

**INTERPROFESSIONEEL AKKOORD**

**2009 – 2010**

**Eisenbundel**

## Inleiding

Om de twee jaar bereiden de sociale partners zich voor op de belangrijke onderhandelingen van het interprofessioneel sociaal overleg. De bedoeling is een kwalitatief kader, waaronder een loonkader, af te bakenen voor alle werknemers uit de privésector. De vakbonden en werkgeversorganisaties leggen hun eigen, specifieke eisen op tafel met betrekking tot items die de komende twee jaar van belang zullen zijn.

Als de spelers rond de tafel het eens worden, ontstaat een interprofessioneel akkoord. Dit was het geval bij de vorige interprofessionele onderhandelingen eind 2006: men kwam tot een akkoord dat voornamelijk was toegespitst op een sterke herwaardering van het minimumloon; een sleutelement dat op ieders goedkeuring kon rekenen.

Bij de voorbereiding van interprofessionele besprekingen worden een reeks punten geïdentificeerd die voor verdere uitwerking in aanmerking komen. De problemen die, rechtstreeks of onrechtstreeks, te maken hebben met de koopkracht van de werknemers en sociaal verzekerden zullen vast en zeker aan bod komen tijdens de komende onderhandelingen. Van andere onderwerpen is het, gezien de complexiteit van de besprekingen en de grillige wendingen die ze soms nemen, allerm minst zeker dat ze uiteindelijk het einddocument zullen halen.

Wat eveneens onzeker is, is het resultaat van deze interprofessionele onderhandelingen. De huidige economische context is moeilijk. Een sterke inflatie in combinatie met hoge energieprijzen zorgt tegelijkertijd voor heel wat spanningen én hoge verwachtingen. Hoewel de sociale partners altijd op een verantwoorde manier tewerk zijn gegaan in moeilijke periodes, is er evenwel nood aan een regering die de nodige engagementen neemt om de uitvoering van de gesloten akkoorden tot een goed einde te brengen.

Mochten de onderhandelaars een ontwerpakkoord bereiken, dan zal dit eerst aan de organen van de verschillende organisaties worden voorgelegd. Voor de ACLVB betekent dit dat het Nationaal Comité hierover de knoop zal moeten doorhakken.

# 1. Koopkracht en loononderhandelingen

Door de forse prijsstijgingen van de olie- en voedingsproducten kunnen vele werknemers en sociaal verzekerden op het einde van de maand nog nauwelijks de eindjes aan elkaar knopen. Het interprofessioneel akkoord moet een oplossing bieden voor deze onhoudbare situatie.

## Wat de ACLVB vraagt

1. De eerste doelstelling is een **structurele oplossing te** vinden voor de laagste inkomens. Daarom vraagt de ACLVB de invoering van een **leefindex**. Zo zou naast de gezondheidsindex, die reeds algemeen van toepassing is, een rechtvaardiger indexsysteem kunnen worden ingevoerd. Een systeem dat basisbehoeften zoals voeding, energie voor verwarming en huur, zwaarder laat doorwegen.

Wat de concrete uitvoering betreft, zou de leefindex toegepast worden op een eerste inkomensschijf, en dit voor zowel de inkomens uit arbeid als voor de vervangingsinkomens. Op alles wat erboven ligt, zou dan de gezondheidsindex van toepassing zijn. Voor 2008 vertegenwoordigt de toepassing van deze leefindex 2%punt meer dan de gezondheidsindex op deze eerste inkomensschijf. Om perversiteiten te vermijden en ervoor te zorgen dat het aangewende budget terecht komt bij zij die het het meeste nodig hebben, moet voor de hoge inkomens een degressiviteit worden ingebouwd.

2. Als kortetermijnoplossing voor het probleem van de stijgende voedselprijzen, stelt de ACLVB de **veralgemening van de maaltijdcheques** voor via een interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst. De interprofessionele onderhandelingen zijn het ideaal moment om dergelijke solidariteitsmaatregelen voor te stellen. Vooral de bedrijven van kleine omvang gebruiken dit systeem nog te weinig. Bovendien bevordert deze maatregel de consumptie.
3. Een verhoging van de koopkracht gaat hand in hand met loononderhandelingen die zowel vrij als solidair moeten zijn. De ACLVB verwacht van het Interprofessioneel Akkoord dat het de voorwaarden bepaalt die nodig zijn om een **reële loonsverhoging in alle sectoren en voor alle werknemers te** bewerkstelligen.

In het kader van de interprofessionele onderhandelingen vraagt de ACLVB aan de regering:

- ✓ dat de concurrentie correct zou functioneren en ten dienste van de burgers zou staan. Dit betekent niet alleen inzicht in de prijszettingmechanismen en kennis over de prijsstructuur via het Observatorium voor de Prijzen, maar ook hogere sancties voor zij die de concurrentie vervalsen;
- ✓ maatregelen te nemen om een beter gereguleerde geldmarkt als kadervoorwaarde te waarborgen. De reële economie kan niet blijven opdraaien voor de schade die de financiële crisissen aanrichten;
- ✓ inkomenshervreiding door de fiscale hervorming ten voordele van de lage en middelgrote lonen voort te zetten.

## 2. Sleutels voor een performante, banenscheppende economie

De vooruitzichten zijn somber. Ondanks de Europese engagementen en die van de sociale partners, blijven de twee voornaamste sleutels voor de ontwikkeling van een performante, banenscheppende economie achterop hinken. Er is geen voortgang merkbaar inzake innovatie (onderzoek & ontwikkeling) of vorming en opleiding in ons land.

De drijvende krachten van onze concurrentiekracht zijn **innovatie, ondernemersschap en creativiteit**, en dus een **valorisering van het menselijk kapitaal**. Een structuurhervorming van ons productieapparaat dringt zich op. Dit vereist een langetermijnstrategie die meer risico's inhoudt dan het louter schrappen van kosten.

### Wat de ACLVB vraagt

1. De kostenbesparing van het systeem heeft zijn nut bewezen en dus is het tijd om terug te keren tot de essentie van het **betaald educatief verlof**, namelijk iedereen de kans geven het eigen lot in handen te nemen, de openheid van geest aanmoedigen en vorming aantrekkelijk maken.

Voor de ACLVB betekent dit:

- de toegang tot het systeem van betaald educatief verlof voor alle deeltijdse werknemers;
- de aanpassing van de loongrens, voornamelijk voor de werknemers die ouder zijn dan 45 jaar;
- de opwaartse herziening van het aantal uren dat door de werknemer mag worden opgenomen;
- kortere modules om zich aan de snel evoluerende opleidingswereld aan te passen.

2. Een **echte innovatiecultuur** ontwikkelen die door de ondernemingen wordt gedragen, maar ook door de werknemers en rechtstreeks gelinkt aan hun permanente vorming. De ACLVB vraagt dus de innovatie en creativiteit aan te moedigen via duidelijke engagementen van de werkgevers en de bedrijven met als doelstelling voor België 3% van het BBP gewijd aan O&O tegen 2010.

3. Prioritair is **de verhoging van het niveau van het gekwalificeerd personeel**, want competitiviteit betekent ook "de markt een stap voor zijn".

Voor de ACLVB betekent dit:

- dat het eerder genomen engagement van 1,9% van de loonmassa, te besteden aan vorming, snel behaald moet worden;
- om dit algemeen engagement te doen slagen, zal elk bedrijf individueel het bewijs moeten leveren van de investering die het ter zake heeft gedaan;
- dat de participatiegraad aan vormen gevoelig omhoog moet, zeker wat de laagst geschoolden betreft of de meest kwetsbaren, omdat hun tewerkstelling in gevaar is. Dit vereist een welomschreven analyse van de identificatie van "risicopersonen", niet enkel op sectorniveau maar ook op bedrijfsniveau.

### 3. Aanvullende pensioenen

De ACLVB stond steeds, in tegenstelling tot de andere vakbonden, minder huiverig tegenover de uitbreiding en het promoten (weliswaar strikt omkaderd) van de aanvullende pensioensystemen. Zoals uiteengezet tijdens de afgelopen kiescampagne, blijft dit een kernthema van de onderhandelingen tussen de sociale partners.

#### Wat de ACLVB vraagt

1. Onze prioriteit blijft bij de eerste pensioenpijler, het **wettelijk pensioen**, dat moet voorzien in een volwaardig inkomen voor de gepensioneerden. Het structureel mechanisme van tweejaarlijkse welvaartsaanpassingen van de sociale uitkeringen zoals voorzien in het generatiepact van 2005 blijft hierbij heel belangrijk.
2. Hoewel de tweede pijler ook collectieve en individuele pensioentoezeggingen voorziet, heeft zij vooral de bedoeling om de **sectorplannen te stimuleren**. Uitgaande van het solidariteitsprincipe binnen de sector tussen werknemers van sterkere en minder sterkere bedrijven wil zij vooral beogen dat deze plannen uitgewerkt worden. Via deze weg zullen meer werknemers gebruik kunnen maken van een tweedepijlerpensioen bovenop hun wettelijk pensioen. De ACLVB streeft naar de verdere uitbouw van deze sectorplannen.
3. Het is essentieel dat **iedereen toegang heeft tot een volwaardige pensioentoezegging** zodat het inkomensverlies tijdens het pensioen tot een minimum herleid wordt. En dit met een focus op de kleinere bedrijven die vandaag nog steeds weinig of geen pensioenstelsel kennen.
4. De ACLVB wenst een aanvullend pensioensysteem dat **toegankelijk is voor alle werknemers** en met een zo klein mogelijk verschil tussen de werknemers. Hierbij moet blijvend aandacht worden geschonken aan de uitbouw van de sociale pensioenplannen (dit zijn pensioenstelsels die voorzien in solidariteitsprestaties bij ziekte, overlijden, vorming en tijdskrediet). Dit kan onder meer door de hiermee gepaard gaande administratie en de transparantie van het systeem te vereenvoudigen.
5. Het aanvullend pensioen mag niet gebruikt worden om het loon te drukken. Het is een voordeel voor later en geen deel van het huidige loon.

## 4. Gender mainstreaming

**Gender mainstreaming** is de geïntegreerde benadering van de gelijkheid van vrouwen en mannen en is de strategie waarbij men elke beleidslijn, maatregel of actie van elke betrokken instantie tijdens de verschillende fasen en de uitwerking ervan, in alle domeinen en op alle niveaus, gaat analyseren in termen van gender en gelijkheid.

### Wat de ACLVB vraagt

1. De ACLVB vraagt aan alle sociale partners het engagement te nemen om het **gender mainstreamingprincipe** als leidraad te gebruiken tijdens de interprofessionele onderhandelingen 2009-2010, en bij de onderhandelingen die op de diverse niveaus – sectoraal of bedrijfsniveau – zullen plaatsvinden in het verlengde van deze interprofessionele onderhandelingen.
2. Concreet kan dit engagement vorm krijgen in een **gedragscode** of **charter** waarin de sociale partners op interprofessioneel niveau verklaren het gender mainstreamingsprincipe tijdens de onderhandelingen van het volgend Interprofessioneel Akkoord te zullen toepassen en de onderhandelaars op sectoraal en bedrijfsniveau aan te moedigen om een gelijkaardig charter op te stellen.
3. De expertise en knowhow van het Instituut voor de Gelijkheid van Mannen en Vrouwen moet nog beter benut worden door de sociale partners. Dit kan vertaald worden naar:
  - een vraag tot samenwerking met de sociale partners met het oog op de uitwerking van een **checklist**, een instrument dat kan helpen bij het waarborgen van de genderneutraliteit van de genomen maatregelen;
  - de invoering van een **permanente sensibilisering & vorming** inzake het gender mainstreamingsprincipe met de bedoeling het gebruik van deze checklist bij de onderhandelaars op alle niveaus (sectoraal of bedrijfsvlak) aan te moedigen.

## 5. Gelijke beloning voor mannen en vrouwen

Het loonkloofrapport 2008 van het Instituut voor de Gelijkheid van Mannen en Vrouwen heeft het bevestigd : de loonkloof tussen mannen en vrouwen blijft groot en bedraagt 25 % als men de voltijdse en deeltijdse werknemers uit de industrie en marktdiensten samenneemt , 15 % als men enkel de voltijds tewerkgestelde werknemers uit dezelfde sectoren in beschouwing neemt.

### Wat de ACLVB vraagt

1. De ACLVB vraagt de voortzetting van de herziening van de CAO nr. 25 die gelijk loon voor gelijkwaardig werk garandeert.
2. Aan de sectoren en de bedrijven die nog niet over **een functieclassificatie** beschikken, vraagt de Liberale Vakbond opnieuw om een genderneutraal functieclassificatiesysteem in te voeren. De analytische functieclassificatie biedt de beste kansen op genderneutraliteit. Gezien de collectieve verantwoordelijkheid die deze aanpassing vertegenwoordigt, zal de regering de sociale partners dienaangaande financieel moeten bijspringen.
3. De ACLVB vraagt de aanpassing van de **sociale balans** op 2 punten. Ten eerste de systematische opsplitsing van de personeelskosten per geslacht (code 102). Dit gebeurt nu reeds op vraag van de ondernemingsraad (of bij ontstentenis het Comité PB of de vakbondsafvaardiging). Op basis van die gegevens kan de loonkloof in het bedrijf berekend worden. Dit is al een eerste stap in de richting van het bestrijden van deze ongelijkheid, want “meten is weten”. Om dezelfde reden zouden ook de voordelen bovenop het loon (code 103) naar geslacht moeten worden opgesplitst om een totaal inzicht te krijgen.
4. De ACLVB vraagt de aanpassing van de wetgeving op **de gelijke kansenplannen** (KB van 14/07/1987) opdat de bedrijven systematisch (en niet enkel op vrijwillige basis) binnen een gelijkekansenplan een jaarlijkse analyse zouden opmaken van de gelijke kansen die in hun bedrijf tussen mannen en vrouwen bestaan. Daarbij moeten ze oplossingen vinden om de bestaande ongelijkheden weg te werken, voorzien van een tijdsschema en een systeem voor monitoring en evaluatie. Een bijzondere aandacht moet gaan naar het “glazen plafond” en de moeilijkheden die vrouwen ondervinden bij het bereiken van sleutelfuncties binnen het bedrijf.

## 6. Mobiliteit: woon-werkverkeer

De gemiddelde verplaatsingsduur tussen de woon- en werkplaats wordt steeds langer. De oorzaak hiervoor moet voornamelijk gezocht worden bij de toenemende verkeersdichtheid en de nieuwe activiteitsstructuren (industriezones). Anderzijds worden we almaar meer bezorgd om het leefmilieu.

### Wat de ACLVB vraagt

Aangezien de werkgevers zich op het voorplan bevinden als het om het aanmoedigen van milieuvriendelijke verplaatsingen gaat, vraagt de ACLVB bij de volgende interprofessionele besprekingen:

1. De **afschaffing van de minimale afstandsgrens** (momenteel 5 km) bij de tussenkomst van de werkgever in de onkosten voor verplaatsingen met het openbaar vervoer (andere dan de trein). Het gebruik van de wagen zou hierdoor gevoelig dalen.
2. De **uitbreiding van de mogelijkheden voor tussenkomst** in de fietsverplaatsingen van de woonplaats tot aan de bus- of tramhalte of tot aan een verzamelplaats voor carpooling.
3. Wanneer een verplaatsing met de wagen wordt gedaan om voor het grootste deel van het traject verder gebruik te kunnen maken van het openbaar vervoer, dan zou de tussenkomst van de werkgever in de **parkingkosten** (NMBS) en de **verplaatsing** fiscaal vrijgesteld.
4. De **fietsvergoeding** te veralgemenen via een interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst.
5. De gelijkstelling van de **bromfiets** met de fiets wat de tussenkomst van de werkgever betreft en het neutrale belastingkader.
6. Het stimuleren van bedrijfsvervoersplannen al dan niet onder toezicht van een bedrijfscoördinator.

Wat deze meervoudige problematiek betreft, zal de ACLVB in het kader van de interprofessionele onderhandelingen aan de regering vragen:

- ✓ Een **analyse** op te stellen van alle redenen waarom men niet vaker het openbaar vervoer zou gebruiken.
- ✓ Een voortzetting van de **enquête** over de verplaatsingen tussen de woon- en werkplaats en de uitbreiding ervan (eventueel aangepast) tot ondernemingen die minder dan 100 werknemers tewerkstellen (bijvoorbeeld bedrijven vanaf 20 werknemers). Ook deze bedrijven hebben te maken met de mobiliteitsproblematiek.

- ✓ De enquête in de toekomst ruimer op te vatten, met het oog op **de uitwisseling van goede praktijken en mobiliteitsnoden**. De FOD zou, op vrijwillige basis vanwege de werkgevers, de gegevens en initiatieven die door de ondernemingen worden genomen of de eventuele vragen die de werkgevers hebben inzake noden (dikwijls plaatselijke) of oplossingen, kunnen opslaan in een databank. Het mobiliteitsprobleem voor industriezones en het stimuleren van carpooling kunnen in dit kader belangrijke items zijn.

## 7. Arbeid en gezin

De **levenskwaliteit van de werknemers** is voor de ACLVB een item dat op de agenda van de komende besprekingen moet staan : hoe kunnen arbeid en gezin beter gecombineerd worden, wetende dat zowel arbeid als gezin steeds meer gaan eisen van de mensen ?

### Wat de ACLVB vraagt

#### Familiaal verlof

Het leven stelt steeds hogere sociale eisen en meer en ruimere engagementen van de werknemer in het gezin. Naast het ouderschapsverlof of het tijdskrediet, die aan een structurele nood voldoen, moet er ook tegemoet gekomen worden aan gerichte behoeften. Daarom vraagt de ACLVB de aanpassing van de CAO nr. 45 betreffende het verlof om dwingende reden in de vorm van een bezoldiging van dat verlof (a priori gesolidariseerd om perverse effecten te vermijden) en een aanpassing van de omstandigheden die het recht op dit verlof openen.

#### Kinderopvang

Er is vandaag bij ouders een reële nood aan kinderopvang. Hoewel er een risico is op het ontsporen van de flexibiliteit en ondanks de principes die de ACLVB heeft daaromtrent, durft de ACLVB **het debat te openen over kinderopvangformules op het niveau van de onderneming.**

Wanneer een (of verschillende) onderneming(en) kinderopvangmogelijkheden (al dan niet tijdelijk) voorziet (n), dienen de voorwaarden in overleg met de vakbonden te worden vastgelegd.

De ACLVB vraagt dat, als een dergelijk initiatief wordt genomen, dit verplicht via een **collectieve arbeidsovereenkomst** zou gebeuren, op niveau van de onderneming of van de ondernemingsgroep, of op subregionaal of sectoraal vlak. Het kader zou bepaald kunnen worden door een *interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst*, die de punten waarop het akkoord moet slaan, vastlegt :

- ✓ Het type van kinderopvang dat mogelijk is :
  - periodes waarin opvang wordt voorzien;
  - openings- en sluitingstijden;
  - aantal beschikbare plaatsen of aantal kinderen die tegelijk kunnen worden opgevangen;
  - leeftijd van de kinderen;
  - al of niet open voor kinderen met een specifieke zorgbehoefte.

- ✓ De voorwaarden die toegang geven tot deze kinderopvang (*bijvoorbeeld alleen voor kinderen van werknemers, voorrang voor alleenstaande ouders, anciënniteit in de onderneming, ...*).
- ✓ De situatie in geval van beëindiging van de arbeidsrelatie.
- ✓ Het waarborgen van de vrijheid van keuze van de werknemer.
- ✓ De kosten van een dergelijke opvang.
- ✓ De kwaliteit van de kinderopvang, in rechtstreeks verband met vastgelegd eisenpakket door Kind & Gezin of Office de la Naissance et de l'Enfance.
- ✓ De kwalificaties van de begeleiders en hun statuut.
- ✓ ...

## 8. Uitzendarbeid

Uitzendarbeid moet een uitzondering blijven. Hoewel uitzendarbeid in sommige situaties noodzakelijk is, moet deze vorm van arbeid zoveel mogelijk worden beperkt. Dit betekent ook dat men moet blijven strijden tegen het oneigenlijke gebruik van uitzendarbeid.

### Wat de ACLVB vraagt

1. **Meer controle** op het gebruik van uitzendarbeid en de motieven die ervoor worden ingeroepen. De aandacht moet gaan naar:
  - uitzendkrachten die al jaren onafgebroken aan de slag zijn;
  - het krijgen van meer gedetailleerde informatie over wie vervangen wordt en of dit motief gegrond is;
  - het onderscheid tussen personeelsbeleid en substantiële vermeerdering van werk.
2. **Meer veiligheid:** er worden nog te veel arbeidsongevallen vastgesteld, ondanks de geleverde inspanningen. De houding van de gebruikende ondernemingen moet sterk verbeteren, vooral wanneer men moeilijke of ondankbare taken laat doen door uitzendkrachten in plaats van door het eigen personeel.
3. **Een regeling voor rechten opgebouwd tijdens de uitzendarbeid:** de erkenning van de anciënniteit (inclusief sectorale anciënniteit) van de uitzendkracht, met weerslag op het loon.
4. Een correcte toepassing van het **equal pay principe** : uitzendkrachten moeten hetzelfde loon ontvangen als de vaste werknemers van het bedrijf uit dezelfde categorie. Het gebeurt nog te vaak dat hun loon overeenkomt met het laagste barema van die categorie.
5. De **grote onzekerheid** wegwerken:
  - door ervoor te zorgen dat de dag- of weekcontracten de uitzondering worden, tenzij de reële behoeften van de uitzendopdracht dit rechtvaardigt;
  - door de overeenkomst te laten overeenstemmen met de voorziene duur van de uitzendopdracht.
6. Het uitschakelen van de **rem op vaste aanwerving** die bedrijven door bepaalde uitzendbureaus opgelegd krijgen.

## 9. Discriminatie in de arbeidsbetrekkingen

Voor de strijd tegen alle vormen van discriminatie op de werkvloer kan men vandaag een beroep doen op een veelheid aan zowel Europese als nationale rechtsinstrumenten. Desondanks tonen de Belgische statistieken aan dat er nog niet voldoende werd gedaan, vooral voor personen van vreemde origine en voor personen met een handicap.

### Wat de ACLVB vraagt

1. Dat men blijft **strijden tegen stereotypen en** dat men het diversiteitsbeleid als enige mogelijke benadering op lange termijn verder blijft ontwikkelen en aanmoedigen.
2. Het stimuleren van **gedragscodes**, die vooruitstrevende en vernieuwende initiatieven zijn in de strijd tegen de discriminatie. Discriminatie vindt zijn oorsprong in vooroordelen en heeft in de eerste plaats met mentaliteit te maken. Gedragscodes helpen bij het bewust worden van de gevaren van discriminatie en kunnen leiden tot mentaliteitswijziging en gedragsverandering. De sociale partners (voornamelijk op sectoraal en bedrijfsniveau) hebben ter zake ook een rol te spelen.

De doeltreffendheid van de gedragscode hangt af van:

- de communicatie erover, zowel intern als extern;
- de mogelijkheid om inbreuken op de code te melden en klachten te behandelen;
- de evaluatie van de gedragscode op regelmatige basis.

Dit zou kunnen gepaard gaan met financiële voordelen die de werkgevers er zouden kunnen toe aanzetten dergelijke gedragscodes in te voeren.

3. Het verbeteren van de mogelijkheden om de **werkplaats aan te passen voor werknemers met een handicap** door onder andere het verstrekken van meer informatie over de “redelijke aanpassingen” en over de verschillende beschikbare financieringsmaatregelen.

## Het kader: een meer correcte en groenere fiscaliteit

Ook al wordt deze problematiek op het sociaal overleg niet door de sociale partners behandeld, toch kunnen er tijdens de interprofessionele onderhandelingen keuzes worden gemaakt die uiteindelijk door de regering zullen worden uitgevoerd. Het gaat over een reeks kaderelementen die een betere verwezenlijking van de vooropgestelde doelstellingen beogen.

### De ACLVB vraagt

1. In het algemeen: een **vereenvoudiging en correcte toepassing** van de bestaande reglementering.
2. De **belastingverlaging** voor de lage en middelgrote lonen verder door te voeren. Dit moet rechtstreeks in de bedrijfsvoorheffing verrekend worden (koopkracht).
3. De opheffing van de laatste **discriminerende** maatregel m.b.t. de berekening van de **belastingvermindering op de werkloosheidsuitkeringen**. Echtgenoten en wettelijk samenwonenden zijn nog steeds sterk benadeeld in vergelijking met alleenstaande of feitelijk samenwonenden, aangezien er bij de berekening van de belastingvermindering voor hun vervangingsinkomens rekening wordt gehouden met het totale gezinsinkomen i.p.v. met het eigen globaal inkomen.
4. De **notionele intrestaftrek** voor de ondernemingen die in België gevestigd zijn moet aan zijn primaire doelstelling tegemoet komen: de ondernemingen stimuleren hun eigen kapitaalstructuur in Belgische vestigingen te versterken om via deze weg de werkgelegenheid en investeringen in ons land te versterken. Voor de ACLVB is dit systeem slechts aanvaardbaar op voorwaarde dat er een strikte controle wordt uitgevoerd op het behalen van deze doelstellingen om zo misbruiken op te sporen en te bestrijden.
5. De ACLVB is eveneens voorstander van de oprichting van een **groene belastingcommissie** (zoals voorgesteld door de OESO) om:
  - enerzijds de relevante belastingen en andere economische instrumenten te evalueren tot verbetering van hun doeltreffendheid;
  - anderzijds systematisch de milieueffectiviteit en economische effectiviteit van de Belgische regelingen te evalueren.

## **Bijkomende eisen**

De ACLVB vraagt in het kader van de komende interprofessionele onderhandelingen twee bijkomende eisen.

### ***De vervanging in het kader van tijdskrediet***

Voor de combinatie van het gezins- met het beroepsleven blijft het tijdskrediet een succesformule. Wel blijkt dat wanneer een persoon zijn arbeidsprestaties schorst of vermindert, hij of zij zelden wordt vervangen en een niet onaanzienlijk deel van de werklust wordt opgevangen ofwel door de werknemer zelf (in geval van vermindering van de prestaties) ofwel door collega's. Daarom vraagt de ACLVB een aangepaste verplichting met betrekking tot het vervangen van werknemers die tijdskrediet opnemen en dit via praktische engagementen die op sectoraal of bedrijfsniveau onderhandeld zijn.

### ***Verlenging van bijzondere voorwaarden tot brugpensioen***

De ACLVB vraagt de verlenging op interprofessioneel niveau van de bijzondere voorwaarden voor de toegang tot brugpensioen namelijk de regeling in geval van 20 jaar nachtarbeid of van arbeidsongeschiktheid in de bouwsector.