtige opleveren.

Aangezien de verhoging van de belastingvrije som 1,646 miljard euro zou kosten, blijft er van het totaal beschikbare bedrag voor koopkrachtmaatregelen nog 680 miljoen euro over. Hiermee zou de inkomensschijf van 40 % kunnen worden verbreed. Dit zou voor de begunstigde groep die vandaag het grensbedrag overschrijdt, gemiddeld 204,53 euro per jaar moeten opleveren.

*Het voorstel vormt een coherent geheel dat de ACLVB-studiedienst zou nauwkeurig mogelijk berekend heeft. Meer info op de ACLVB-website : [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be).*

# HET WAAROM VAN EEN VLAAMSE TAXSHIFT

**Anders dan op het federaal beleidsniveau blijft het op Vlaams niveau windstil qua belastinghervorming. De Vlaamse Regionale van ACLVB reageert. "Vlaanderen heeft de juiste middelen en grendels om een eigen fiscale hervorming door te voeren. Nu nog de politieke wil."**

Hoewel ook Vlaanderen de juiste hefboven in handen heeft om een correcte fiscaliteit door te voeren en een grotere bijdrage te vragen van de vermogenden en zij die vervuilen, kiest de Vlaamse regering ervoor om de schenkbelastingen te verlagen, maar ondertussen de Vlaamse belastingbetaler de rekening te presenteren voor de groenestroomcertificaten. Deze rekening is een extra 100 euro per gezin bovenop de huidige elektriciteitsfactuur.

Bovendien wordt het hoe langer hoe duidelijker dat er een dringend gesprek moet komen tussen de regio's over de modaliteiten van de financieringswet, die de financiering regelt van de verschillende bestuursniveaus in België. De Vlaamse inkomsten en dus het Vlaams beleid is grotendeels afhankelijk van de federale personenbelasting. De Taxshift I en II van de federale overheid morrelen aan deze personenbelasting met als gevolg dat Vlaanderen tot bijna 600 miljoen euro aan inkomsten zal inboeten. Wenst de Vlaamse regering een nieuwe besparingsronde op Welzijn en Onderwijs te vermijden, dan moet zij dringend de oefening maken naar nieuwe financieringsbronnen die andere inkomensbronnen aanspreken zonder de gewone burger nogmaals te bestraffen. De Vlaamse Regionale van de ACLVB wil hierom wegen op het debat door een alternatieve taxshift voor te stellen. "Ons alternatief is het voeren van een eerlijke fiscaliteit, waarbij de sterkste schouders, de zwaarste lasten dragen."

### Erven en schenken

Het huidige schenkings- en erfrecht is gebaseerd op het principe dat de Vlaamse overheid via een progressief systeem een deel van het door jou verkregen bedrag of eigendom belast op basis van de waarde die je ontvangt. In se kunnen we hierin volgen, maar dit model is niet het ideaaltype dat we kiezen.

Een maatregel die momenteel bestaat, is de wachttijd van 3 jaar tussen verschillende schenkingen. Simpelweg kan je je schenkingen opsplitsen in kleinere delen. Als je drie jaar wacht tussen de schenkingen, betaal je dus minder schenkingsrecht. Deze maatregel is uiteraard voornamelijk in het voordeel van de vermogenden, die reeds jaren van tevoren aan uitgebreide vermogensplanning kunnen doen. Valt een tweede schenking binnen de drie jaar van je eerste, dan worden ze opgeteld als waren ze één schenking. De ACLVB pleit voor het afschaffen van de wachttijd tussen schenkingen. De schenkingen worden dan opgeteld bij het bepalen van de schenkingsrechten. Zo wordt rekening gehouden met de totaliteit van wat men ontvangt.

Andere zaken die dienen aangepakt te worden, zijn de vluchtpoorten naar het buitenland. Wie het schenkingsrecht wenst te ontlopen, kan vandaag simpelweg naar een Nederlandse notaris stappen. Dit is zuivere fiscale concurrentie onder de Europese landen en moet worden aangepakt. Duidelijke afspraken in het kader van de Europese Fiscal Union, waarbij de Europese landen de onder-

linge fiscale concurrentie trachten weg te werken, dringen zich op. Vlaanderen en België zouden koploper moeten zijn in het voeren van een eerlijke fiscaliteit. Ook aan de voordelige vrijstellingen voor het schenken van familiebedrijven moet paal en perk worden gesteld. De ACLVB kan begrip opbrengen voor maatregelen die de continuïteit van de onderneming garanderen, maar vraagt dat het vergroten van het vermogen volgens dezelfde principes van de progressiviteit wordt belast, ongeacht of het om een woning of een bedrijf gaat.

### Schaf het Vlaamse langetermijnsparen af

De afbouw van de Vlaamse woonbonus en het behoud van de fiscale voordelen voor een tweede woning hebben bizarre neveneffecten. Het Vlaamse langetermijnsparen voor de tweede eigen woning biedt duidelijk meer voordelen dan de Vlaamse woonbonus voor de eerste eigen woning, doordat de Vlaamse regering vergat het fiscale voordeel voor een tweede woning evenredig af te bouwen. Personen die lenen voor een investeringspand, eventueel in het buitenland, varen er wel bij. De Vlaamse regering belooft de vermogenden, maar bestraft de jonge gezinnen die een woning willen kopen. De ACLVB is a priori niet tegen hervormingen in de woonbonus, maar die dienen wel evenwichtig gedragen te worden. Het kan niet dat mensen die hun enige woning trachten te verwerven, moeten inleveren, terwijl er geen inspanning wordt gevraagd van zij die reeds meerdere eigendommen hebben en er nog meer willen verwerven. De uitgespaarde budgetten kunnen aangewend worden om de woonbonus eindelijk deftig te hervormen, zodat die ten goede komt aan de jonge gezinnen die een eerste (milieuvriendelijke) woning wensen te kopen. Het Vlaamse langetermijnsparen past in een bredere discussie rond de vele fiscale uitzonderingsregimes, waarvan sommige geen werkelijk aantoonbaar nut of meerwaarde hebben. Een oefening rond een Vlaamse taxshift kan ook worden aangewend om een grondige administratieve vereenvoudiging door te voeren. Het belastingkrediet voor onroerende voorheffing voor vennootschappen is er zo een van. Die geeft vennootschappen een vrijstelling van onroerende voorheffing voor het gedeelte dat zij aan het Vlaams Gewest verschuldigd zijn. Deze maatregel heeft geen aantoonbare meerwaarde en kan dus maar beter worden afgeschaft.

### Vlaanderen heeft de middelen, nu nog juist de politieke wil

Samengevat kunnen we stellen dat Vlaanderen de juiste middelen en grendels heeft om een eigen fiscale hervorming door te voeren die een rechtvaardige bijdrage vraagt van de vermogenden en vervuilers. Deze hervorming kan de jonge gezinnen, werknemers, sociaal verzekerden etc. belonen. Vlaanderen heeft de juiste hefboven in handen, de vraag blijft of de drie regeringspartijen de politieke wil hebben om deze te gebruiken.

*Meer info bij de studiedienst van de Vlaamse Regionale van de ACLVB.*

# ONDERTEKEN NIET STIEKEM DE CETA !

Onderteken niet 'stoemelings' het handelsverdrag tussen de EU en Canada (CETA) ! Dat is de boodschap die het gemeenschappelijk vakbondsfront (ACLVB, AVC en ABVV) en tal van middenveldorganisaties op 25 september duidelijk gemaakt hebben aan Rudy Vervoort, minister-president van het Brussels Gewest. "Laat je niet inpakken !"

Dezelfde boodschap werd die dag herhaald bij de andere Belgische regeringen.



De sociale normen van de Canadezen leunen – in vergelijking met die van de Verenigde Staten – dan wel dichter aan bij de onze, maar toch zou deze tekst voor de eerste keer de arbitrage van investeerders tegen de Staten instellen, evenals de liberalisering van de diensten door negatieve lijsten en de harmonisering van de reglementeringen door 'regelgevende samenwerking'. Met andere woorden, het zal zorgen voor een vertraging of zelfs een verlamming van de democratische besluitvormingsprocessen die toelaten normen te ontwikkelen ter bescherming van de rechten van burgers, werknemers, consumenten, milieu, enz.

Het is waarschijnlijk dat de 28 Europese regeringen zal gevraagd worden het CETA-verdrag te



ondertekenen, vervolgens de Raad binnen een jaar of meer, maar het zou ook kunnen gebeuren in de

volgende maanden, nog in 2015. Vermits het Europees besluitvormingsproces en het Belgisch ondertekeningsproces van dergelijke verdragen door alle regeringen bijzonder ondoorzichtig is, hebben we erop vooruitgelopen en nu al een stevig engagement gevraagd om deze ondertekening te vermijden.

Ons institutioneel proces voorziet dat elk Gewest en elke Gemeenschap van ons kleine koninkrijk bevoegdheidsdelegatie moet geven aan de federale regering om dit verdrag te ondertekenen in naam van België.

De vakbonden zijn bezorgd om de gevolgen voor de werkgelegenheid : "Het ISDS-arbitragemodel van CETA (net zoals overigens het nieuw model voorgesteld door de Commissie in het kader van TTIP) creëert een onevenwicht door aan de privé-investeerders – ook degene die de sociale normen en milieunormen niet respecteren – de mogelijkheid te geven om democratische beleidskeuzes onder vuur te nemen. Daarom is het van groot belang sterke sociale clausules te voorzien, samen met monitoringmechanismen en sancties in het geval van schending van de IAO-normen. Dat is des te noodzakelijker als we een verscherping van het tegen elkaar uitspelen van werknemers willen vermijden. De door de Commissie aangekondigde groei (+ 0,09 %) is overigens berekend op basis van dezelfde methodologie die zo bekritiseerd werd voor TTIP. Niets garandeert dat die groei tot de creatie van jobs zal leiden en zeker niet de creatie van kwalitatieve jobs."

## Voor 1 euro naar de dokter : wie kan hier gebruik van maken ?

Wie recht heeft op een verhoogde tegemoetkoming, kan voor 1 euro naar de huisarts of voor 1,50 euro als je geen globaal medisch dossier hebt. Dit is de zogenaamde sociale derdebetalersregeling. Je arts krijgt zijn ereloon rechtstreeks van het ziekenfonds.

De verhoogde tegemoetkoming behoedt je voor hoge medische kosten. Wie een van volgende sociale uitkeringen ontvangt, krijgt automatisch de verhoogde tegemoetkoming :

- leefloon (gedurende minstens 3 maanden)
- inkomensgarantie voor ouderen (IGO)
- toelage voor personen met een handicap

Ook in de volgende situaties krijg je automatisch de verhoogde tegemoetkoming :

- voor een kind met een erkende handicap van minstens 66 %
- niet-begeleide minderjarige vreemdelingen
- een weeskind dat beide ouders verloren heeft

Ontvang je niet een van deze uitkeringen, dan kan je een aanvraag indienen bij je ziekenfonds. Je zal moeten aantonen dat je inkomen onder een bepaalde grens ligt. Welke grens dat is, wordt bepaald door de situatie waarin je je bevindt.

Het gezinsinkomen moet zich onder de € 17.424,93 bevinden (verhoogd met € 3.225,83 per persoon ten laste) indien je :

- weduwnaar/weduwe, invalide of gepensioneerde bent
- erkend bent als persoon met een handicap
- minstens 1 jaar volledig werkloos of arbeidsongeschikt bent
- eenoudergezinnen

Is er geen enkele van bovenstaande situaties op jou van toepassing, dan kan je van de verhoogde tegemoetkoming genieten als het gezinsinkomen onder de € 16.965,47 ligt (verhoogd met € 3.140,77 per persoon ten laste).

Vanaf 1 oktober 2015 moet je huisarts verplicht de sociale derdebetalersregeling toepassen bij een consultatie als je de verhoogde tegemoetkoming geniet. Je huisarts mag je dan slechts € 1 aanrekenen of € 1,50 als je geen globaal medisch dossier hebt.

Opgelet : dit geldt enkel bij een consultatie. Bij huisbezoeken is de huisarts niet verplicht dit toe te passen.

Voor meer informatie kan je steeds terecht bij je ziekenfonds.

Evelien BLOEM



Sociale verkiezingen

# DEGELIJKE VORMINGEN VOOR AFGEVAARDIGDEN

Afgevaardigde zijn, je leert het niet op de schoolbanken. Je wordt het gaandeweg, door op het terrein praktijkervaring op te doen. En door vorming te volgen bij Comé, de vormingsdienst van ACLVB.



“Toen ik overwoog om me syndicaal te engageren, vroeg ik mij af of ik dat wel goed zou doen”, valt bij menig afgevaardigde te horen. “Nu ik een reeks vormingen gevolgd heb, twijfel ik geen seconde meer of ik opnieuw zou opkomen bij de verkiezingen.” Via de opgedane kennis is een ACLVB-afgevaardigde in staat een actieve en constructieve rol te spelen om het sociaal overleg vooruit te helpen.

## Ervaring delen

Bovenop het feit dat je er altijd bijleert, leveren de vormingen nog meer voordelen op. “Het doet deugd even weg te kunnen van het dagelijkse werk en je blik te verruimen via ontmoetingen met afgevaardigden en militanten van andere bedrijven en sectoren”, zeggen afgevaardigden.

Ook het uitwisselen van informatie tussen deelnemers en lesgevers vormt een van de belangrijkste doelstellingen die ACLVB nastreeft met de vormingen.

Elk jaar stelt ACLVB een ruim aanbod vormingen voor aan de kandidaten, afgevaardigden en werknemers. Ze hebben als hoofdbeachteling leden, en in het bijzonder militanten en afgevaardigden, te helpen om gedegen en efficiënt vakbondswerk te leveren. Dat veronderstelt dat sterk ingezet wordt op de ontwikkeling van competenties als kritische zin en het vermogen om de leden op het terrein te informeren en te vormen. Op die manier zullen ze in staat zijn om democratisch en concreet gestalte te geven aan het sociaal overleg.

Voorbeelden van thema's die regelmatig aan bod komen tijdens de vormingen :

- ▶ communicatie
- ▶ het woord nemen tijdens een vergadering
- ▶ onderhandelen
- ▶ technisch-juridische vorming
- ▶ sociale wetgeving
- ▶ ... en uiteraard sociale verkiezingen

## Tijd nemen voor vorming

De ACLVB-militanten mogen afwezig zijn op het werk om vorming te volgen. Er zijn twee formules :

### Syndicaal verlof

Het syndicaal verlof wordt op basis van een sectorale cao aan afgevaardigden toegestaan en kan enkel gebruikt worden voor de vorming van de afgevaardigden.

Je loon wordt doorbetaald door de werkgever, een sectorfonds of de Liberale Vakbond, afhankelijk van wat in de cao staat. Het aantal dagen waarop je recht hebt, is per sector vastgelegd.

### Betaald Educatief Verlof

Het Betaald Educatief Verlof geeft je het recht om als voltijds werknemer in de privésector beroepsopleidingen of algemene opleidingen te volgen, met behoud van het (begrensd) loon.

Bepaalde categorieën deeltijdse werknemers kunnen onder bepaalde voorwaarden ook gebruikmaken van het betaald educatief verlof :

- ▶ werknemers die minstens 4/5 tewerkgesteld zijn;
- ▶ 1/3-tijdsen die werken op basis van een variabel uurrooster (vermeld in de arbeidsovereenkomst);
- ▶ deeltijdse werknemers met een vast uurrooster die minstens halftijds en gedurende minder dan 4/5 tewerkgesteld zijn en een beroepsopleiding volgen die samenvalt met de arbeidsuren.

Werknemers die hun recht op BEV gebruiken, genieten ontslagbescherming.

Het loon is begrensd tot € 2.760 bruto per maand. Het maximaal aantal uren waarop de werknemer recht heeft, is ook begrensd.



# SOCIALE VERKIEZINGEN ? WAAR, VOOR WIE EN WANNEER ?

U zal het in Vrijuit al gemerkt hebben : de sociale verkiezingen naderen met rasse schreden. De komende maanden belichten we in deze rubriek stapsgewijs het verloop van de verkiezingsprocedure, de nieuwigheden en enkele bijzonderheden uit de rechtspraak.

## Impact van deze verkiezingen

Deze verkiezingen betreffen de oprichting of vernieuwing van ongeveer 6.800 comités voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en 3.600 ondernemingsraden (OR). De verkiezingen zijn vastgelegd tussen 9 en 22 mei 2016. Ze volgen een strikte procedure over een periode van 150 dagen. Deze procedure die nauwgezet moet gevolgd worden, aangezien de reglementering de openbare orde raakt, leidt doorgaans tot een brede waaier van betwistingen en gerechtelijke procedures voor de arbeidsrechtbanken over het hele land : betwisting van de afbakening van de “technische bedrijfseenheid”, “leidinggevend personeel”, “kaderpersoneel”, geldigheid van kandidaturen, verbetering van de uitslag van de stemming, tot nietigheid van de kiesverrichting.

## Wie moet ze organiseren?

Ondernemingen die “gewoonlijk gemiddeld” ten minste honderd werknemers tewerkstellen, moeten een Ondernemingsraad oprichten of hernieuwen. Dit is ook zo voor de Ondernemingen waar bij de sociale verkiezingen van 2008 een Raad werd opgericht of had moeten opgericht worden, voor zover zij nog steeds gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstellen. Zij moeten dan wel geen afzonderlijke verkiezingen meer houden. Het mandaat in de Ondernemingsraad wordt uitgeoefend door de personeelsafgevaardigden die in het Comité werden verkozen.

Ondernemingen die “gewoonlijk gemiddeld” ten minste vijftig werknemers tewerkstellen, moeten een comité oprichten. Het begrip “gewoonlijk gemiddeld” betekent dat eerst de gemiddelde tewerkstelling moet worden berekend. Pas als de drempel is overschreden, kan bijkomend nagekeken worden of deze “gemiddelde tewerkstelling” ook “gewoonlijk” is (*Arb. Dendermonde 01/02/2008, AR 08/191/A en Arb. Antwerpen, 12/02/01, AR 363.813, doch anders: Arb. Bergen 03/03/2008, AR 08/276/A*).

Zowel de ondernemingen uit de private sector met handels- of industriële finaliteit als ondernemingen zonder winstoogmerk, zoals sociale en gezondheidsdiensten, organiseren verkiezingen. Daarentegen worden geen sociale verkiezingen georganiseerd in overheidsinstellingen en in sommige economische overheidsbedrijven, zoals de NMBS, Belgacom en Bpost.

En ja, ook in de vakbond zelf kiest het personeel zijn werknemersafgevaardigden in de Ondernemingsraad en het Comité. Wat als de werkgever de verkiezingsprocedure opstart en nadien, op dag X, tot de vaststelling komt dat dit niet hoefde, aangezien hij toch niet voldoet aan de minimale personeelssterkte ? Het arbeidshof te Brussel besliste dat de werkgever gebonden blijft door zijn initiële beslissing en daarop niet eenzijdig kan terugkomen (*Arbeidshof Brussel 26/09/2008, AR 50.814*).

## Onderneming als technische bedrijfseenheid (TBE)

Op vandaag bestaan ondernemingen steeds meer uit netwerken van afzonderlijke juridische entiteiten die elk hun eigen activiteit hebben. Deze aparte entiteiten behalen veelal niet de tewerkstellingsdrempels, waardoor er – al dan niet zo bedoeld – geen sociale verkiezingen moeten worden georganiseerd. Om te vermijden dat zulke constructies worden opgezet met de bedoeling de verplichting tot het houden van verkiezingen te omzeilen, is het begrip “technische bedrijfseenheid” geïntroduceerd. Sociale verkiezingen moeten worden gehouden op het niveau van de technische bedrijfseenheid. In de meeste gevallen zal de definitie van de TBE dezelfde zijn voor de Raad en het Comité, maar het is ook mogelijk dat dit verschillend is ten gevolge van de verschillende taken die aan de beide organen zijn toevertrouwd, bv. specifieke risico's inzake veiligheid om tot opsplitsing van twee TBE's te komen voor het preventiecomité. Het welzijnsbeleid verschilt van het algemeen beleid inzake arbeidsvoorwaarden en arbeidsorganisatie en wordt beter op lokaal vlak behartigd (*Arb. Brussel 02/02/2012, AR 12/408/A ; Arb. Kortrijk 07/03/2012, AR 12/55/A*). De “TBE” komt niet noodzakelijk overeen met de juridische entiteit (nv, bvba, vzw, ...). Sommige verschillende juridische entiteiten kunnen samengevoegd worden tot één onderneming. Of één juridische entiteit kan worden gesplitst in meerdere technische bedrijfseenheden, bv. de aparte vestigingen.

Er is sprake van afzonderlijke technische bedrijfseenheden als er een economische en sociale autonomie kan worden aangetoond. Economische criteria die kunnen wijzen op zelfstandigheid zijn o.m. een eigen directie, een eigen raad van bestuur, een eigen boekhouding, verschillend logo, al dan niet op elkaar afgestemde activiteiten ...

Aparte gebouwen, verschillende uurregelingen, afwezigheid van gemeenschappelijke voorzieningen (bv. refter), verschil in taal, ... wijzen dan weer op een sociale autonomie. Met een knipoog stelde de Arbeidsrechtbank Antwerpen dat het West-Vlaams en het Antwerps géén verschillende talen zijn ... (*Arb. Antwerpen, 02/02/2004, AR 363.608*). Opvallend is dat in de rechtspraak met betrekking tot de sociale verkiezingen van 2012 slechts een relatief belang werd gehecht aan cultuur- en taalverschillen. De arbeidsrechtbank Brussel oordeelde in meerdere vonnissen dat het verschil in taal de dag van vandaag geen barrière meer vormt voor efficiënt vergaderen. Er kan immers een beroep gedaan worden op vertaaldiensten. Het verschil in cultuur werd door de rechtbank zelfs als verrijkend gezien (*Arb. Brussel 06/02/2012 AR 12/517/A + 12/605/A + 12/1211/A ; Arb. Brussel 10/02/2012, AR 12/775/A*).

Ook hier hebben de arbeidsrechtbanken, in geval van discussie, het laatste woord. De sociale criteria zijn in elk geval doorslaggevend, los van het bestaan van economische zelfstandigheid (*Cass. 19/12/1983; Arb. Gent, 01/02/2008, AR 08/72; Arb. Brussel 06/02/2012 AR 12/604/A en 12/693/A*).



Meestal zal de juridische entiteit samenvallen met de technische bedrijfseenheid, maar er zijn nog andere scenario's :

- de verkiezingen worden gehouden op het niveau van de juridische entiteit. Dit slaat vooral op ondernemingen waarvan de verschillende technische bedrijfseenheden afzonderlijk niet, maar samen wel de vereiste personeelssterkte bereiken.
- Samenvoeging van verschillende juridische entiteiten tot één TBE : als er aan de hand van de economische en sociale criteria kan worden aangetoond dat deze in werkelijkheid slechts één TBE vormen, zullen de verkiezingen enkel op dit niveau van de TBE doorgaan. De werknemers en de vakbonden kunnen onder bepaalde voorwaarden gebruik maken van een "wettelijk vermoeden". Het is dan aan de werkgever om het tegenbewijs te leveren.
- Samenvoeging van verschillende TBE's : wanneer een juridische entiteit uit verschillende TBE's bestaat, die elk apart de tewerkstellingsdrempels niet bereiken, moeten deze worden samengevoegd. Een andere mogelijkheid is dat die TBE's worden samengevoegd bij een andere TBE die de drempel wél heeft bereikt.

### Wie is werknemer?

Elke persoon die is verbonden met een arbeids- of leerovereenkomst (arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers, telewerk, studenten, dienstencheques,...) is een werknemer. Onder meer ook de werklozen in opleiding, geplaatst bij de onderneming door de VDAB, FOREM of ACTIRIS, worden gelijkgesteld met werknemers.

Ook de uitzendkrachten die geen vaste werknemer, wiens arbeidsovereenkomst geschorst is wegens o.a. ziekte of tijdskrediet, vervangen, tellen mee bij de gebruiker, dit is de onderneming die hen tewerkstelt, en niet bij het uitzendbureau. Uitzendkrachten die ingeschakeld werden om werknemers te vervangen die inhaalrust

voor overuren opnamen of opleiding genoten, tellen mee, volgens de arbeidsrechtbank te Brussel. Het ging immers niet om een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zodat de prestaties van de uitzendkrachten als 'bijkomende' prestaties kunnen beschouwd worden (*Arb. Brussel, 11/02/2008, AR 992/08*).

### Tewerkstellingsdrempel

Die wordt berekend aan de hand van het aantal dagen waarop alle werknemers werden tewerkgesteld, volgens de aangifte in het Dimona-systeem gedurende de vier trimesters in het jaar 2015. Het aantal kalenderdagen tussen elke aangifte van indiensttreding en van uitdiensttreding in het Dimona-systeem wordt gedeeld door 365. Een werknemer die werd tewerkgesteld van 1 januari tot 31 december 2015 telt dus voor een breuk 365/365, dus een geheel. Een werknemer die, bijvoorbeeld, in dienst trad op 1 april 2015 en uit dienst trad op 25 april telt voor een breuk van 25/365.

De werknemers die met een vervangingsovereenkomst zijn tewerkgesteld, worden niet in rekening gebracht. De vervangen persoon zelf wordt wel meegerekend, ondanks de schorsing van zijn arbeidsovereenkomst. Ook langdurig zieken blijven derhalve meetellen.

Het gemiddelde van de uitzendkrachten (in zoverre die geen vaste werknemers vervangen wiens arbeidsovereenkomst is geschorst) wordt berekend door het aantal kalenderdagen van inschrijving in het bijzonder personeelsregister in het vierde trimester van 2015, te delen door 92.

Bij de berekening van de drempel worden deeltijdse werknemers met een uurrooster van minder dan  $\frac{3}{4}$  van een voltijdse tewerkstelling, slechts voor de helft meegeteld. De gewoonlijk gepresteerde arbeidsduur is bepalend en niet de in de arbeidsovereenkomst vastgestelde arbeidsduur.

Erik MASSÉ  
Marleen VANDERSTRAETEN



## PROCEDURE

Ten laatste 90 dagen voor de verkiezingen plaatsvinden, moet de werkgever een bericht uithangen (de wet spreekt van “aanplakken”) met de aankondiging van onder meer de datum (“dag Y”) en het tijdstip van de verkiezingen. Die dag van aanplakking wordt “dag X” genoemd. De naleving van de regels inzake tijdelijke aanplakking is essentieel. De niet-naleving ervan leidt tot nietigheid van de verkiezingen (*Arb. Charleroi 15/05/2012, AR 12/1612/A*).

Net als in 2012 bestaat de mogelijkheid om gegevens via elektronische weg door te geven via de op de website van de FOD-WASO ter beschikking gestelde standaardformulieren ([www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)). Ook de zogenaamde “aanplakking” mag vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.

Ten laatste 60 dagen voor dag X (X - 60) moet de werkgever de Ondernemingsraad, het Comité (CPBW), of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging, informeren in verband met de technische bedrijfseenheden of de wijzigingen ervan. Deze informatie betreft eveneens het aantal werknemers per categorie, de functies van het leidinggevend personeel en van de kaderleden. Zo de ondernemingsorganen (nog) niet bestaan, worden de werknemers geïnformeerd door aanplakking.

De werkgever moet de werknemersvertegenwoordigers raadplegen over deze drie punten. Indien zij tussen de periode X-60 en X-35 geen akkoord bereiken, beslist de werkgever autonoom uiterlijk op datum X-35. In geval van betwisting heeft finaal de arbeidsrechtbank het laatste woord.

### Voorbeeld

In een onderneming zijn de verkiezingen gepland op maandag 9 mei 2016. De dag van aanplakking, dag X, is dan dinsdag 9 februari. Indien er tussen de periode van vrijdag 11 december 2015 (= X-60) en dinsdag 5 januari 2016 (= X-35) geen akkoord kan bereikt worden over de omschrijving van de technische bedrijfseenheid, deelt de werkgever uiterlijk op 5 januari zijn beslissing mee. De werknemersorganisaties en de werknemers beschikken over de mogelijkheid beroep in te stellen bij de arbeidsrechtbank tegen deze beslissingen van de werkgever, uiterlijk op dinsdag 12 januari 2016 (X-28).

### Tijdstip van de sociale verkiezingen

In normale omstandigheden zullen de sociale verkiezingen plaatsvinden in de periode van 9 mei tot en met 22 mei 2016. Toch kunnen deze uitzonderlijk ook buiten deze periode plaatshebben :

- ▶ als de verkiezingen door de rechtbank nietig worden verklaard;
- ▶ zodra het aantal werknemersafgevaardigden kleiner is dan twee en er geen plaatsvervangers of niet verkozen kandidaten meer zijn om de vacante zetel in te vullen;
- ▶ indien de procedure te laat werd ingezet door de werkgever;
- ▶ wanneer betwistingen voor de arbeidsrechtbank een vertraging hebben veroorzaakt in de verkiezingsprocedure;
- ▶ op verzoek van een werknemersorganisatie, wanneer de kiesverrichtingen werden onderbroken door staking van een meerderheid van de betrokken categorie arbeiders of bedienden of als 25 % van de betrokken categorie arbeiders of bedienden tijdelijk werkloos is.

In een volgend nummer van Vrijuit zal uitgebreid stilgestaan worden bij de invulling van de begrippen ‘leidinggevend personeel’ en ‘kaderpersoneel’.

Erik MASSÉ

Marleen VANDERSTRAETEN

## Ont-waak !

### Luisteren naar verhalen van dichtbij en veraf

*Ont-waken op zondag is heel voorzichtig wakker worden, de ogen openen en over de grenzen kijken. Is genieten van een vleugje muziek bij een aperitief, luisteren naar verhalen van dichtbij en veraf met (h)eerlijke soep en broodjes.*

In het kader van de campagne ‘Sociale bescherming voor iedereen’ organiseert 11.11.11. Brugge in samenwerking met organisaties als ACLVB, ABVV, ACV, Bond Moyson, CM, FOS en Wereldsolidariteit, op zondagvoormiddag 22 november het initiatief ‘Ont-waak !’. Het geheel kadert in het ruimere sensibiliseringsproject On-rust, dat van 14 tot 29 november plaatsvindt in Brugge.

Op 22 november komen zes getuigenissen aan bod die de verschillende aspecten van sociale bescherming in de verschillende werelddelen zullen belichten. Met Ont-waak wordt opgeroepen tot



waken over onze sociale bescherming, tot ontwaken voor meer internationale solidariteit.

### Praktisch

Zondag 22 november van 11 u. tot 14 u.  
Oud Politiegebouw Brugge, Hauwerstraat 3, 8000 Brugge

### Programma

10.30 u. - 11 u. : onthaal met aperitief, mogelijkheid bezoek tentoonstelling On-rust  
11 u. - 13 u. : verhalen uit Afrika, Indonesië en Nicaragua  
13 u. - 14 u. : soep en broodjes  
Tussendoor muziek van Rockauvin

### Inschrijven

Mail de bevestiging van je deelname naar [veerle.declercq@telenet.be](mailto:veerle.declercq@telenet.be).

Je inschrijving is pas definitief na betaling (€ 5 per persoon voor 1 aperitief en soep + broodjes à volonté) op rekeningnummer BE76 7512 0356 0095 met vermelding ‘ont-waak + aantal personen’

## La Redoute

## KLANTEN ZULLEN KUNNEN CHATTEN

La Redoute, een begrip in de wereld van postorderbedrijven, zet haar herstructurering verder om te kunnen opboksen tegen de groeiende groep concurrenten op internet.

Uitdaging voor de personeelsvertegenwoordigers: de nefaste gevolgen op het vlak van werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden beperken.

*Het bedrijfshervormingsplan dat de zaken weer moet aanzwengelen, zal geëvalueerd worden in 2017. Hebben de nieuwe bestuurders de bruid mooi opgetuigd om haar duur te kunnen verkopen? Tot op heden geeft de directie niet de voorkeur aan het overleg. Toch willen de ACLVB-afgevaardigden hun eisen kenbaar maken.*

*Maureen Germonprez, Stéphane Ronse, Bestendig Secretaris Roland Foucart en Olivier Clery. Maria Segart ontbreekt op de foto.*



De klanten van La Redoute hebben duidelijk de switch gemaakt naar het nieuwe consumentengedrag. Vandaag gebeurt meer dan 80 % van de bestellingen via de website. Voortaan houden de telefoonoperatrices zich voor hun scherm meer bezig met de opvolging van de bestellingen, tevredenheidsenquêtes, en alsof dat nog niet genoeg was, sinds oktober ook met de chat. Klanten die moeilijkheden ondervinden met de online procedures, kunnen schriftelijk dialogeren om hun doel te bereiken: graag zo snel mogelijk dat prachtige jurkje van Pepe Jeans in soepele stof, 78 % viscose, 19 % polyamide, 3 % elasthan, aansluitend bovenaan en wijd uitlopend onderaan, ... in het rood en maat S.

### Altijd sneller

Eind 2013 besliste de groep Kering afstand te doen van haar postorderfiliaal en het te verkopen aan twee personen uit eigen rangen: Nathalie Balla, algemeen directeur van La Redoute, en Eric Courteille, financieel directeur van Redcats (postorderbedrijf dat al doorverkocht werd door Kering). Doel van de overnemers was de zaken weer op de rails te krijgen om de opgestapelde achterstand ten opzichte van de concurrentie in

te halen. Ze hebben er enerzijds voor gekozen om de informaticatool en de logistiek te moderniseren en anderzijds op alle mogelijke manieren het personeelsbestand in te krimpen. Een nieuw magazijn in Waterloo, net aan de andere kant van de grens, is bijna klaar. Het personeel maakt er zich zorgen over hun toekomstige arbeidsvoorwaarden, met name een wijziging van de uurroosters, waardoor sommigen vroeger beginnen te werken 's morgens en anderen later zullen blijven 's avonds. Globaal doel is de colli's sneller afwerken, tegen de laagst mogelijke kostprijs, en ze sneller te verzenden.

### Geven en nemen

“Uiteraard willen we de technische evolutie en de consumententrends niet tegenhouden”, stellen de ACLVB-afgevaardigden. “Onze missie is het vrijwaren van het maximum aantal banen in de best mogelijke omstandigheden. De werknemers zijn zelf ook vragende partij voor aanpassingen in het uurrooster. De moderne technologieën laten bijvoorbeeld telearbeid toe.” De grootscheepse besparingen zijn niet meteen bevorderlijk voor het geruststellen van het personeel van de Belgische zetel van La Redoute. Druppelsgewijze afdankin-

gen, niet-vervanging van de vertrekkers, vermindering van het aantal uren en wijziging van de bevoegdheden – een vertaalster wordt telefoniste – volgen elkaar op. Als een bedrijf medewerkers aan de kant schuift in functie van het bedrag van hun ontslagvergoeding en niet van hun competenties of van de activiteitsnoden, dan zegt dat veel over de ingesteldheid van de directie ervan.

### Sterke punten

De ACLVB-afgevaardigden willen de weinige jobs die er nog zijn in Steenput (Estaimpuis) houden. Het Belgische personeel kent onze markt en kan de klanten antwoorden in hun eigen taal, troeven die volgens de tevredenheidsenquêtes sterk gewaardeerd worden.

De effecten van het hervormingsplan zullen geëvalueerd worden in 2017. Ondertussen dient vermeden te worden dat de arbeidsomstandigheden erop achteruitgaan en verworpen tot die bij de concurrentie. “Bij Amazon neigt het naar sla-verarbeid. De werknemers zullen er beslist niet oud worden.” De vakbondsafgevaardigden moeten als buffer optreden opdat de directie niet zou denken dat alles toegestaan is.

## AXA ONDERHANDELINGEN OVER *NEW REWARD* VOOR BEDIENDEN HERVAT



Hoewel ze bijna waren afgerond, wenste de AXA-directie de onderhandelingen met betrekking tot de *New Reward* voor bedienden op te schorten. Adieu maaltijdcheques, cafetariaplans en collectieve bonus via cao 90. Onaanvaardbaar voor het personeel, dat moest dreigen met acties opdat de onderhandelingen zouden hervat worden.

Om haar beslissing te rechtvaardigen riep de directie de noodzaak voor AXA België in om binnen het kader van het strategisch plan 2020 een besparing van 40 miljoen euro te realiseren voor 2016 en 2017. Na de dreiging van het personeel om over te gaan tot acties, heeft de directie op maandag 26 oktober de dialoog hervat. De intentie van de ACLVB-afgevaardigden is de draad oppikken daar waar er gestopt was :

- de invoering van een nieuw classificatie- en verloningssysteem waarin een vast loon, een jaarlijks variabel loon dat gekoppeld is aan de prestaties en een variabel discretionair loon voorzien worden;
- toekenning van maaltijdcheques aan alle medewerkers van AXA Belgium (bedienden en kaderleden);
- invoering van een cafetariaplans voor de bedienden (met name de mogelijkheid voor zij die het wensen een leasingwagen, leasing van elektronisch materiaal, een NMBS-, De Lijn-, TEC- of STIB-abonnement enz., te financieren met hun dertiende maand);
- eerste betaling van een collectieve bonus in het kader van cao 90.

Op het einde van de vergadering hebben de woordvoerders meer transparantie geëist over de evolutie van de werkgelegenheid en de toekomst van de regionale sites. Ze drongen aan op respect voor het gegeven woord en respect voor de verschillende afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten.

# HOTEL MÉTROPOLE DREIGT MET ONTSLAG VAN 11 WERKNEMERS



De grote meerderheid van het personeel bij hotel Métropole op het Brusselse De Brouckèreplein ging op maandagen 19 en 26 oktober over tot een spontane staking. Ze protesteerden daarmee tegen het nakend ontslag van 11 werknemers.

De banen die op de tocht staan, maken deel uit van de diensten ontbijt en banket. Er werd een stakingsaanzegging ingediend, want de werknemers vrezen dat die

ontslagen, waartoe begin oktober werd beslist, uitbreiding zullen kennen naar de andere diensten van het hotel. We hadden nochtans een cao ondertekend die de werkgelegenheid in het bedrijf moest garanderen", benadrukt Xavier Muls, Bestendig Secretaris ACLVB. De vrees bestaat dat ook andere departementen zullen getroffen worden. De directie roept financiële argumenten in om haar eenzijdige beslissing te rechtvaardigen. Een redenering die we helaas niet kunnen volgen.

## Schaarbeek

### SLUITING DELHAIZE VERHAEREN



De eerste van de 14 winkels die getroffen zijn door de herstructurering bij Delhaize, heeft zijn deuren gesloten op 31 oktober. De vestiging aan de Emile Verhaerenstraat in Schaarbeek wordt overgelaten aan een zelfstandige. Het personeel wordt er wellicht minder goed betaald en de uurroosters dreigen nadeliger te zullen zijn. Om dat duidelijk te maken ging een handvol ACLVB-militanten koffie en koeken uitdelen bij het personeel dat nog in dienst is en de klanten. Nadien zijn het Delhaize Turnhout (9 november) en Berlaar (30 november) die verdwijnen.

# NIEUWS AAN HET OUTPLACEMENTFRONT



In het nieuwe ontwerpakkoord zijn geen verdere afspraken gemaakt rond de Algemene Regel van outplacement. Een werknemer valt onder de Algemene Regel indien hij minimum 30 weken opzeg heeft bij ontslag. Indien je de opzeg moet presteren, volg je de outplacementbegeleiding tijdens je sollicitatieverlof.

Vanaf 1 januari 2016 wordt bij de uitbetaling van een verbrekingsvergoeding automatisch 4 weken loon afgehouden voor outplacement. Je volgt de begeleiding logischerwijs na je ontslag.

Voor de ontslagen werknemers die onder cao 82 vallen, zijn er wel nieuwe afspraken gemaakt. Ter herinnering, dit gaat om werknemers vanaf 45 jaar die geen minimum van 30 weken opzeg hebben. Deze werknemers moeten voortaan aan de RVA een attest van het stelsel van beschikbaarheid waarin zij zich bevinden vragen en dit meedelen aan de werkgever.

Deze kennisgeving zal het vertrekpunt van de procedure (termijnen en sancties) vormen.

**Er zijn verschillende situaties en beschikbaarheden mogelijk :**

- ▶ Indien de persoon *niet meer beschikbaar* moet zijn
  - heeft hij geen recht op outplacement
  - zijn er dus ook geen verplichtingen of sancties van de RVA
- ▶ Indien de persoon valt onder *actieve beschikbaarheid* (inclusief DISPO)
  - moet de werkgever een aanbod tot outplacement doen
  - indien de werkgever dit niet doet, is de werknemer verplicht dit te vragen
  - is de werknemer verplicht outplacement te volgen

▶ Indien de persoon een *aangepaste of passieve beschikbaarheid* heeft

- vanaf de leeftijd van 60 jaar (62 vanaf 2017/2018) kan deze werknemer outplacement vragen aan de werkgever. Indien hij dat doet, moet hij het ook volgen.
- ben je jonger dan 60 jaar (62 vanaf 2017/2018), dan val je onder dezelfde voorwaarden als de personen met een actieve beschikbaarheid

## Heb jij te maken met een 'nakend' ontslag ?

Voor meer informatie omtrent je rechten en verplichtingen met betrekking tot outplacement kan je de website van Switch Outplacement raadplegen of contact opnemen met een van de Switch-medewerkers.

### Switch Outplacement

[www.switch-outplacement.be](http://www.switch-outplacement.be)

#### Provincie Antwerpen

Maarten Spiessens, tel. 0471-97 96 60  
[info-antwerpen@switch-outplacement.be](mailto:info-antwerpen@switch-outplacement.be)

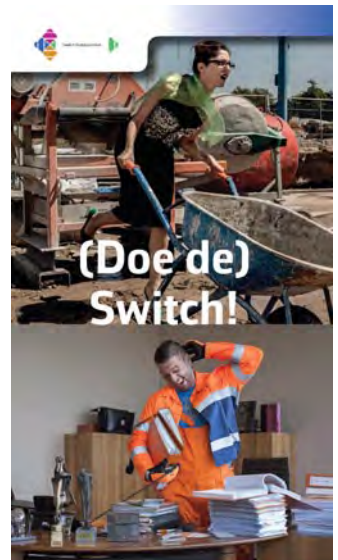
#### Provincie Oost-Vlaanderen

Carmen Coone, tel. 0471-97 96 61  
[info-oost-vlaanderen@switch-outplacement.be](mailto:info-oost-vlaanderen@switch-outplacement.be)

#### Provincie Limburg

Stefanie Bervoets, tel. 0471-97 96 35  
[info-limburg@switch-outplacement.be](mailto:info-limburg@switch-outplacement.be)

**Sandra BONNY**



Begeleiding naar een nieuw professioneel begin.

[www.switch-outplacement.be](http://www.switch-outplacement.be)

## Distributiesector

### Hoor wie klopt daar ?

**Tot in het verre Spanje wordt de dagelijkse inzet van de werknemers uit de distributiesector gezien. De Sint liet daarom weten dat hij een verrassing in petto heeft voor de kinderen van deze werknemers.**

#### Wat moet je doen ?

Surf naar [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be) > rubriek sectoren > voeding-distributie > infoflash > 2015 en download de kleurplaat (infolash 246).

Druk het document af, bij voorkeur recto verso, en laat de tekenplaat inkleuren door een kind. Geef de ingekleurde tekening uiterlijk op 23/11/2015 af in je ACLVB-secretariaat. Vergeet niet achteraan het document je contactgegevens te vermelden zodat de Sint en Piet je huis vinden.

#### Komen Sint en Piet bij ons thuis ?

Inderdaad, Sint en Piet zullen uit alle inzendingen 3 tekeningen kiezen. De winnende kinderen mogen op maandag 30/11/2015 thuis een bezoekje verwach-

ten. De goedheilig man en zijn knecht contacteren je desgevallend op vrijdag 27/11/2015 om concreet af te spreken.

Deze actie is gericht naar de ACLVB-leden tewerkgesteld in de *distributiesector*. Het gaat om de paritaire comités 201, 202, 202.1, 311 en 312.

Tip : het nummer van het paritair comité waartoe je bedrijf behoort, vind je op je loonbrief of je arbeidsovereenkomst.

*Werk je in de distributiesector, maar heb je zelf geen kleine kinderen ?*

Dan kan je zeker een collega, iemand van de familie of een kennis een pleziertje doen.

Uiteraard brengt Piet zijn zak vol lekkers mee voor de kapoenen. Tom Van Droogenbroeck, Nationaal Verantwoordelijke Distributiesector ACLVB, knipoogt. "We zullen erop aandringen dat ook de mama- en papa-kapoenen iets lekkers krijgen !"

EVV-congres

# OPVANG VAN VLUCHTELINGEN : HET ZWEEDSE VOORBEELD

*“Als de hoop verdwijnt en plaats maakt voor angst, valt het ergste te vrezen”, verklaarde Aida Hadzialic. Haar tussenkomst was een van de meest opgemerkte tijdens het 13de Congres van het Europees Vakverbond afgelopen maand.*



Aida Hadzialic, amper 28, is vandaag minister van Hoger Onderwijs in Zweden. Op 5-jarige leeftijd sloeg ze op de vlucht voor de oorlog in ex-Joegoslavië. Veel meer dan een zoveelste getuigenis van een oorlogsvluchteling was haar boodschap er een van hoop. Broodnodige hoop in deze periode waar het vooral de schrik is die regeert.

## Integratiemodel

Wanneer Aida Hadzialic in 1992 arriveert, heeft Zweden – met een bevolkingsaantal gelijkaardig aan dat van België – af te rekenen met een economische crisis en een hoge werkloosheidsgraad. Het land zal in ieder geval niet aarzelen om 82.000 mensen op te vangen die op de vlucht zijn voor het Balkanconflict. Tien jaar later behoort de Zweedse economie tot de sterkste en productiefste ter wereld. Als bevoegd minister heeft ze niet nagelaten te verwijzen naar de gratis en universele toegang tot onderwijs dat in Zweden wordt verstrekt als sleutel tot die integratie. Vandaag stelt het land bovendien opleidingen en cursussen Zweeds voor aan de migranten bij hun aankomst. Er zouden veel lessen kunnen getrokken worden uit dit model.

## Opvangplicht

Om dat cijfer van 82.000 personen in perspectief te plaatsen, dringt zich een vergelijking op met wat zich vandaag voordoet inzake opvang van Syrische en Iraakse vluchtelingen. Het gaat om de helft van de 160.000 vluchtelingen die volgens het plan voorgesteld door de Commissie, zullen verdeeld worden in de hele Europese Unie, dus over meer dan 500 miljoen inwoners. Het is ook dertien keer wat gevraagd werd aan België in het kader van datzelfde plan, iets minder dan

6.000 vluchtelingen, en dat voor een bevolking vergelijkbaar met die van Zweden. Het is de reden waarom de ACLVB, samen met het Europees Vakverbond, dat tijdens dit congres een spoedresolutie heeft goedgekeurd, appel doet op het respect voor de mensenrechten en de menselijke waardigheid bij de opvang van de migranten.

## Onthaalquota

De Europese Commissie heeft een eerste duidelijke geste gedaan door verplichte onthaalquota vast te leggen om 160.000 vluchtelingen te verdelen over de lidstaten. Maar dat is niet voldoende. Ze moet onder meer verdergaan met de financiering van de zoek- en reddingsoperaties bij de Middellandse Zee. Bovendien moet de Dublin-conventie herzien worden, zodat niet louter drie of vier grenslanden alle opvanginspanningen torsen.

We vragen uiteindelijk meer solidariteit, om in te gaan tegen de gestaag toenemende angst en het op zichzelf teruggeplooid zijn. Zweden moet als tegenvoorbeeld dienen voor allen die denken en luidkeels beweren dat er geen plaats of werk meer is in de Europese Unie voor zij de oorlog ontvluchten. Het moet tot hoop strekken voor al diegenen die overgeleverd zouden kunnen worden aan angst.



## Syndicalist in hart en nieren wordt voorzitter van het Europees Economisch en Sociaal Comité

Georges Dassis werd op 7 oktober verkozen tot voorzitter van het Europees Economisch en Sociaal Comité. Dassis verdiende reeds zijn sporen als syndicalist-activist in Griekenland en België. Hij heeft meteen zijn programma voorgesteld.

“Dit mandaat zal de burgers ten goede komen, het zal volledig aan hen gewijd zijn. We gaan alle krachten van het middenveld bundelen om de Europese Unie aantrekkelijk te maken en haar meer aanwezig te laten zijn in het dagelijks leven van de Europeanen. Eerst en vooral moeten we de extreme armoede wegwerken, investeren in de tewerkstelling van jongeren, in projecten rond infrastructuur en onderzoek en ontwikkeling. En wel massaal. Europa moet niet synoniem zijn voor neerwaartse nivellering, wel voor een opwaartse beweging. Het moet alle burgers van het Noorden, het Zuiden, het Oosten en het Westen naar een beter leven leiden. Harmonisering in vooruitgang dus.”





Burkina Faso



Met de steun van DE BELGISCHE ONTWIKKELINGSSAMENWERKING .be

# VAKBONDEN INFORMELE ECONOMIE STRIJDEN VOOR DE DEMOCRATIE

Sinds de opstand tegen het regime van Blaise Compaoré (voormalig president van Burkina Faso) en zijn vlucht hebben de vakbonden er onophoudelijk aan herinnerd dat de toekomst vormgegeven wordt op straat en rond de tafel. Het is het verhaal van een bondgenootschap tussen vakbonden van de formele sector en groeperingen van werknemers van de informele economie. Het is ook het verhaal van de CSB (Confédération Syndicale Burkinabé), een vakbond gericht op de werknemers van de informele economie.

Al bij de moord op de journalist Norbert Zongo in 1998 was het regime van Blaise Compaoré aan het wankelen gegaan onder druk van de straat, zonder evenwel in te storten. De strijd werd dan gevoerd door een sterke syndicale beweging, maar een die enkel in de formele sector mobiliseerde, terwijl 88 % van de werknemers tewerkgesteld is in de informele economie. In 2008 hebben 3 crisissen (petroleumcrisis, financiële crisis, voedingscrisis) het systeem Compaoré dooreengeschud.

De vakbonden verenigden zich met de verbonden van werknemers van de informele economie om de economische malaise door de strengere taxering van ingevoerde producten aan de kaak te stellen. Grote protestmarsen waar vooral werknemers van de informele economie waren, werden georganiseerd door de vakbonden.

## Eisen van de informele sector

Ondertussen hebben in 2009 met de steun van ACLVB-BIS zes vakbondscentrales van Burkina een werkgroep opgericht opdat zou rekening gehouden worden met de eisen van de werknemers van de informele sector. De vakbonden hebben gewerkt aan de bewustwording van de werknemers van de informele economie, hun omkadering, hun syndicale vorming en de verbetering van hun omstandigheden. De CSB wil overal en voor allen representatief zijn, inclusief voor de werknemers van de informele economie. Na de moord op een leerling door de politie in 2011, kwam de jeugd in opstand en ontketende ze een muiterij van de jonge soldaten, die vervolgens de kramen hebben geplunderd en leeggeroofd. De werknemers van de informele sector staken de zetel van de partij van Blaise Compaoré in brand, en een gedeelte van de Nationale Vergadering. De revolte was begonnen. Ze werd aangewakkerd door de inbeslagname van de vrijheden (syndicale en democratische vrijheden, ondernemersvrijheden) en de corruptie van het regime.

## Een keer te veel

Het is in die atmosfeer dat Blaise Compaoré besliste om, na 27 jaar aan het bewind, de grondwet te veranderen teneinde zich voor te stellen voor een nieuw mandaat van vijf jaar, dat drie keer vernieuwbaar was. Het was te veel : vier dagen opstand begonnen. Op 28 en 29 oktober organiseerden de oppositie en de middenveldorganisaties, na verwittigingsmarsen, twee grote bijeenroepingen waarbij het volk aangemaand werd zich te verzetten tegen de aanpassing van de grondwet." Op 30 oktober stapte een mensenzee, voornamelijk samengesteld uit jongeren van de informele economie, naar de Nationale Vergadering, die op het punt stond de rectificatie van de grondwet te stemmen. Geconfronteerd met de vastberadenheid van het volk, vluchtte Blaise Compaoré op 31 oktober naar Ivoorkust. De overgang kon dan beginnen : negen maanden om vrije verkiezingen te organiseren, negen maanden voorstellen van de vakbonden om het lot van de werknemers te verbeteren.

## Staatsgreep

Maar op 16 september 2015 gijzelde de presidentiële wacht de regering, voorbode van een staatsgreep die aangekondigd werd op



17 september. Die staatsgreep brak de inspanningen van het middenveld om sociale stabiliteit te bewerkstelligen.

De UAS (Unité d'Action Syndicale) lanceerde het ordewoord voor onbeperkte staking, de middenveldorganisaties en de politieke partijen vroegen hun militanten protestmarsen te organiseren om de staatsgreep aan te klagen en het opnieuw aanstellen van de overgangsorganen te eisen. De drie Belgische vakbonden en het IVV hebben een duidelijke boodschap overgemaakt en hun steun betuigd aan de strijd van de vakbonden voor een democratische toekomst. De staking werd opgevolgd door alle werknemers. De balans van de revolte is niettemin zwaar : 11 doden en 116 gewonden door kogels. Na onderhandelingen en een akkoord afgesloten onder beschermheerschap van de leider van de Mossi (de grootste etnische groep van Burkina Faso) heeft de presidentiële wacht de wapens terug ingeleverd en werd hij ontbonden.

Vandaag hervat het Burkinese volk zijn weg naar de democratie. De CSB herneemt zijn voorstellen en zijn syndicale verantwoordelijkheden ter verdediging van de werknemers van de informele economie op het hoogste niveau.

De beweging van de Burkinabé naar een democratische samenleving werd mogelijk gemaakt door het bondgenootschap tussen vakbonden van de formele economie en werknemersgroeperingen van de informele economie.

Internationaal departement

## SYNDICALE PREMIES

### Voedingsnijverheid

#### Arbeiders (PC 118)

Jaar : 2015

Referteperiode/aansluiting :

1/04/2014 – 31/03/2015

Bedrag : bij een onderneming waarvan het RSZ-nr. wordt voorafgegaan door het kengetal 048, 051, 052 en 848 heeft men recht op een syndicale premie.

Kortere periodes van tewerkstelling geven ook recht op een premie.

Dagen gelijkgesteld met effectieve prestaties tijdens 1 jaar :

Ziekte - arbeidsongeval - beroepsziekte - gedeeltelijk arbeidsongeval - gedeeltelijke beroepsziekte - rustdagen moederschap - borstvoeding - op prenataal verlof - profylactisch verlof - ziekte 2de week gewaarborgd loon - vaderschapsverlof - ouderschapsverlof KB 26/10/97 - ouderschapsverlof cao nr. 64 - economische werkloosheid - staking - werkloosheid ing. staking - lock-out - burgerplicht - uitoefening publiek mandaat - rechterlijke functie - syndicale opdracht - dwingende familiale redenen - sociale promotie - voltijdse loopbaan onderbreking - deeltijdse loopbaan onderbreking  
Opgelet : voor deze gelijkstellingen moet een attest bijgevoegd worden

#### Volledig werklozen

Het recht op de premie blijft behouden gedurende 4 referteperiodes volgend op de referteperiode waarin men volledig werkloos werd.

De syndicale premie voor werklozen zal pas, na controle door het Sociaal Fonds, mogen uitbetaald worden.

#### Bruggepensioneerden

Het recht op de premie blijft behouden tot het einde van de brugpensioenperiode.

De syndicale premie voor bruggepensioneerden zal pas, na controle door het Sociaal Fonds, mogen uitbetaald worden.

De arbeider (volledig werkloos of bruggepensioneerde) heeft slechts recht op deze premie voor de periode van werkloosheid die volgt op zijn periode van tewerkstelling in de voedingsnijverheid.

#### Leden die langdurig ziek zijn of voltijds tijdskrediet

De eerste 12 maanden worden gelijkgesteld met effectieve prestaties. Vervolgens behouden ze het recht om een premie "volledig werkloze" gedurende 3 referteperiodes te ontvangen.

#### Opmerking :

Voor de arbeiders die op datum van hun indiensttreding nog niet aangesloten waren bij een syndicale organisatie of die bij hun indiensttreding niet meer aangesloten waren bij een syndicale organisatie, wordt het aantal te bepalen maanden beperkt tot de periode van lidmaatschap.

Leden die in 2014 een premie Voedingsnijverheid

ontvingen en in orde zijn met de bijdragen tot en met 9/2015 en ook dit jaar recht hebben op een premie, zullen hun premie automatisch op hun rekening gestort krijgen. Leden die vorig jaar geen premie ontvingen, en leden die nu voor de eerste maal een premie krijgen en niet in orde waren met de bijdragen tot 9/2015, zullen nog een attest ontvangen.

### Scheikunde bedienden (PC 207)

Jaar : 2015

Referteperiode/aansluiting :

1/01/2014 - 31/12/2014

Bedrag : 90 euro

Bijzondere voorwaarden : in de loop van het jaar 2014 ten minste 1 maand tewerkgesteld zijn in een onderneming van PC 207.

Ten laatste op 1/08/2015 lid zijn en in orde zijn met de bijdragen op het moment van de betaling van de premie.

Leden die in de loop van het refertjaar 2014 in brugpensioen zijn gegaan, hebben eveneens recht op de premie.

### Belgische Rode Kruis Vlaanderen (PC 330.015)

Jaar : 2015

Referteperiode : 1/9/2014 – 31/8/2015

Bedrag : vermeld op het attest + een sectorale premie van € 90 (bijdragen voltijdsen) en € 45 (bijdragen deeltijdsen)

## LOONAANPASSINGEN OP 01.10.2015

| P.C.     | ACTIVITEIT                           | AANPASSING       |
|----------|--------------------------------------|------------------|
| 109      | Kleding- & confectiebedrijf          | + 0,11 % (index) |
| 120.02   | Vlasbereiding                        | + 0,11 % (index) |
| 140.01.3 | Autocars (niet voor garagepersoneel) | + 0,41 % (index) |
| 148      | Bont & kleinvel                      | + 0,11 % (index) |
| 215      | Kleding- & confectiebedrijf          | + 0,11 % (index) |

### PC 200

## Opstarten sectorale werkgroep ICT-bedrijven

Recent hield ACLVB een eerste sectorale werkgroep ICTS. Deze eerste bijeenkomst was vooral een kennismakings- en verkenningsronde. Het feit geregeld samen te kunnen komen met werknemers die in vergelijkbare omstandigheden werken en problematieken gemeen hebben, vormt een grote plus. Daarover was iedereen het eens.

Maar wat verwachten de afgevaardigden ? En wat kan en wil de werkgroep bieden ?

Naast de mogelijkheden tot netwerken en informatie verzamelen rond thema's die de werkgroep ICTS via contacten met UNI Global Union, enz. kan leveren, willen de afgevaardigden concreet werken rond : evenwichten onder vakbonden, bedrijfsplacities consulteerbaar op internet, car policies, problematiek rond kaders, problematiek life/work balance, ...

Alle thema's tegelijk behandelen is niet mogelijk. Voorlopig werd bepaald dat eerst concrete info zal aangereikt worden over Europese Ondernemingsraden,

car policies, syndicale tijd / vakbondswerk, life/work balance, HR policy enz. via intranet, ...

Daarnaast zal begonnen worden met het in kaart brengen van de betrokken ondernemingen (aantal werknemers, leden, gedetacheerde tewerkstelling, enz.) om te bekijken welke aard van ondersteuning het efficiëntst kan zijn. ACLVB-leden en -afgevaardigden die zeker in aanmerking komen om uitgenodigd te worden in de werkgroep, zijn diegenen die werken bij o.a.: IBM, IS4F, Coditel-Numericable, Steria Benelux, Real Dolmen, Telenet, Ordina, Tech Mahindra, Kronos ...

Aarzel niet om ACLVB te contacteren of deze info door te geven aan kennissen in de sector. Contact : Jan Moens, Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke, jan.moens@aclvb.be, tel. 02-558.51.50.

Jan MOENS

Racism game over

# SAMEN STRIJDEN TEGEN RACISME, EEN INTERSYNDICALE STUDIEDAG

ACLVB, ACV en ABVV gaan samen, en met de steun van Brussels staatssecretaris voor Gelijke Kansen Bianca Debaets, de strijd aan tegen racisme binnen de bedrijven. Met onze afgevaardigden ontwikkelen we een sensibiliseringscampagne om de ongelijkheden, en in het bijzonder racisme, op de werkvloer aan te kaarten.



Er werden reeds belangrijke inspanningen gedaan op politiek, syndicaal en sociaal vlak om racisme te bannen uit de bedrijven en uit de maatschappij in haar geheel. Toch worden (Brusselse) werknemers nog al te vaak geconfronteerd met verschillende vormen van racisme. Het Centrum voor Gelijke Kansen merkt op dat 41 % van de geopende dossiers racisme-gerelateerd zijn (*cijfers 2014*). En jammer genoeg is Brussel hier een van de koplopers.

De Brusselse situatie is complex. De Brusselse bevolking bestaat uit een lappendeken aan verschillende origines. Brussel is een wereldstad. Een wereldstad, geconfronteerd met verschillende uitdagingen.

De werkloosheidsgraad in Brussel is torenhoog en de toegang tot de arbeidsmarkt voor personen van een andere origine is beperkt. Racisme is echter niet enkel zichtbaar in de werkloosheidscijfers, maar manifesteert zich ook op de werkvloer en in de arbeidsvoorwaarden.

Het is in deze huidige context dat de 3 vakbonden in gemeenschappelijk front strijden voor een werkplek zonder racisme en bij uitbreiding voor een stad zonder racisme. Brussel, een wereldstad waar het aangenaam werken en samenleven is !

Op 1 oktober 2015 ging de sensibiliseringscampagne van start. Een 150-tal afgevaardigden namen toen deel aan de intersyndicale studiedag "Racism Game Over". In de eerste plaats werden de afgevaardigden geïnformeerd over de reikwijdte van racisme, de juridische middelen, de Brusselse situatie, ... In de namiddag werden de afgevaardigden zelf aan het werk werden gezet, in kleinere groepen.

Het uitgangspunt van de studiedag was de co-constructie van de sensibiliseringscampagne. *Strijden tegen racisme, een bottom-up proces.*

Het was een uiterst interessante en productieve dag. Aan de hand van de diverse discussies verzamelden we genoeg stof om een bedrijfsgerichte campagne te ontwikkelen.

De komende maanden zullen we in gemeenschappelijk front een enquête verspreiden onder onze leden. Aan de hand daarvan willen we peilen naar de realiteiten op het terrein. Hoe ervaren onze leden racisme binnen het bedrijf ? Hoe treden zij op tegen racisme ? De resultaten hiervan zullen verwerkt worden tot een bondige, maar informatieve brochure, een van de tools in het bewustmakingsproces.

Uit de verschillende discussies met de afgevaardigden bleek dat 'informatie' en 'opleiding' veruit de belangrijkste tools zijn om te strijden tegen racisme. De onwetendheid moet aangepakt én racisme dient bespreekbaar gemaakt. Daarom organiseren we een tweedaags seminarie voor de ACLVB-afgevaardigden.

## WANNEER ?

Dinsdag 1 december en vrijdag 11 december, telkens van 9 u. tot 16.30 u. in de ACLVB-gebouwen op de Poincarélaan 72-74, 1000 Brussel

Wil je graag dit tweedaags seminarie bijwonen ?  
Neem dan contact op met je Bestendig Secretaris.

Dag van de senioren in Bokrijk

## E-TEAM LEVERT WAARDEVOLLE INPUT



De sociale verkiezingen van mei 2016 staan voor de deur en iedereen zal het geweten hebben. Er wordt op geen inspanning gekeken om ze opnieuw tot een groot succes te maken. Net zoals 4 jaar geleden willen we daarvoor ook weer ons oor te luisteren leggen bij een pak expertise, namelijk bij die militanten die de afgelopen jaren met (brug)pensioen gingen en ons jarenlang vertegenwoordigd hebben in de ondernemingen.

En of ze op de afspraak waren ! Met een 80-tal leden van het E-team (ervaringsteam ACLVB) stroomden ze op 29 september het openluchtmuseum in Bokrijk binnen.

De koffie en croissant zorgden er meteen voor dat al bij de verwelkoming de eerste herinneringen uit hun professionele syndicale loopbaan werden opgerakeld. Met hart en ziel werden leuke en minder leuke anekdotes uit hun carrière uitgewisseld.

Dan was het tijd voor het serieuze werk. Vooreerst schetste Hugo Engelen, Vlaams Gewestsecretaris, de positieve trend van de afgelopen sociale verkiezingen. En omdat we die opwaartse beweging maar wat graag zouden willen doortrekken, werd ook de nieuwe campagne voor de sociale verkiezingen verder toegelicht. Ten slotte presenteerden we de diverse acties die in de verschillende zones worden opgezet, zowel op gebied van kandidatenwerving alsook later voor het werven van stemmen.

En dat de senioren de Liberale Vakbond nog steeds een warm hart toedragen, werd snel duidelijk. De lijsten van de witte vlekken (*die bedrijven waar de ACLVB syndicaal nog niet op de kaart staat*) gingen gretig de tafels rond. Heel wat bedenkingen en suggesties werden in grote groep gedeeld. Het werd snel duidelijk dat de vlam nog steeds niet uit de pan was en dat ze zich volop engageerden en ach-

ter de oproep tot medewerking schaarden. Telefoonacties vanuit de zones, flyeren aan de bedrijfspoorthen of industriezones, mee zoeken naar aanspreekpunten in nieuwe bedrijven ... niets is hun teveel. Het is nu aan de zones om hiervan volop en dankbaar gebruik te maken.

### Volop ertegenaan

Zo'n enthousiasme vroeg om een natje en een droogje ... en dat mocht dan ook niet ontbreken. Onze ervaringsdeskundigen werden uitgenodigd aan de lunch, om nadien massaal het openluchtmuseum Bokrijk met een gids te verkennen.

Op het einde van het formele gedeelte nam de nestor van de senioren nog even het woord. Paul Rutten, onze vroegere afgevaardigde bij Tessenderlo Chemie, sprak vol animo en riep iedereen op "om er ook deze keer weer volop tegenaan te gaan en ervoor te zorgen dat de ACLVB opnieuw zou winnen bij de sociale verkiezingen".

De Limburgse lucht deed iedereen zichtbaar deugd. Aan alle aanwezigen nu reeds een dikke merci voor de niet aflatende inzet. Dat ze nog maar eens zeggen dat er geen solidariteit is tussen de generaties !

Gert TRUYENS



Vlaamse regering wil het streekoverleg hervormen

# SOCIALE PARTNERS GAAN NIET AKKOORD !

De Vlaamse regering wil af van het streekoverleg in zijn huidige vorm. Vakbonden en werkgeversorganisaties zijn het er nochtans over eens dat de bestaande vaste structuur van SERR's en RESOC's moet blijven. Ook de betrokkenheid van de sociale partners moet gegarandeerd blijven.

Sedert 2004 heeft Vlaanderen een streekbeleid met een geografische regioafbakening en een vaste structuur, bestaande uit :

- 15 RESOC's : regionale economische en sociale overlegcomités. Het overlegorgaan van de lokale sociale partners en de lokale besturen.
- 13 SERR's : sociaal-economische regionale raden. De adviesorganen van de lokale sociale partners op vraag van de verschillende overheden, de VDAB en op eigen initiatief.

De huidige Vlaamse regering wil deze vorm van streekoverleg verlaten en komen tot een "versterkt streekbeleid en (boven)lokaal werkgelegenheidsbeleid". Hiervoor zullen de SERR's en RESOC's worden afgeschaft en zullen de lokale bestuursniveaus (steden en gemeenten) gezien worden als initiatiefnemers om het streekbeleid vorm te geven. Steden en gemeenten worden dus verwacht om hiervoor de nodige projecten op te zetten.

Te veel 'vrijheid – blijheid' zeggen de Vlaamse sociale partners. Werknemers- en werkgeversorganisaties zijn het er unaniem over eens dat de bestaande vaste structuur van SERR's en RESOC's moet blijven, evenals de gegarandeerde betrokkenheid van de sociale partners. Benieuwd hoe de Vlaamse regering hier zal op reageren.

*Maar hoe werkt het in de praktijk ? We vroegen het aan Dirk Baeckelandt, zonesecretaris en Bestendig Secretaris in de regio Vlaamse Ardennen, en reeds vele jaren afgevaardigde voor de ACLVB in het lokaal streekoverleg.*

## Hoe lang ben je al betrokken bij het streekoverleg in jouw regio ?

Ik ben als bestendig secretaris in de zone Vlaamse Ardennen gestart in 1990 en werd dan lid van het toenmalige STC (Subregionaal Twerkstellingscomité) Oudenaarde, ik ben er nog ondervoorzitter van geweest. Door wijziging van de regelgeving van de Vlaamse Regering zijn dan de STC's vervangen door de huidige SERR's en RESOC's. De benaming werd dan in onze regio het Streekoverleg Zuid-Oost-Vlaanderen. In totaal omvat het RESOC-gebied de vroegere arrondissementen Aalst en Oudenaarde, 21 steden en gemeenten. Het is een regio met vele kleine gemeenten.

## Werken deze SERR en RESOC goed binnen het bestaande wettelijke kader ?

Voor mij is de SERR-RESOC Zuid-Oost-Vlaanderen, binnen het wettelijk kader, een goed werkend geheel. Het is een voortdurende opdracht van het Streekoverleg om een dynamische sociaal-economische ontwikkeling van het landelijk en stedelijk gebied in Zuid-Oost-Vlaanderen te stimuleren.

Er is een passende beleidsvisie en samen met de sociale partners, lokale besturen, boven-lokale

overheden en andere regionale organisaties, wordt naar oplossingen voor regionale vraagstukken gezocht.

## Wat is de meerwaarde voor de ACLVB om hierbij betrokken te zijn ?

De ACLVB is, zoals de andere sociale partners, lid van de SERR/RESOC en steeds aanwezig. Het is en blijft belangrijk dat er op lokaal niveau over de sociaal-economische ontwikkelingen in de regio overleg is. Meer dan ooit moet het middenveld verder betrokken blijven bij dit overleg.

Het is mijn inziens voor ons van belang de andere lokale actoren te kennen en inbreng te kunnen hebben bij het opstellen van het Streekpact, bij beslissingen, enz. Thema's zoals werk en opleiding, (duurzaam) ondernemen, diversiteitsplannen, opvolging van de tewerkstellingsmaatregelen, sociale economie, enz. zijn onderwerpen waar we als vakbond direct en dagdagelijks mee te maken hebben. We kunnen er zeker met de nodige ervaring en expertise advies geven.

## Wat werkte volgens jou goed in dit Streekoverleg, en welke evolutie heb je daarin meegemaakt ?

De bijna maandelijkse vergaderingen zijn al enige tijd in frequentie verminderd, ze worden nog beter voorbereid, de toelichtingen tijdens de vergaderingen zijn ook uitgebreider geworden. Indien nodig zijn er extra vergaderingen en/of werkgroepen.

Er wordt volop gebruikgemaakt van de informatica. Er bestaat sinds geruime tijd ook een elektronische nieuwsbrief van het streekoverleg en er is natuurlijk het dynamische team van een 7-tal medewerkers met elk hun eigen specialiteit. Er is zelfs een subsidieadviseur. Het vinden van de juiste subsidies voor lokale besturen en organisaties, is een complex en tijdrovend proces.

Waar we wel moeten naar streven is een intensere ondersteuning en feedback. De thema's die door SERR en RESOC worden behandeld, zijn immers divers, maar ook soms erg uiteenlopend.

## Wat gaat er volgens jou veranderen met de nieuwe plannen van de Vlaamse Regering ?

Wel, zo is er de ombudsdienst waar klachten van werkzoekenden over VDAB (over opleidingen, IBO enz.) worden behandeld. Die zal, indien mijn informatie correct is, in de huidige vorm worden afgeschaft. En dan zijn er de loopbaan- en diversiteitsdossiers. Die worden eerst voorbereid in een commissie waar ook de diversiteitsconsulenten van de sociale partners aanwezig zijn. Nadien worden ze dan in plenaire vergadering besproken en wel of niet aanvaard. Ook dit staat in de huidige vorm te verdwijnen en krijgt een totaal andere invulling vanaf januari 2016. Jarenlang hebben drie projectontwikkelaars duurzaam loopbaanbeleid en diversiteit in de bedrijven binnen de regio ondersteund bij



*Dirk Baeckelandt : "Kunnen de aangekondigde wijzigingen inzake streekoverleg al dan niet een doorstart voor het SERR-RESOC-gebeuren betekenen ?"*

de uitbouw van een divers personeelsbeleid met aandacht voor evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen. Noodgedwongen zijn ze nu alle drie in opzeg geplaatst. Heel wat expertise en ervaring dreigt hier verloren te gaan.

Naar de toekomst toe leeft de bekommernis dat dit forum van SERR-RESOC, al dan niet wegens budgettaire maatregelen, wordt afgeschaft, of minstens sterk wordt ingeperkt. Quid naar de financiering toe ? Wat is de timing ?

## Heel veel vragen dus ?

Inderdaad en in de eerste plaats zeker over de midde-len : welke verhouding is er tussen de Vlaamse en lokale middelen ? Wat zijn juist lokale middelen ? Zijn er ook provinciale ? Zijn er mogelijke middelen van intercommunales ?

Uit mijn ervaring meen ik dat de werking van dit forum volledig gebiedsdekkend moet blijven, alle steden en gemeenten moeten eraan deelnemen, anders heeft het geen zin.

En dan dringen vele echt praktische vragen zich op : zoals de locatie en huisvesting, de verdere rol van de sociale partners. Blijkbaar zal er geen echte verplichting meer zijn om de sociale partners bij de besluitvorming te betrekken ? Het paritair overleg is ter zake nochtans belangrijk, samen met het politieke overleg.

Welke inspanning inzake middelen en mensen vanuit de regio zal er minimaal nodig zijn om het nieuwe 'streekoverleg' op te starten ? Wat met de projectontwikkelaars ? Op welke ondersteuning kunnen de organisaties en bedrijven met een loopbaan-diversiteitsplan nog rekenen ?

De SERR-RESOC's hebben vandaag een aantal adviesbevoegdheden. Blijven deze behouden in het kader van het nieuwe streekoverleg ?

Kortom, de vraag blijft of de aangekondigde wijzigingen wel of niet een nieuwe doorstart voor het SERR-RESOC-gebeuren kunnen betekenen. Wordt dus ongetwijfeld vervolgd.

**Ellen VAN HERTBRUGGEN**

# WIJZIGING CONTROLEKAARTEN VOOR (OUDERE) WERKLOZEN EN SWT'ERS



Onlangs werden enkele wijzigingen aangebracht in de verschillende soorten kaarten. Voortaan moet je verplicht de nieuwe correcte kaart gebruiken. Indien niet, riskeer je in de nabije toekomst je uitkeringen te verliezen.

Als oudere werkloze vanaf 60 jaar of werkloze met bedrijfstoelag (SWT) ben je niet verplicht de maandelijkse controlekaart in te dienen. Je kan er echter voor kiezen om toch nog een controlekaart te gebruiken. In elk geval moet je sommige situaties aangeven, zelfs als je geen controlekaart meer moet bezitten, bijvoorbeeld als je ziek bent of werkt.

Hieronder vind je terug welke kaart geldig is voor jouw specifieke situatie.

**C3D**  
Voor werklozen vanaf 60 jaar met een vrijstelling van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt of met de maxi-vrijstelling. Ook het formulier C99 is geldig in jouw situatie. De kaart C3D-maxi verdwijnt.

**C3-SWT**  
Voor werklozen met bedrijfstoelag (SWT), al dan niet vrijgesteld van beschikbaarheid. Ook het formulier C99 is geldig in jouw situatie. De kaarten C3D-maxi en het oude model C3SWT verdwijnen.

**C3-halftijds brugpensioenen**  
Voor werklozen in halftijds brugpensioenen wijzigt er niets.

**C3C**  
Voor werklozen die een vrijstelling genieten wegens het volgen van een opleiding of mantelzorg, of tewerkgesteld zijn in het onderwijs. Het oude model van deze kaart werd afgeschaft.

**C3A**  
Voor werklozen, zowel jonger als ouder dan 60 jaar, die geen vrijstelling genieten van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. Het oude model van C3A van vóór april 2014 verdwijnt.

**C3D-mini**  
De kaart C3D-mini werd afgeschaft. Werklozen die vroeger een mini-vrijstelling genoten, moeten nu de blauwe C3A-kaart gebruiken.

## Ouder dan 50 en deeltijds aan het werk ?

Vanaf 50 jaar ben je niet meer verplicht om het controleformulier C3-deeltijds te laten valideren bij de gemeente.

## DE ELEKTRONISCHE CONTROLEKAART

Ben je volledig werkloos ? Dan kan je je maandelijkse controlekaart ook elektronisch versturen. Het is veilig en eenvoudig, je bespaart er postzegels mee en je kunt je kaart niet meer verliezen. Bovendien ontvangen wij je kaart met slechts één klik en kunnen we je uitkering dus snel betalen.

### Voor wie ?

Voorlopig kunnen enkel volledige werklozen elektronisch werken. Gebruik je een blauwe stempelkaart, dan kan je deze dus vervangen door een elektronische kaart. Ben je tijdelijk werkloos, SWT'er, geniet je inkomensgarantie-uitkeringen of een ander soort uitkering, dan is dit (nog) niet op jou van toepassing.

### Hoe werkt het ?

Met je identiteitskaart of je token log je in op de beveiligde website van de sociale zekerheid. Daar vind je per maand een scherm terug waarop je de

dagen kan aanduiden zoals op de papieren kaart. Elektronisch “vakjes kleuren” dus, met ook dezelfde keuzes als op de kaart : werkloosheid, arbeid, ziekte, vakantie of andere. Indien nodig kan je aanpassingen aanbrengen of een pdf opvragen van je afgewerkte maand. Je vindt er ook interessante berichten of tips van de ACLVB terug.

#### Computer, tablet of smartphone ?

De applicatie is zowel beschikbaar op pc, tablet als smartphone. De eerste keer aanmelden doe je met je pc, maar daarna kan je met je paswoord afwisselen tussen verschillende toestellen. Werk je bijvoorbeeld vaak in interimverband, dan kan het handig zijn om met je smartphone je kaart steeds bij de hand te hebben om het vakje van de dag te kleuren voor je begint te werken. Wil je op het einde van de maand je kaart grondig nakijken, dan is het grote scherm van je pc allicht handiger.

#### Ga jij ook elektronisch ?

Aanmelden voor de elektronische controlekaart is eenvoudig. Je hebt enkel je identiteitskaart nodig en een elektronische kaartlezer. Indien je er nog zo geen in huis hebt kan je deze gratis krijgen in je ACLVB-kanthoor. Sommige computers beschikken ook over een ingebouwde lezer. Op [www.aclvb.be/werklozen/de-elektronische-controlekaart/](http://www.aclvb.be/werklozen/de-elektronische-controlekaart/) vind je alle informatie en de juiste links terug om je aan te melden.

**Belangrijk !** Eens je overschakelt op de elektronische kaart, kan je niet zomaar terug met de papieren stempelkaarten werken. Afwisselen tussen beide wordt ook niet toegestaan.

#### Meer info

Wens je nog meer informatie, neem dan zeker een kijkje op [www.aclvb.be/werklozen/de-elektronische-controlekaart/](http://www.aclvb.be/werklozen/de-elektronische-controlekaart/). Heb je nog vragen of ondervind je problemen, dan helpt je ACLVB-secretariaat je graag verder !

## WERKLOZEN EN VAKANTIE

Als werkloze heb je ook het recht om – gedurende maximaal 4 weken per jaar - vakantie te nemen. Gedurende die periode moet je niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en mag je in het buitenland verblijven.

Duid op je controlekaart alle vakantiedagen aan met de letter “V” !

Indien je recht hebt op vakantiegeld in 2015 (doordat je in 2014 nog arbeidsprestaties bij een werkgever leverde), kan je voor vakantiedagen geen werkloosheidsuitkering ontvangen. Heb je in 2014 niet gewerkt, dan wordt je werkloosheidsuitkering doorbetaald tijdens je vakantieperiode.

Je hebt onlangs een brief van de ACLVB ontvangen. Hierin wordt het aantal dagen betaalde vakantie dat je nog moet uitputten vermeld.

Ben je niet akkoord met deze berekening, neem dan contact op met je plaatselijk ACLVB-secretariaat. Als je ons de nodige bewijsstukken (vakantiestrookjes, loonfiches, attesten van je werkgever,...) bezorgt, dan kan dit rechtgezet worden.

**Niet opgenomen – door vakantiegeld gedekte - vakantiedagen worden in mindering gebracht van de uitkeringen voor december.**

Leen GOOSSENS

## Met 10.000 Belgen naar de klimaattop in Parijs

### NEEM OP 29 NOVEMBER DE CLIMATE EXPRESS, SAMEN MET ACLVB

De transitie naar een duurzaam energiemodel en klimaatvriendelijke samenleving is ingezet, maar moet dringend meer vaart krijgen. Eind dit jaar vindt in Parijs een cruciale internationale klimaattop plaats : de COP21. We verwachten dat de onderhandelaars daar voor de cruciale versnelling zorgen.



Ook jij kan deel uitmaken van dit historisch moment. De klimaatbeweging Climate Express wil 10.000 Belgen in Parijs krijgen. Op zondag 29 november, net voor de start van de onderhandelingen, overspoelen we de Parijse straten met onze eisen en alternatieven in een echte Klimaatmars. Samen willen we een oorverdovend signaal geven aan onze politici : maak werk van een daadkrachtig en solidair klimaatbeleid !

#### Waarom gaat ACLVB mee naar Parijs ?

ACLVB wil een ambitieus en rechtvaardig internationaal klimaatakkoord. We pleiten voor de transitie naar een koolstofarme, duurzame en groene economie, met waardige jobs en met respect voor sociale rechten. We eisen een bindend en ambitieus internationaal akkoord om de uitstoot van de broeikasgassen terug te dringen, dit met sociale rechtvaardigheid als basisprincipe.

#### Ga mee met ACLVB !

ACLVB neemt op zondag 29 november de bus\* naar Parijs. Je stapt 's ochtends op, en 's avonds word je terug afgeleverd op hetzelfde punt.

\*De treinen vanuit Gent en Brussel zijn reeds volzet.

Opstappen kan op volgende plaatsen : Aalst, Antwerpen, Aarlen, Beersel, Bierbeek, Bosvoorde, Brugge, Brussel, Charleroi, Diksmuide, Gent, Halle, Hasselt, Ieper, Kalmthout, Kortrijk, Leuven, Libramont, Luik, Lommel, Louvain-La-Neuve, Marche-en-Famenne, Mariakerke, Mechelen, Mons, Namen, Nevele, Oudenaarde, Schoten, Sint-Niklaas, Turnhout en Veurne.

**De volledige uurregeling, en exacte vertrekpunten van alle bussen kan je vinden op <http://nl.climate-express.be/gamee/#ek-for>.**

De inschrijving is gratis voor leden van ACLVB.

Het ticket van € 45 wordt terugbetaald.

#### Praktisch

Ga naar [www.climate-express.eu](http://www.climate-express.eu).

Kies 'Ga mee' en 'Klimaatmars'.

Duid in het meerkeuzemenu aan dat je met ACLVB meereist.

Stuur ten laatste op 15/11/2015 een e-mail naar [anneleen.demey@aclvb.be](mailto:anneleen.demey@aclvb.be) met een duidelijke afbeelding van het bestelde ticket in bijlage en met vermelding van :

- Naam en voornaam
- Lidnummer ACLVB

Bij inschrijving van meerdere personen : gelieve alle gegevens per persoon door te sturen.

Anneleen DEMEY

# HEEL WAT VOOR DE BOEG

Op dit ogenblik dat de afgevaardigden mij verkiezen voor het voorzitterschap van de ACLVB, is het niet eenvoudig de sociale en economische actualiteit te volgen. In iets meer dan een jaar tijd heeft de regering-Michel een indrukwekkende reeks beslissingen genomen, al te vaak ten koste van de werknemers en de sociaal verzekerden. Soms wil ze zodanig snel gaan, dat ze voor chaos zorgt, zoals met de brugpensioenen en het tijdskrediet eind vorig jaar. Soms draait ze en stelt ze teleur, zoals met de taxshift.

In januari 2015 zijn we erin geslaagd een interprofessioneel akkoord af te sluiten onder sociale partners, of beter gezegd, 5 partners op 6. Niets revolutionairs, maar het was altijd beter dan helemaal niets. Ik zie er vooral een boodschap in aan de regering dat de sociale partners perfect in staat zijn akkoorden af te sluiten in moeilijke omstandigheden. De regering heeft deze tekst niet in zijn integraliteit willen uitvoeren. Op die manier liet ze andermaal haar misprijzen ten opzichte van het sociaal overleg blijken.

Zoals u zich herinnert, had ze de punten die plezier deden aan de werkgevers begraven, en werkte ze tegen op de afschaffing van de beschikbaarheid van bruggepensioneerden en oudere werklozen. Het is niet zo dat ons model van sociaal overleg werkt. De autonomie van de sociale partners is van groot belang. Een akkoord tussen vakbonden en werkgevers omvat voor- en nadelen. De regering schijnt eindelijk deze subtiele mechaniek te zien en aanvaardt het akkoord inzake de aanvullende pensioenen en diverse andere dossiers dat werd afgesloten door de sociale partners.

De regering had niet moeten beslissen de wettelijke pensioenleeftijd op te trekken naar 67 jaar alvorens een Nationaal Pensioencomité te installeren. We hopen dat de sociale partners er daadwerkelijk tot oplossingen zullen kunnen komen voor het probleem van de vergrijzing van de bevolking.

De taxshift van deze zomer bleek zeer ontgoochelend. Snel geregeld, slecht geregeld, zonder echte switch van de fiscaliteit op inkomsten uit arbeid naar inkomsten uit kapitaal en onroerend goed. De flauwe winst aan koopkracht waarop de werknemers konden rekenen, althans volgens de regering, zal opgeslokt worden door allerlei verhogingen. De enigen die hierbij zullen winnen, zijn diegenen die niet rijden op diesel, geen elektriciteit verbruiken, geen huis kopen, geen gesuikerde dranken drinken, ... kortom, zeker niet de massa. Nochtans is een alternatief voor fiscale hervorming mogelijk, zoals we aantonen op bladzijde 6 van deze Vrijuit.



© SMITS

ABVV, ACV en ACLVB hebben op maandag 26 oktober beroep aangekondigd bij het Grondwettelijk Hof om de annulering van de indexsprong te vragen. We menen dat die maatregel een schending inhoudt van het fundamenteel recht op een waardige verloning, het recht op sociale zekerheid, kinderbijslag, en het collectief overleg. Door zich enkel te richten op de werknemers en de uitkeringsgerechtigden, creëert de regering een discriminatie en gaat ze haar bevoegdheden te buiten. De federale uitvoerende macht mag namelijk enkel maatregelen nemen die op *algemene* wijze de inkomens en de prijzen regelt en die bedoeld zijn om het concurrentievermogen van de Belgische economie te waarborgen en de sociale gerechtigheid te bevorderen. De indexsprong heeft geen enkele zin, niet economisch – er is geen enkele waarborg dat daardoor jobs zullen gecreëerd worden – en niet juridisch.

Volgens dezelfde gedachtegang zullen we beroep aantekenen tegen de flexi-jobs in de horeca wanneer het parlement het wetsontwerp zal goedkeuren. We hebben vertrouwen in het hoogste rechtsorgaan van het land, dat ons gelijk gegeven heeft in de zaak van de verkorte opzegtermijnen voor arbeiders in de bouw. Het Hof had geoordeeld dat deze maatregel discriminerend was en bijgevolg ongrondwettelijk.

We hebben dus heel wat werk voor de boeg, bovenop de sociale verkiezingen die dichterbij komen. Laten we samen die uitdagingen aangaan, voor een meer rechtvaardige samenleving.

**Mario COPPENS,**  
Nationaal Voorzitter

Vrijuit

Maandblad van de Liberale Vakbond

Verschijnt niet in augustus.

**ACLVB**  
Koning Albertlaan 95  
9000 GENT  
Tel. : 09-222.57.51  
E-mail : [aclvb@aclvb.be](mailto:aclvb@aclvb.be)  
<http://www.aclvb.be>

**Verantwoordelijke  
Uitgever**  
Mario COPPENS  
Koning Albertlaan 95  
9000 GENT

**Redactie**  
Annick COLPAERT  
Didier SEGHEIN

E-mail :  
[communicatie@aclvb.be](mailto:communicatie@aclvb.be)

**Prepress & druk**  
Creative Plus Production  
& Corelio Printing