



Vrijuit

86^{ste} jaargang december 2015

WEG MET DE VAKBONDEN



Zijn de vakbonden niet meer nodig? Moeilijk te geloven als je ziet hoe verbeterd de federale regering en de werkgeversorganisaties hun invloed proberen te beknotten. De aanvallen gebeuren op verschillende fronten, onder meer door pogingen tot het beperken van het stakingsrecht, het opdringen van rechtspersoonlijkheid aan de vakbonden en het hun ontzeggen van het uitbetalen van werkloosheidsuitkeringen.

In een democratie dient het debat op die drie punten gevoerd te worden en de ACLVB wil de confrontatie niet ontwijken. Toch verbinden we er twee voorwaarden aan. Elke partij moet gefundeerde argumenten gebruiken in plaats van onwaarheden te verkondigen die voeding geven aan waanideeën. En de beoogde doelstelling moet het algemeen welzijn zijn, niet het knechten van de onontbeerlijke syndicale tegenmacht.

4 PENSIOENEN

Op 1 januari treden opnieuw een aantal wijzigingen in de pensioenen in werking. Zo gelden strengere voorwaarden voor wie met vervroegd pensioen wil.

6 ONDER VUUR

Als het stakingsrecht belaagd wordt, als vakbonden niet meer zouden mogen instaan voor de uitbetaling van uitkeringen... dan is het hoog tijd om een paar manifeste onwaarheden te weerleggen.

8 KADERLEDEN KANDIDAAT

In het kader van de sociale verkiezingen is het van belang af te bakenen wie bij het leidinggevend personeel behoort en wie zich kaderlid mag noemen.

15 VLAAMS BANENPACT

Het nieuwe banenpact voor Vlaanderen zet in op een doelgroepenbeleid dat vooral gericht is naar die categorieën die het meest ondersteuning nodig hebben. Klinkt veelbelovend.

16 JONG IN BRUSSEL

Niets mis met jong zijn. Of toch? Jongeren worden sneller auto-noom, maar moeten langer wachten op een stabiel inkomen. Dat was te horen op een studiedag van de Brusselse Regionale van ACLVB.

22 DOCUMENTEN ELEKTRONISCH

De aanvraag van een werkloosheidsuitkering en de uitbetaling ervan brengen een hele papierwinkel met zich mee. Vanaf 1 januari wordt het iets eenvoudiger.

Meervoudig bekroonde 7 jaar oude Gran Reserva

Wat een fantastische wijn is dit! **Zonder twijfel één van de beste wijnen uit ons assortiment.** Niet voor niets werd deze topwijn inmiddels bekroond met maar liefst **twee prachtige gouden medailles** en ontving daarnaast zilver op de Mundus Vini 2015! Deze 7 jaar oude Gran Reserva heeft 24 maanden gerijpt op eikenhouten vaten en overtreft naar onze mening alle voorgaande oogstjaren. U mag deze exclusieve wijn bestellen voor de **onwaarschijnlijk lage prijs van € 4,99.**



Proefnotitie: Casa Safra Terra Alta DO Gran Reserva 2008

Uitbundige en intense geur met indrukken van rijp zwart fruit. Dankzij de 24 maanden houtrijping op Franse en Amerikaans eikenhouten vaten heeft de wijn fluweelzachte tannines en een karakteristieke smaak gekregen. Hierdoor beleeft u de smaak van pure passie! De wijn heeft een uitzonderlijk geconcentreerde smaakcombinatie van verse bosvruchten, zwart fruit, vanille en verleidelijke kruidigheid. De afdrank is lang en intens.



Bestelbon Countdown

Ja, ik bestel:

___ X dozen (à 6 flessen) Casa Safra Terra Alta DO Gran Reserva 2008
(624248) à € 4,99 per fles

Naam: _____ M V

Straat: _____ Nr: _____

Plaats: _____

Postcode: _____ Geboortedatum: _____

E-mail: _____

Telefoon: _____

Stuur deze bon in een voldoende gefrankeerde envelop naar: Wijnvoordeel België, Toekomstlaan 38, 3600 Genk

Vragen? Telefoon 078 480 121 (ma t/m vr van 8:30 tot 17:00) of mail naar contact@wijnvoordeel.be

Betaling per factuur na ontvangst van de wijn.
Gemakkelijk en zonder risico.

Bestel via www.wijnvoordeel.be/countdown of bel 078 480 121

wijnvoordeel.be



De KoopCentrale is, sinds 1995, gespecialiseerd in de verkoop van **kleine en grote huishoudtoestellen**, sanitaire, verwarming, keukens, televisie-, video-toestellen.

Bij De KoopCentrale kunt u steeds genieten van **de beste prijzen** voor producten van grote internationale merken. Meer dan 150.000 leden maken er gebruik van.

Hoe zich gratis inschrijven ?

www.koopcentrale.be



749,-99€
515€



549,-99€
369€

LORD OF THE RINGS IN CONCERT : THE TWO TOWERS



Sportpaleis Antwerpen – zaterdag 26 december om 20 uur

Herbeleef het tweede luik van de spectaculaire filmtrilogie 'Lord of the Rings' live in concert !

In 'The Two Towers', het tweede hoofdstuk van de saga 'The Lord of the Rings', gaat de wereld gebukt onder de sombere schaduw van Mordor en de dreiging van de kwaadaardige Ene Ring. De partituur van 'The Two Towers' is dan ook complexer dan 'The Fellowship of the Ring', het eerste deel.

Tijdens het filmconcert op 26 december 2015 in het Sportpaleis zal het tweede luik van de saga

integraal vertoond worden op groot scherm. De met een Oscar bekroonde filmmuziek van Howard Shore wordt tot leven gebracht door een orkest en koor van niet minder dan 250 personen !

Tickets reserveren kan via www.countdown.be

Voordeel voor WINCARD-houders :
€ 5 per ticket, ongeacht de prijscategorie

Promotiecode : TOWER
Prijscategorieën: € 68, € 58, € 48



Niet van toepassing op reeds eerder aangekochte tickets. Aanbod niet cumuleerbaar met andere voordelen. Maximaal 10 tickets per persoon. Enkel online reserwaties !



Denis Vandekerkove (rechts) vindt dat hij niet tekortgeschoten is in zijn functie van assistent maître d'hôtel. Hij wil het motief voor zijn ontslag kennen, zoals voorzien is in cao 119, zodat hij er weer bovenop kan komen. Philippe Henry (links), rangkelner, zet de strijd van binnenuit verder. Hij weigert zijn bescherming als afgevaardigde op te geven en is benieuwd met welke argumenten de directie de opheffing ervan zal durven vragen voor het paritair comité.

Hôtel Métropole

ZEVEN AFDANKINGEN ZONDER REDEN

“Ik wil het motief weten voor mijn ontslag na 25 jaar trouwe dienst”. Denis Vandekerkove zegt het aangeslagen, hij moet nog bekomen van de brief die hij van zijn werkgever ontving. De directie laat het personeel opdraaien voor de slechte resultaten sinds het brasseriebeheer werd overgenomen. Maar haar eigen verantwoordelijkheden stelt ze niet in vraag.

De ontslagbrief voor zeven werknemers van de afdeling Food en Beverage (F&B) van dit gekende etablissement op het Brouckèreplein bevat geen enkel motief. Integendeel, er wordt de werknemers expliciet in gevraagd afstand te doen van al hun rechten, namelijk - in ruil voor een bijkomende maand opzegtermijn - zich ertoe te verbinden geen zaak aanhangig te maken voor de arbeidsrechtbank wegens onrechtmatig ontslag. We hebben onze leden uiteraard aangeraden het document niet te ondertekenen. En met reden. De zeven afgedankte personen en de afgevaardigde waarvan de directie de opheffing van de bescherming heeft gevraagd, zijn ervan overtuigd niet te hebben tekortgeschoten en zelfs altijd bewijs te hebben geleverd van enorm veel goede wil, opdat het bedrijf zo goed mogelijk zou draaien. “En zie hoe ze ons daarvoor bedanken.”

Slecht beheer

De Métropole hield zich enkel bezig met hotellerie en het organiseren van banketten. Vervolgens heeft de directie de brasserie willen overnemen die beheerd werd door een zelfstandige. Het idee was om het personeel van de F&B te doen draaien op de vijf verkooppunten : ontbijten, ochtendbreak van de

banketten, lunch, namiddagbreak van de banketten en bar. In het oorspronkelijke plan was een personeelseffectief van 49 voorzien. Dat aantal werd nooit gehaald. In de plaats daarvan werden de werknemers onder druk gezet en was het voortdurend rennen en behelpen. De service was niet langer de service die het cliënteel mocht verwachten in de Métropole. De commentaren op Trip Advisor hadden bij de directie een belletje moeten doen rinkelen, net zoals de herhaalde tussenkomsten van het personeel. Tevergeefs. “We waren ver af van de luxebrasserie zoals in het oorspronkelijke opzet. Als je een koffie aan 5 euro verkoopt, kan je het toch niet maken dat een klant 25 minuten moet wachten doordat er slechts één, onervaren, werknemer ingezet werd voor het terras en een andere binnen.” De werknemers hielden het hoofd recht, kregen dagelijks berispingen van de klanten te verduren, en trachtten de mankementen van de organisatie te verdoezelen. In die omstandigheden konden ook de commerciële functies niet toveren, zelfs als ze behoorlijk verloond werden. Het zakencijfer nam een duik en leidde tot de sluiting van het restaurant.

Gebrek aan professionalisme

Het is omdat ze weten dat de jobs in de brasserie apart en veeleisend zijn, dat het merendeel van de werknemers de polyvalentie geweigerd heeft die de directie eiste om de zaak weer op de rails te krijgen. Het personeel telt nog nauwelijks afgestudeerden van de hotelschool. De directie werft mechanici, loodgieters, metsers, enz. aan, van alles behalve specialisten die via een opleiding

klaargestoomd zijn voor de zware vereisten van jobs in de horeca. “Van vakbondszijde waren we akkoord dat het contract voor de nieuw aangeworvenen polyvalentie voorschreef”, verklaart Xavier Muls, Bestendig Secretaris ACLVB. “Daarentegen vonden we dat de anciens hun huidig statuut moesten behouden, vermits ze al enorm veel bijkomende uren presteren zonder mopperen en we niet zagen hoe men hen nog meer zou kunnen vragen.”

Zondebok

In plaats van zichzelf in vraag te stellen, koos de directie ervoor om de hakbijl in de loonmassa te zetten en acht werknemers aan de deur te zetten. De aankondiging van het ontslag sloeg in als een bom en leidde tot meerdere dagen staking. “Het merendeel van ons heeft een grote anciënniteit in dit huis, sommigen werken hier al 20, 25 of de oudste zelfs 40 jaar. We vormden een echte familie. Dit gebrek aan erkenning voor al het geleverde werk heeft een gevoel van onrechtvaardigheid en onbegrip doen ontstaan. Uiteraard leggen we flexibiliteit aan de dag, het maakt deel uit van onze job. Twintig uur aan een stuk werken opdat een banket zou slagen, is normaal want de klant is tevreden. Het personeel stond altijd paraat. We hebben nooit met een vergrootglas op de overuren gezeten, of op de lonen, of de tijd tussen de diensten ...”.

Op de tien personen van het departement lunch en banketten van het hotel Métropole wiens job door de directie bedreigd was, werden er zeven ontslagen, evenals een ACLVB-afgevaardigde. Bijna allemaal hebben ze zich voorgenomen het daar niet bij te laten.

Pensioenen

WAT VERANDERT ER OP 1 JANUARI IN DE PENSIOENEN ?

Op 1 januari 2016 treden opnieuw een aantal wijzigingen in de pensioenen in werking. Een overzicht.

Vervroegd pensioen

De pensioenleeftijd blijft nog steeds 65 jaar. Wie voor deze leeftijd met pensioen wil, zal er rekening moeten mee houden dat er strengere voorwaarden gelden vanaf 2016. Tot en met 2019 worden de voorwaarden voor het vervroegd pensioen elk jaar strenger. Er moet zowel aan de loopbaanvoorwaarde als aan de leeftijdsvoorwaarde voldaan zijn om het vervroegd pensioen te kunnen opnemen.

JAAR	MINIMUMLEEFTIJD	LOOPBAANVOORWAARDE	UITZONDERING LANGE LOOPBANEN
2016	62 jaar	40 jaar	60 jaar indien 42 jaar loopbaan 61 jaar indien 41 jaar loopbaan
2017	62,5 jaar	41 jaar	60 jaar indien 43 jaar loopbaan 61 jaar indien 42 jaar loopbaan
2018	63 jaar	41 jaar	60 jaar indien 43 jaar loopbaan 61 jaar indien 42 jaar loopbaan
2019	63 jaar	42 jaar	60 jaar indien 44 jaar loopbaan 61 jaar indien 43 jaar loopbaan

Voorbeeld : in maart 2016 word je 62 jaar en heb je 40 jaar carrière. Zowel de leeftijds- als de loopbaanvoorwaarde zijn vervuld, zodat je vanaf 1 april 2016 met vervroegd pensioen kan.

Voorbeeld : in juni 2016 heb je 41 jaar carrière, in augustus 2016 word je 60 jaar. Vóór de leeftijd van 60 jaar kan je niet met pensioen, dit betekent dat je vóór 1 september 2016 zeker niet met vervroegd pensioen kan. We gaan na wanneer je ten vroegste met vervroegd pensioen kan.

PERIODE	WERKELIJKE SITUATIE		ALGEMENE REGELING VERVROEGD PENSIOEN				VERVROEGD PENSIOEN ?
	Leeftijd	Loopbaan	Leeftijd		Loopbaan		
september 2016	60 jaar	41 jaar	62 jaar	niet voldaan	40 jaar	voldaan	nee

In augustus 2016 ben je 60 jaar geworden. Je kan op 1 september 2016 echter nog niet met vervroegd pensioen onder de algemene regeling omdat de leeftijdsvoorwaarde nog niet vervuld is.

PERIODE	WERKELIJKE SITUATIE		UITZONDERING LANGE LOOPBAAN VOOR VERVROEGD PENSIOEN				VERVROEGD PENSIOEN ?
	Leeftijd	Loopbaan	Leeftijd		Loopbaan		
september 2016	60 jaar	41 jaar	60 jaar	voldaan	42 jaar	niet voldaan	nee
			61 jaar	niet voldaan	41 jaar	voldaan	

Je kan in september 2016 geen gebruik maken van de uitzonderingen voor wie een lange loopbaan heeft omdat niet aan beide voorwaarden voldaan is.

PERIODE	WERKELIJKE SITUATIE		ALGEMENE REGELING VERVROEGD PENSIOEN				VERVROEGD PENSIOEN ?
	Leeftijd	Loopbaan	Leeftijd		Loopbaan		
september 2017	61 jaar	42 jaar	62,5 jaar	niet voldaan	41 jaar	voldaan	nee

Opgelet : in 2017 zijn de voorwaarden opnieuw strenger.

In juni 2017 bereik je 42 jaar carrière, in augustus 2017 ben je 61 jaar. Onder de algemene regeling kan je op 1 september 2017 niet met vervroegd pensioen omdat de leeftijdsvoorwaarde nog niet vervuld is.

PERIODE	WERKELIJKE SITUATIE		UITZONDERING LANGE LOOPBAAN VOOR VERVROEGD PENSIOEN				VERVROEGD PENSIOEN ?
	Leeftijd	Loopbaan	Leeftijd		Loopbaan		
september 2017	61 jaar	42 jaar	60 jaar	voldaan	43 jaar	niet voldaan	nee
			61 jaar	voldaan	42 jaar	voldaan	ja

Opgelet : in 2017 zijn de voorwaarden opnieuw verstrengd.

In augustus 2017 ben je 61 jaar geworden en heb je 42 jaar carrière. De voorwaarden om met vervroegd pensioen te gaan zijn voldaan in 1 van de uitzonderingen die voorzien zijn voor wie een lange loopbaan heeft. Je kan dus ten vroegste vanaf 1 september 2017 met vervroegd pensioen.



Vanaf het moment dat je voldoet aan de voorwaarden om met vervroegd pensioen te gaan, kan je altijd je vervroegd pensioen opnemen, ook al gelden er op het moment dat het vervroegd pensioen ingaat strengere voorwaarden.

Voorbeeld : wie in december 2016 de leeftijd van 62 jaar bereikt en 40 jaar carrière heeft, voldoet aan de voorwaarden om in 2016 het vervroegd pensioen te kunnen opnemen. Men kan ten vroegste de eerste maand volgend op die waarin men aan de voorwaarden voldoet, zijn vervroegd pensioen opnemen, dus op 1 januari 2017. De voorwaarden om in 2017 met pensioen te gaan, zijn dan echter 62,5 jaar zijn en 41 jaar carrière. Aangezien men in 2016 reeds aan de voorwaarden voldeed, zal men toch zijn vervroegd pensioen kunnen opnemen.

Welvaartsvastheid

Op 1 januari 2016 worden de pensioenen die 5 jaar geleden voor de eerste maal betaald werden, verhoogd met 2 %. Het gaat dus over de pensioenen die in de loop van 2011 zijn ingegaan. Dit is het gevolg van het akkoord welvaartsvastheid dat de sociale partners gesloten hebben. Op 1 september 2015 werden de pensioenen die in 2010 ingingen, reeds met 2 % verhoogd.

Elvlien BLOEM

ACLVB MAAKT JE PENSIOENPROGNOSE

Wanneer kan ik met pensioen gaan ?

Wil je weten wanneer je ten vroegste met pensioen kan en welk bedrag je dan zal ontvangen ? ACLVB maakt voor jou graag een pensioenprognose.

Hoe een pensioenprognose aanvragen ?

Bezorg je plaatselijk ACLVB-secretariaat een Globaal Loopbaanuitreksel voor een overzicht van de gewerkte periodes. Let erop dat de loongegevens aanwezig zijn.

- Je kan het Globaal Loopbaanoverzicht telefonisch aanvragen bij de RVP op het gratis nummer 1765. Vermeld zeker dat de loongegevens op het overzicht moeten zijn weergegeven.
- Het globaal loopbaanoverzicht kan steeds worden geraadpleegd op de website MyPension (www.mypension.be). Je kan er inloggen met de elektronische identiteitskaart (+ pincode) of de token.

EB

ACLVB WIL VOORUIT IN NATIONAAL PENSIOENCOMITÉ



Het Nationaal Pensioencomité moet zich buigen over de criteria inzake zware beroepen of, juister nog, de criteria voor verzwaaring.

Het besef dat we in de toekomst langer zullen moeten werken alvorens met pensioen te kunnen, blijkt algemeen doorgedrongen. Een belangrijk principe van de pensioenhervorming - vanaf 2025 bedraagt de pensioenleeftijd 66 jaar, vanaf 2030 67 jaar - is door de regering eenzijdig vastgelegd. Over de andere aspecten van de pensioenhervorming kunnen vakbonden en werkgevers hun licht laten schijnen in het Nationaal Pensioencomité. Nationaal Secretaris Sabine Slegers dringt erop aan dat daar snel ten gronde gedebatteerd wordt.

Sabine Slegers maakt namens ACLVB deel uit van het Nationaal Pensioencomité, naast andere vertegenwoordigers van de werknemers (private en openbare sector), werkgevers, zelfstandigen en regering. De leden van het VSOA worden er vertegenwoordigd door hun voorzitter François Fernandez. "Voor ons als vakbond is het duidelijk dat het dossier 'zware beroepen' prioritair moet aangepakt worden. De verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd werd ons opgedrongen door de regering. Diezelfde regering had altijd beloofd dat er nuances zouden kunnen aangebracht worden. De minister van Pensioenen had er zich overigens al toe geëngageerd dat eerst de criteria inzake zware beroepen aan bod zouden komen. Wel, we zullen hem aan zijn woord houden."

"Zelf hebben we het overigens liever over zware functies of criteria voor verzwaaring, in plaats van zware beroepen, we willen dus over de beroepen heen kijken."

Van bij de aanvang hebben de werknemersvertegenwoordigers in het Nationaal Pensioencomité hun bezorgdheden geuit omtrent de gezondheid van de werknemers op de werkvloer. "Daar waar de regering meer gefocust is op de effecten inzake betaalbaarheid van de pensioenen, willen we met de vakbonden eerst en vooral nagaan wat het effect van langer werken op de gezondheid van mensen is. Over de impact van langer werken op de levens- en gezondheidsverwachtingen ligt een studie van de Nationale Bank voor, die we nu verder willen uitdiepen."

Het is duidelijk dat dit hele dossier onlosmakelijk verbonden is met het dossier over werkbaar werk, waarover op 17 november een tweede rondetafel plaatsvond met de sociale partners en minister Peeters. "We moeten langer werken. Maar het moet voor iedereen ook mogelijk zijn om langer te werken, niet alleen voor pakweg de universiteitsprofessor.

Of om het met de woorden van Frank Vandenbroucke, voorzitter van de Commissie Pensioenhervorming, te zeggen: "Men heeft de hakbijl gezet in allerlei landingsbanen zonder dat er een alternatief is uitgewerkt. Het debat over de echte pensioenhervorming moet nog beginnen. Geen zinnig mens denkt eraan om iederéén tot zijn 67ste te laten werken."

Werkgevers zijn voorstander van het puntensysteem voor de toekomstige berekening van de pensioenen ...

Sabine Slegers: "Het puntensysteem is voor ACLVB geen fetisj of een vaststaand feit. Het kan een middel zijn om tot een sociaal rechtvaardig systeem te komen, maar voor ons is het geen must. In de onderhandelingen is de belangrijkste maatstaf voor ons: welke pensioenen willen we, waar willen we naartoe met het pensioenbeleid? En wat is de geschikte manier om onze doelstelling te bereiken? Dat kan een puntensysteem zijn, maar niet per se. We moeten degelijke wettelijke pensioenen beogen, leefbaar en betaalbaar. Tegelijk zijn we het aan onszelf verplicht de jongeren een waardig toekomstperspectief te bieden."

Over betaalbaarheid van de pensioenen gesproken ...

"Vast staat dat moet ingezet worden op de tewerkstelling van jongeren. Daarnaast eisen we een bijkomende financiering via inkomsten uit vermogen en dus niet enkel uit arbeid."

In het Nationaal Pensioencomité zal zowel een commissie voor de private sector als voor de publieke sector werkzaam zijn. Na heel wat administratief getalm wordt het tijd om echt aan de slag te gaan, "ACLVB wil dat er dringend vooruitgegaan wordt", benadrukt Sabine Slegers.

WEG MET DE VAKBONDEN

Politieke partijen en werkgeversorganisaties profiteren van de samenloop van omstandigheden die geleid zou hebben tot de dood van één of twee personen tijdens een vakbondsactie, om de uitoefening van het stakingsrecht opnieuw in vraag te stellen. Open VLD en MR willen “het recht op werken verdedigen en de vrijheid om zich naar het werk te begeven”. Het VBO hoopt een “diepgaand en genuanceerd debat aan te gaan over het stakingsrecht, en meer bepaald over de rechtspersoonlijkheid van vakbonden.” De N-VA wil de vakbonden de uitbetaling van werkloosheidsuitkeringen ontzeggen.

De ACLVB is sneller in het uitbetalen van uitkeringen aan haar werkloze leden, behandelt hun dossier efficiënter en staat garant voor juridische bijstand.



Laten we, alvorens elk debat aan te vatten, enkele manifeste onwaarheden weerleggen.

1. Neen, de vakbonden gaan niet met “miljarden” euro overheidsgeld om zonder de minste controle.

Het is het meest gebruikte waanidee door politici, omdat ze over geen enkel geloofwaardig argument beschikken. ACLVB, ABVV en ACV hebben elk een uitbetalingsinstelling voor werkloosheidsuitkeringen. Elke burger is vrij om zich voor het ontvangen van zijn uitkering te richten tot een daarvan of tot de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen (HVW), de openbare instelling van sociale zekerheid. Waarom kiezen de meeste werklozen de uitbetalingsinstellingen van de vakbonden boven de HVW?

Omdat ze weten dat ze daar beter zullen behandeld worden. Ze zijn zelfs bereid een bijdrage te betalen opdat hun belangen beter zouden verdedigd worden. De RVA en het Rekenhof oefenen nauwgezet controle uit op het gebruik van het geld door de uitbetalingsinstellingen van de vakbonden.

De drie vakbonden leveren een dienst aan de gemeenschap tegen een lagere kostprijs dan de HVW. Hoe kunnen dezelfde personen die - om de afbouw van de openbare diensten te rechtvaardigen - beweren dat de privésector performanter is, hier precies het tegenovergestelde idee verdedigen?

De afschaffing van de uitbetaling van werkloosheidsuitkeringen door werknemersorganisaties beoogt een dubbel doel : de vakbonden verzwakken en de werklozen straffen door hun een slechte service te verlenen.

Verschillende overheidsinstanties verlenen subsidies aan de vakbonden onder zeer strikte voorwaarden opdat ze vormings- en sensibiliseringsacties zouden voeren (permanente vorming, milieu, gelijke kansen, diversiteit, ...). De besteding van dat overheidsgeld moet eveneens gestaafd worden bij de subsidiërende overheden die de rekeningen controleren van de vzw's die door de vakbonden zijn opgericht.

2. Ja, regels opstellen voor het stakingsrecht kan slechts leiden tot het beperken ervan.

De meest gematigden van onze tegenstanders hebben het over het instellen van het recht op werken, de meest vermetelen over het beperken van het stakingsrecht. In beide gevallen is de bedoeling identiek : de werknemers verhinderen druk uit te oefenen op hun werkgever of op de regering door het werk neer te leggen. Het zijn vooral de stakingspiketten die in vraag worden gesteld als ze de werknemers ontraden om de onderneming binnen te gaan, en a fortiori, als ze de toegang tot een industriezone of een hoofdweg blokkeren. Het Europees Sociaal Handvest bekrachtigt het stakingsrecht en het Europees Comité voor Sociale Rechten bepaalt dat de stakersposten er integraal deel van uitmaken.



Voor zover ze geen geweld gebruiken maken stakersposten integraal deel uit van het stakingsrecht.

De ACLVB, het ACV en het ABVV hebben de werkgeversorganisaties voorgesteld om het herenakkoord van 2002 over het stakingsrecht te evalueren binnen de Groep van 10. De inmenging van politieke partijen die om electorale redenen vurig reageren op een evenement, kan alleen maar leiden tot onaanvaardbare beperkingen op het recht tot staken. Het stakingsrecht is een pijler van de democratie die bijgedragen heeft aan tal van sociale verworvenheden in ons land.

3. Neen, het recht op werk staat het recht op staken niet in de weg.

Het recht op werk is vastgelegd in de Belgische grondwet. Het gaat erom dat de overheden alles in het werk stellen opdat de burgers werk zouden hebben. Maar wat de werkgevers en de regering willen instellen, is een individueel recht om zich ongehinderd naar het werk te begeven. De stakersposten hebben tot doel de werknemers te sensibiliseren omtrent het nut van de actie, uitgaand van het principe dat, als het vruchten afwerpt, alle werknemers er baat bij hebben, of ze nu gesyndiceerd zijn of niet. De stakersposten zijn perfect te verrechtvaardigen als ze geen geweld gebruiken tegenover natuurlijke personen of materiaal, ontsparingen die de ACLVB nooit zal goedkeuren.

4. De rechtspersoonlijkheid van vakbonden

Onze tegenstanders willen een rechtspersoonlijkheid opleggen aan de vakbonden die, van rechtswege, feitelijke verenigingen zijn. De werknemersorganisaties hebben rechtspersoonlijkheid, want enkel zij zijn toegelaten lijsten neer te leggen bij de sociale verkiezingen en ze kunnen cao's afsluiten die rechtsgeldig zijn. Onderhandelen over echte rechtspersoonlijkheid vormt geen taboe voor ACLVB. Zij het dat de regeringen en de werkgeverscategorieën andere doelstellingen beogen dan het lenigen van een juridisch vacuüm: verkrijgen dat de rekeningen van de vakbonden gepubliceerd worden en dat de vakbonden voor de rechtbank kunnen vervolgd worden in geval van het begaan van strafbare feiten.

- Geld

De belangrijkste financiële gegevens van de ACLVB worden kenbaar gemaakt op onze website: omzetcijfers, aantal leden, hoogte van de bijdragen. De rekeningen worden geverifieerd door bedrijfsrevisoren en overgemaakt aan de Ondernemingsraad. De ACLVB beschikt over een interne financiële commissie die, bovenop het Uitvoerend Comité, zicht heeft op de enige informatie die we niet naar buiten zullen verspreiden: het bedrag van onze stakingskas. Het gaat om een strategisch gegeven dat, als het gekend was, een precies beeld zou geven van ons weerstandsvermogen in geval van conflict. "Het is een beetje alsof Coca-Cola verplicht zou worden om het recept van haar populairste frisdrank prijs te geven", schetst Olivier Valentin.

- Verantwoordelijkheid

Moeten de vakbonden verantwoordelijk gesteld worden voor de gevolgen van hun collectieve acties? De werkonderbrekingen, de manifestaties, de stiptheidsacties, het uitdelen van pamfletten, ... zouden nauwelijks impact hebben als ze niet in een bepaalde mate de werkgever, de regering of het grote publiek zouden hinderen. De ontsparingen die een ondoordachte rechtspersoonlijkheid zouden kunnen met zich brengen, zijn duidelijk. Een onderneming die een bestelling mist, een werknemer die zich niet naar zijn werkpost kan begeven en niet zal betaald worden, zouden kunnen leiden tot een vordering tot schadevergoeding tegen de vakbond die de actie heeft ontketend. "Diegene die ten persoonlijke titel zou beslissen een wegblokkade te organiseren, zou zich blootstellen aan een boete. Maar niet diegene die lid is van een vakbond en dezelfde daad begaat. Zijn of haar vakbond evenmin", werpt het VBO op.

Tegenmacht

De markteconomie beschikt over geen enkel systeem van automatische regulering. Er is geen "onzichtbare hand" zoals Adam Smith beschrijft. Slechts onder wettelijke druk kennen de vermogenden de armen wat kruimels van de taart toe. Het zijn de werknemers, verenigd in vakbonden, die voor sociale vooruitgang wisten te zorgen, die nu door de regering aangetast wordt. Zonder stakingsrecht hebben de werknemers geen enkel efficiënt drukkingsmiddel meer. De alternatieve acties hebben hun beperkingen. De ACLVB heeft altijd kunnen dreigen met het stakingsrecht zonder er misbruik van te maken; daarom dringen we aan op een evaluatie van het herenakkoord van 2002, om ontsparingen aan deze en gene zijde van de onderhandelingstafel te vermijden. De sociale partners kunnen overeenkomen, want ze hebben gemeenschappelijke belangen terzake. Aan ons om verstandig onze voorrechten te beheren, zonder inmenging van de politieke macht.

Deelnemen aan algemene acties tegen het regeringsbeleid is legitiem, vermits de politieke macht schade berokkent aan de economische belangen van de werknemers.



LEIDINGGEVEND PERSONEEL EN KADERPERSONEEL

In het kader van de sociale verkiezingen zijn de raadplegingen aan de gang over onder meer de functies van leidinggevend personeel en kaderpersoneel. Van 5 tot 18 januari 2016, afhankelijk van de datum van de verkiezingen, neemt de werkgever de vereiste beslissingen.

De Ondernemingsraden en Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk die zullen worden verkozen, zijn paritaire organen, samengesteld uit enerzijds het ondernemingshoofd en zijn vertegenwoordigers en anderzijds de werknemersvertegenwoordigers. Het ondernemingshoofd wijst de leden van zijn afvaardiging aan onder het leidinggevend personeel, terwijl de leden van de werknemersafvaardiging worden verkozen door de werknemers, na voordracht door de representatieve werknemersorganisaties en organisaties van kaderleden.

Kandidatenlijsten

De kandidaten worden voorgedragen op verschillende lijsten die variëren naargelang het betrokken orgaan. Voor het Comité gaat het om drie lijsten :

- ▶ de arbeiders;
- ▶ de bedienden;
- ▶ de jeugdige werknemers : voor zover de onderneming op de dag van de verkiezingen ten minste 25 werknemers tewerkstelt die jonger dan 25 jaar zullen zijn op de dag van de verkiezingen.

Voor de Ondernemingsraad wordt daar een categorie aan toegevoegd :

- ▶ de kaderleden, voor zover de onderneming ten minste 15 kaderleden tewerkstelt.

Het is dus van belang af te bakenen wie bij het leidinggevend personeel behoort en wie zich kaderlid mag noemen. Immers, leidinggevenden kunnen zich niet kandidaat stellen en evenmin kunnen zij een stem uitbrengen op hun favoriete werknemers-kandidaten. Kaderleden kunnen zich, in die hoedanigheid, slechts kandidaat stellen onder bepaalde voorwaarden en enkel voor de Ondernemingsraad. Zij kunnen w l kiezen.

Leidinggevend personeel : wie ?

Behoren tot het "leidinggevend personeel" :

- ▶ personen die belast zijn met het dagelijks beheer van de onderneming en die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden (= niveau 1);
- ▶ alsook de personeelsleden die onmiddellijk ondergeschikt zijn aan deze eerste categorie, voor zover zij eveneens opdrachten van dagelijks beheer vervullen (= niveau 2),

Deze omschrijving geldt zowel voor de Ondernemingsraad als voor het Comité. De aanduiding van de functies mag dus niet verschillend zijn naargelang het om het ene of het andere orgaan gaat (*Arb. Brugge, 06/02/2012, AR 12/113/A*).

Onder "dagelijks beheer" verstaat men : de gehele of gedeeltelijke uitoefening van de beslissingsmacht van de werkgever (*Hof van Cassatie 30/04/1984*), het daadwerkelijk en voortdurend beheer van de onderneming.

Bij het niveau 1 kan het gaan om  en enkele persoon, maar evengoed om een collectief orgaan dat op collegiale wijze de functie van werkgever uitoefent (*Arb. Brugge, 06/02/2012, AR 12/113/A*).

Eventueel kunnen dat dus de leden van de raad van bestuur zijn (*Cass. 17/10/1983*), de leden van het directiecomité of leden van een coördinatiecomité (*Cass. 24/04/1980*), doch wel op voorwaarde dat de besluitvorming collegiaal ( en persoon,  en stem) gebeurt. Dit is van belang om te weten of dit orgaan wel degelijk  en hiërarchisch niveau uitmaakt, dan wel of het bestaat uit verschillende niveaus (*Arb. Brussel, 11/02/2008*).

Het is niet vereist dat de personen van het niveau 1 deel uitmaken van het personeelsbestand (*Arb. Bergen 24/02/2000*).

Het niveau 2 bestaat uit de personeelsleden die onmiddellijk ondergeschikt zijn aan "niveau 1". Ook deze personen moeten opdrachten uitvoeren die behoren tot het dagelijks bestuur. De term "onmiddellijk" impliceert het ontbreken van elke tussenschakel tussen het personeelslid en de personen van niveau 1. Daaruit volgt dat de verdeling van de taken van het dagelijks beheer niet tot gevolg mag hebben dat meer dan twee niveaus van de personeelsstructuur van de onderneming in aanmerking komen (*Cass. 17/10/1983*).

Zo moeten, als de functies van algemeen directeur enerzijds en van financieel, productie- en commercieel directeur anderzijds, de twee functieniveaus uitmaken, de functies die een derde niveau vormen (hoofdboekhouder, personeelsverantwoordelijke), uit de groep van het leidinggevend personeel worden gehaald. Zij werden gevoegd bij het kaderpersoneel (*Arb. Brussel, 09/02/2000*).

De bepaling van het leidinggevend personeel kan slechts gebeuren door rekening te houden met de werkelijk uitgeoefende functies. De rechtspraak beschouwt onder meer de toegekende titel, het bezit van een bepaald diploma of de hoogte van het loon niet als doorslaggevend (*Arb. Luik 06/02/2012, AR 403998; Arb. Nijvel, 023/02/2012, AR 12/38/A*).

Ook het organigram is niet bepalend, omdat het eenzijdig van de werkgever uitgaat, maar het kan wel een aanwijzing zijn van het belang en de rang van de functie (*Arb. Charleroi 08/02/2008, Arb. Gent 06/02/2012, AR 12/67*). En hoeft het gezegd dat ook het gevoel van sommige werknemers dat zij tot het leidinggevend personeel behoren, of de perceptie van anderen ten opzichte van die personen, van geen belang zijn ?

Leidinggevend personeel : belang

De leidinggevende personeelsleden worden in aanmerking genomen voor de berekening van de personeelssterkte om te bepalen of de verkiezingsdrempel van 100 of 50 personeelsleden werd bereikt, vereist voor de oprichting van een Ondernemingsraad of Comité. Dit is ook het geval voor de toekenning en verdeling van bijkomende mandaten in geval van een afzonderlijke vertegenwoordiging van het kaderpersoneel.

De leidinggevende personeelsleden kunnen zetelen in de Ondernemingsraad of het Comité als werkgeversafgevaardigde, als ze daartoe door hun werkgever worden aangeduid.

Kaderleden : wie ?

Kaderleden zijn noodzakelijk bedienden; arbeiders komen dus niet in aanmerking. Zij mogen geen deel uitmaken van het leidingge-

SOCIALE VERKIEZINGEN



vend personeel. Ze moeten een hogere functie uitoefenen en hun functie moet voorbehouden zijn aan de houder van een diploma van het hoger onderwijs of een evenwaardige beroepservaring. Het gaat dus om personeelsleden die beschikken over een zekere machtsdelegatie van de werkgever, met initiatiefrecht en gezag over personeel of die prestaties leveren met een zekere zelfstandigheid met initiatiefrecht (Arb. Brussel 01/02/2008, Arb. Brussel 02/02/2012, AR 12/602/A).

Kaderleden krijgen een afzonderlijke vertegenwoordiging in de Ondernemingsraad voor zover er minstens 15 kaderleden in de Ondernemingsraad zijn tewerkgesteld.

Het leidinggevend personeel wordt niet in aanmerking genomen bij de bepaling van deze drempel (wel in een latere fase bij de bepaling van het aantal mandaten). In het Comité is geen aparte vertegenwoordiging mogelijk. Ondernemingen die enkel verplicht zijn om een Comité voor Preventie en Bescherming op te richten, hoeven dus geen rekening te houden met deze categorie.

Kaderleden: criteria

In praktijk zal worden rekening gehouden met verscheidenheid van elke onderneming en de werkelijke taken die door de werknemer worden uitgeoefend. Elk ander criterium wordt door de rechtspraak als niet relevant beschouwd :

- ▶ de functieclassificatie en het barema (Arb. Charleroi 08/02/2008, Arb. Charleroi 01/03/2012, AR 12/131/A);
- ▶ de toegekende titel (Arb. Kortrijk 11/02/2004, AR 41.029);
- ▶ het enkele feit houder te zijn van een bepaald diploma en lid te zijn van een beroepsvereniging voor kaderleden (Arb. Turnhout 10/05/1995);
- ▶ de anciënniteit in de functie (Arb. Nijvel 06/02/04);

- ▶ de toekenning van een bedrijfswagen, een hoog loon, een productiviteitsbonus en de medewerking van een secretaresse (Arb. Brussel 08/02/04).

Niet akkoord ?

Uiterlijk op dag X-60 moet de werkgever aan alle werknemers, maar daarnaast ook aan de Ondernemingsraad, het Comité, of bij ontstentenis daarvan aan de Vakbondsafvaardiging, de eerste schriftelijke informatie verstrekken over de leidinggevende personeelsleden en de kaderleden, als volgt :

- ▶ de lijst met deze functies : hierin worden de benaming en de inhoud van deze functies verduidelijkt;
 - ▶ de indicatieve lijsten : dit is de lijst met de namen van de personeelsleden die deze functies binnen het bedrijf uitoefenen.
- Tegen deze informatieverstrekking op zich is geen beroep mogelijk (Arb. Namen, 11/02/2000).

Tussen dag X-60 en dag X-35 raadpleegt de werkgever dan de Raad, het Comité of, bij gebrek daaraan, de Vakbondsafvaardiging, over deze lijsten. Het resultaat van deze raadpleging is niet bindend voor de werkgever. Op dag X-35 moet de werkgever dan zijn definitieve standpunt schriftelijk bekendmaken. De mogelijkheid bestaat om tegen deze beslissing over de functies (niet de indicatieve lijst van namen) beroep in te stellen bij de arbeidsrechtbank, doch de termijn daarvoor is zeer kort, namelijk zeven dagen, tot X-28. De bewijslast ligt bij de eisende partijen, dus de betrokken werknemers of vakbonden.

Wordt er geen of laattijdig beroep ingesteld, dan kan geen discussie meer gevoerd worden over de functies van het leidinggevend personeel en kaderpersoneel (Arb. Brussel, 06/03/2008).

Erik MASSÉ/Céline TORDOIR

OORZAKEN EN GEVOLGEN VAN INKOMENSONGELIJKHEID

Inkomensongelijkheid is een 'hot topic'. Sinds de Franse econoom Thomas Piketty zijn fameuze werk 'Kapitaal in de 21e eeuw' heeft uitgebracht, staat de term op het netvlies van menig econoom gebrand. Ook de Griekse crisis heeft bijgedragen aan de discussie. Hoewel Piketty reeds veel kritiek kreeg op zijn werk, blijft zijn analyse overeind. Internationale organisaties zoals het Internationaal Muntfonds (IMF) en de OESO, die allerminst beschuldigd kunnen worden van sympathieën jegens vakbonden en hun idealen, hebben zich recent uitgesproken tegen de problematiek.



Machtige vakbonden duwen de looneisen (waaronder het minimumloon) van de werknemers de lucht in, waardoor die een relatief groter deel van de geproduceerde toegevoegde waarde van een bedrijf naar zich toe trekken.

Het IMF bracht in juni 2015 een discussienota uit rond de oorzaken en gevolgen van inkomensongelijkheid en een aantal voorstellen om die aan te pakken. Het IMF is voornamelijk bezorgd om de gevolgen van inkomensongelijkheid op de economische groei en maatschappelijke stabiliteit. Een kort overzicht.

De cijfers

Hoewel de economische ontwikkeling van de laatste decennia miljoenen mensen uit de armoede heeft geduwd, voornamelijk in India en China, is de gelijkheid niet toegenomen, integendeel. Ook in die landen blijkt de ongelijkheid gestegen.

- 1) Momenteel heeft de top 10 % van de wereld ongeveer 9 maal zoveel als de onderste 10 %.
- 2) De top 1 % van de wereld heeft ongeveer de helft van alle mondiale rijkdom in handen, dit is 110 triljoen dollar (een triljoen is een 1 met 12 nullen achter, dus 110 miljoen miljoen).

- 3) De helft van zijn inkomsten haalt de top 1 % uit vermogen, inkomen uit vermogen groeit terwijl inkomen uit arbeid krimpt of stagneert.
- 4) De middenklasse krimpt in de ontwikkelde wereld, maar de armoede groeit.

Waarom is (on)gelijkheid belangrijk ?

Gelijkheid is, zoals rechtvaardigheid, een belangrijke maatschappelijke waarde. Ongeacht hun cultuur, geloof of ideologie zijn mensen bezorgd om ongelijkheid. Ongelijkheid kan een signaal zijn van een gebrek aan sociale mobiliteit en heeft grote economische en maatschappelijke gevolgen. Groeiende ongelijkheid betekent meer middelen in minder handen, wat grote gevaren inhoudt voor de democratie en de economische groei. De mondiale ongelijkheid stijgt echter in zowel de ontwikkelde als de ontwikkelende landen, zoals zowel Piketty als het IMF aantonen in hun studies.



Naarmate de ongelijkheid groeit, daalt de sociale mobiliteit. Dat betekent dat er effectief een permanente bovenklasse komt binnen de maatschappij. Die klasse kan en zal zichzelf in stand houden door het hoger onderwijs en de toegang tot financiële diensten te monopoliseren. De middelen die deze mensen in handen hebben, geven hun meer economische en politieke macht.

Men maakt een onderscheid tussen twee soorten ongelijkheid :

ongelijke kansen en *ongelijke uitkomsten*. *Ongelijke uitkomsten* betekent dat we allemaal, door de keuzes die we in het verleden maakten of door harder/minder hard te werken, een verschillend(e) inkomen, welvaart of uitgavenpatroon hebben. *Ongelijke kansen* gaat over ongelijkheid veroorzaakt door omstandigheden buiten de individuele controle : gender, ras, geboorteplaats of familie.

Een beperkte mate van ongelijkheid is in se geen probleem, in die zin dat het mensen aanzet om te excelleren, sparen en investeren om vooruit te komen in het leven. Dit stimuleert de economische groei, aangezien mensen aangetrokken zullen worden om te innoveren en ondernemen, wat arbeidsplaatsen creëert.

Maar een hoge en duurzame graad van ongelijkheid kan hoge sociale kosten met zich meebrengen. Ongelijke uitkomsten kunnen vast worden, wat een impact heeft op de beroeps- en opleidingskansen van individuen. Bovendien zullen mensen niet aangemoedigd worden te innoveren en excelleren bij ongelijke uitkomsten wanneer die inkomensverschillen voor hen onoverbrugbaar zijn. Zij zullen dan eerder geneigd zijn hun inkomen te vergroten door favoritisme en corruptie, wat andere maatschappelijke gevolgen met zich meebrengt.

Oorzaken

België scoort wat ongelijke kansen betreft bij de middenmoot. Twee heel belangrijke factoren in gelijkheidsbeleid zijn *toegang tot gezondheidszorg* en *toegang tot onderwijs*. Hoewel de Vlaamse regering recent heeft beslist het inschrijvingsgeld voor het hoger onderwijs te verhogen, is het nog steeds goedkoper dan bij de Angelsaksische landen (Groot-Brittannië, Verenigde Staten). Ook de gezondheidszorg is in die landen minder toegankelijk, wat ook verklaart dat zij tot de meest ongelijke behoren van de ontwikkelde wereld. Hoge toegangskosten tot het hoger onderwijs verhinderen sociale mobiliteit en werken ongelijkheid in de hand. Wanneer enkel rijkere gezinnen hoger onderwijs kunnen betalen voor hun kinderen, slagen zij erin hun vermogen te behouden of nog verder te laten groeien.

De gebrekkige toegang tot onderwijs zal een steeds belangrijker factor worden in de groei van ongelijkheid. Technologische ontwikkeling zorgt voor grote economische omwentelingen. Zeker in het Westen zal de arbeidsmarkt een steeds grotere vraag hebben naar hoogopgeleiden en technische profielen.

Mensen die niet de juiste opleidingen hebben gehad, laagopgeleiden of fout opgeleiden, zullen hun jobs zien verdwijnen door verdere machinatie van het productieproces. Talentontwikkeling zal dus mogelijk dé centrale factor worden in sociale mobiliteit. Ook de terugval in vakbondsmacht wordt aangewezen als een factor in de groeiende ongelijkheid. Machtige vakbonden duwen de looneisen (waaronder het minimumloon) van de werknemers de lucht in, waardoor die een relatief groter deel van de geproduceerde toegevoegde waarde van een bedrijf naar zich toe trekken. Verder eisen vakbonden ook meer fulltime jobs in plaats van tijdelijke jobs, en eerlijke uitkeringen en pensioenen. Die maatregelen verhogen het inkomen van de onderste klassen van de maatschappij en gaan dus de ongelijkheid tegen.

Tot slot wijst het IMF-rapport ook op de rol van de overheid. Overheden kunnen meer doen om aan inkomenshervreiding te werken, voornamelijk dan de hogere vermogens aanspreken een eerlijke bijdrage te leveren.

Gevolgen

Concreet is ongelijkheid een systeem dat zichzelf vooruit stuwt naar steeds meer ongelijkheid. Naarmate de ongelijkheid groeit, daalt de sociale mobiliteit. Dit betekent dat er effectief een permanente bovenklasse komt binnen de maatschappij. Die klasse kan en zal zichzelf in stand houden door het hoger onderwijs en de toegang tot financiële diensten te monopoliseren. Overheidsop treden wordt moeilijker. De middelen die deze mensen in handen hebben, geven hun meer economische

macht en dus ook politieke macht. Zij zullen een drijvende kracht worden om zichzelf in stand te houden en dus herverdelende maatregelen trachten af te bouwen en de toegang tot onderwijs bemoeilijken. Verder zullen zij, wanneer zij hun rijkdom halen uit gevestigde industrieën, deze trachten te beschermen en dus maatregelen die de economische groei kunnen bevorderen ten koste van hun industrie tegengaan of zelfs lobbyen om overheidsgeld richting hun gevestigde belangen te sturen. Wanneer diezelfde overheid haar schulden en tekorten zou moeten wegwerken, zullen zij opteren om te snoeien in sociale en publieke uitgaven die voornamelijk de armere klassen zullen treffen.

Deze vormen van ongelijkheid zullen ook de sociale cohesie aantasten. Stijgende criminaliteit en corruptie kunnen een gevolg zijn, maar deze ongelijkheid ook verder laten toenemen aangezien buitenlandse jobcreërende investeringen zullen wegblijven en corruptie bij het gebruik van publieke middelen vaak ook de armere klassen zal treffen.

De ACLVB kiest resoluut voor de meritocratie : iemand die de juiste talenten heeft, moet die kunnen ontplooiën, ongeacht zijn of haar afkomst en moet kunnen opklimmen op de maatschappelijke ladder. Daarom zullen we blijven strijden voor een rechtvaardige fiscaliteit en een rechtvaardige taxshift.

Pieter BAERT

Bron : Dabla-Norris E.; Kochhar K.; Suphaphiphat N.; Ricka F.; Tsounta E. IMF Staff Discussion Note : Causes and Consequences of Income Inequality : A Global Perspective. International Monetary Fund, June 2015.

Fiscale rechtvaardigheid :

AAN DE LIDSTATEN OM ERVOOR TE GAAN

Op 21 oktober heeft de Europese Commissie Fiat en Starbucks gesanctioneerd in het kader van de zaak LuxLeaks door hun fiscale rulling te beschouwen als een verkapte vorm van staatssteun. Het is een eerste belangrijke stap naar fiscale rechtvaardigheid in de Unie.



Het is verheugend vast te stellen dat de Europese Commissie eindelijk handelt op het vlak van de inkomsten van de lidstaten; zij die zo onverzettelijk is geweest bij het beperken van hun uitgaven en het promoten van het bezuinigingsbeleid. Overigens heeft de Bijzondere Commissie van het Europees Parlement die was opgericht in antwoord op dit LuxLeaks-schandaal haar eindrapport gepubliceerd dat deze trend bevestigt : de Europese fiscale rechtvaardigheid wacht slechts op het groen licht van de lidstaten.

Fiscale ruling

De 20 à 30 miljoen euro die de Italiaanse constructeur en de koffiemarkten uit Seattle zullen moeten terugstorten, mogen dan wel klein bier zijn ten opzichte van de jaarlijkse 1.000 miljard belastingontduiking in de Europese Unie, toch betekent deze veroordeling een kentering. De Europese Commissie viseert hier expliciet de fiscale rulling. Die procedures laten een bedrijf toe op voorhand aan de fiscale administratie van een land het belastingbedrag dat ze zou moeten betalen te vragen. Net een jaar geleden barstte de zaak LuxLeaks los. Verschillende kranten, waaronder De Tijd en Le Soir, hebben gelijktijdig een onderzoek gepubliceerd omtrent meer dan 500 fiscale rulings, waardoor de draagwijdte van het aanwenden van dit mechanisme bij het grote publiek werd bekendgemaakt : die akkoorden afgesloten met de Luxemburgse fiscus voorzagen dat het bedrijf slechts maximum enkele procenten vennootschapsbelasting betaalde.

Illegale hulp

In een reactie heeft de Deense Minister voor concurrentiebeleid Margrethe Vestager een onderzoek gelanceerd om te bepalen of die akkoorden een illegale staatshulp vormen, een vorm van deloyale concurrentie. Op niveau van het Europees Parlement ging de Bijzondere Commissie over fiscale rulings van start in februari 2015. Na meerdere zittingen, waarvan sommige kenmerkend waren door de afwezigheid van de bedrijven die waren uitgenodigd om toelichting te geven, was het parlement verzocht een rapport met aanbevelingen in te dienen om nieuwe schandalen te vermijden.

De hakbijl viel eind oktober. Op 21 oktober heeft de Europese Commissie Fiat Finance and Trade en Starbucks Manufacturing veroordeeld om tussen de 20 en de 30 miljoen euro terug te storten aan respectievelijk de Luxemburgse en Nederlandse fiscus. De 26ste heeft de Bijzondere Commissie van het Europees Parlement haar rapport ingediend waarin ze meer bepaald oproept om een gemeenschappelijk geconsolideerd bord in te voeren voor vennootschapsbelastingen op Europees niveau; dat is sinds lang een van onze Europese syndicale eisen.

Verplichte rapporten

Het andere belangrijke voorstel van het rapport is de invoering van verplichte rapporten per land voor de multinationals met onder meer het zakencijfer, de winsten, de betaalde belastingen, het aantal tewerkgestelde personen, de ontvangen subsidies, Die verplichtingen komen reeds voor in een rapport met betrekking tot de rechten van aandeelhouders, dat al in juli gestemd werd door het Europees Parlement. In ieder geval blijven de lidstaten alleen bevoegd inzake fiscaliteit. Nu de Commissie en het Europees Parlement eindelijk beslist hebben de daad bij het woord te voegen, is het nu aan de lidstaten om ervoor te gaan !

Dienst EUROPA

SOLIDARITEIT MET DE TURKSE VAKBONDEN

De ACLVB heeft opnieuw haar solidariteit getoond jegens de Turkse vakbonden DISK en KESK, aangesloten bij het Europees Vakverbond, na de weezinwekkende aanslagen in Ankara op 10 oktober. Een vreedzame betoging, georganiseerd door onder meer die twee vakbonden, werd getroffen; het beeld van een democratische samenleving werd die dag gevisieerd. Olivier Valentin, Nationaal Secretaris ACLVB, heeft een steunbetuiging gericht aan KESK en DISK, waarbij hij oproep tot solidariteit tegen alle vormen van aanvallen op vakbonden, met de gebeurtenissen op 10 oktober als meest laaghartige vorm.

SYNDICALE STRIJD PAST ZICH AAN AAN DE KLIMAATUITDAGINGEN



Met de steun van DE BELGISCHE ONTWIKKELINGSSAMENWERKING **.be**

Met hun partners in het Zuiden denken ACLVB en BIS na over de klimaatuitdagingen op het terrein van hun syndicale samenwerking. De gevolgen van morgen verplichten ons om vanaf vandaag de voorwaarden voor een duurzaam syndicalisme te scheppen; dat moet beantwoorden aan de mondiale veranderingen van de arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen.



Marième Sakho (CNTS), Célestin Nsavyimana (FNNT-SI/COSYBU), Abdellahi Ahmedou (CGTM), Olivier Valentin, Zingiswa Losi (COSATU), Bones Skulu (SACCAWU), Guy-Olivier Ouedraogo (CSB) en Guy Mpebele (UNTC) hebben een charter ondertekend dat hen verbindt op de duurzame weg van een samenwerking waar de klimaatuitdagingen een groeiende plaats zullen innemen.

De klimaatrealiteit doet het werk veranderen. Het syndicalisme past zich aan door opportuniteiten te creëren zodat het waardig blijft voor iedereen. Drie vragen stonden voorop bij ons uitwisselingswerk en gemeenschappelijk onderzoek. Waarom moeten we bekommerd zijn om het milieu? Wat doen we nu al? Hoe onze syndicale actie aanpassen?

Drie pijlers

Benjamin Denis van het EVV vat de syndicale bewustwording samen in drie woorden: kennis, solidariteit en gezond verstand. Kennis omdat de klimaatveranderingen er zijn. Ze benadrukken het risico van conflicten op economisch en sociaal vlak en op migratievlak. Solidariteit omdat de armsten de zwaarste prijs betalen, hier en in het Zuiden. De meest geïndustrialiseerde levenswijzen verbruiken het meest en zadelen de jongste generatie al met een schuld op. Gezond verstand omdat het niets doen ons 20% van het BBP zal kosten, actie vertegenwoordigt slechts 1,5% van het bruto binnenlands product. Het is de reden waarom de internationale vakbondsbeweging een internationaal akkoord vraagt dat bindend is. We moeten een rechtvaardige transitie organiseren voor de armsten, op basis van een

gedifferentieerde behandeling, motor van waardig werk voor allen en in het respect voor de rechten van de Mens en de syndicale rechten.

Green washing

De ACLVB belichtte haar concrete acties om de *green washing* - het zich groener of maatschappelijk verantwoord voordoen dan men daadwerkelijk is - te vermijden. Ze benadert de milieu-uitdagingen vanuit haar sociaal-liberale waarden: verantwoordelijkheid en solidariteit. De drie resoluties van het Congres van 2008 trekken de lijnen: kiezen voor een markteconomie gecorrigeerd door sociale maatregelen en milieumaatregelen, rekening houden met de milieu-eisen in de bedrijven en bijdragen door de sociale dialoog opdat de bedrijven bredere en duurzame maatschappelijke doelstellingen vervullen. Olivier Valentin heeft uiteengezet hoe de ACLVB ze vertaalt bij de beleidsmakers en er een toenemend belang aan hecht in haar samenwerkingen.

Onzekere seizoenen

De collega's van Zuid-Afrika, Burkina Faso, de Democratische Republiek Congo, Senegal, Burundi of nog Mauritanië hebben ook een uiteenzetting

gegeven van hoe ze omgaan met die klimaatuitdagingen. Ze hebben de zeer lokale en reële effecten toegelicht: onzekere seizoenen, vermindering van de landbouwoppervlakken, vervuiling door plastic, enz. Vandaag zijn hun acties gericht op sensibilisering, informatie en responsabilisering in de syndicale vormingen van de afgevaardigden. Ze coördineren acties tussen sectoren. De CNTS van Senegal heeft ook resoluties sinds zijn congres van 2006. Er werden concrete projecten gerealiseerd in de visvangst, de herbebossing, de stedelijke landbouw of de recuperatie, en kleinschalige projecten.

Werk en milieu

We passen de syndicale actie aan aan de klimaatveranderingen om waardig werk te garanderen en weigeren te vluchten achter valse problemen van techniciteit van deze uitdagingen. Het is op deze manier dat we werk en milieu op gelijke voet kunnen zetten. Door het uitwisselen van onze perspectieven inzake beleid met Olivier Valentin, op het terrein met Charline Wandji (van de Waalse Regionale) of intersyndicaal met Yael Huyse (van de Brusselse Regionale), kunnen ACLVB, BIS en het geheel van partners van het zuiden alle gemeenschappelijke aandacht geven en hun kracht verenigen voor een duurzaam internationaal syndicalisme. Het is daar dat dat laatste wint in expertise en geloofwaardigheid.

Die uitwisselingen werden beklonken met de ondertekening van een charter. Daarin engageren we ons op de duurzame weg tot een samenwerking waar de klimaatuitdagingen een groeiende plaats zullen innemen in naam van onze verantwoordelijkheden en onze solidariteit.

Internationaal Departement

KRINGLOOPECONOMIE

Charline Wandji heeft de groep Afrikaanse partners meegenomen naar Namen om te bekijken hoe de kringlooeconomie in de realiteit werkt. *La Ressourcerie* verenigt diverse beroepen rond recyclage en sociale inclusie. Het is vooral de concretisering van een project dat economisch duurzaam (recyclage), sociaal duurzaam (sociale inclusie) en ecologisch duurzaam (recyclage) is ten dienste van een opportuniteit: waardig werk in overeenstemming brengen met een transitie naar een economie die mens en milieu respecteert.

SYNDICALE PREMIES

Ondernemingen voor recuperatie allerlei producten (PC 142.04)

Jaar : 2015

Referteperiode : 01/07/2014 – 30/06/2015

Bedrag : € 100 of € 8,33 per twaalfde. Het bedrag staat vermeld op het attest.

De syndicale premie wordt eveneens toegekend aan arbeiders die tijdens de referteperiode met pensioen gingen, en aan de erfgenamen van de in de referteperiode overleden rechthebbenden.

Staalnijverheid bedienden (PC 210)

Jaar : 2015

Aansluiting : aangesloten zijn uiterlijk 1/5/2015

Bedrag : € 130 voor actieven met een bediendencontract op 1/9/2015

Bijzondere voorwaarden : een bediendecontract hebben (op 1 september 2015) en op de payroll van het bedrijf staan (ter herinnering : dat betekent dat de uitzendkrachten, de bedienden die in regie werken en de leden buiten de sector geen recht hebben op de syndicale premie van het PC 210).

In orde zijn met de bijdragen op de datum van betaling.

Jutezakken (PC 120.03)

Jaar : 2015

Referteperiode : 1/10/2014 – 30/09/2015

Bedrag : € 135 + € 225 na 5 dagen tijdelijke werkloosheid.

Zie totaal bedrag op kaart vermeld.

Metaal arbeiders

Jaar : 2015

Referteperiode : 1/11/2014 t.e.m. 31/10/2015

Hebben recht :

- werknemers tewerkgesteld in een onderneming van volgende paritaire comités : 111.03 - 111.11 - 111.12 - 111.13 - 111.14 - 111.15 - 111.16 - 111.21 - 111.22 - 111.23 - 104 - 105 - 112 - 142.1 - 147 - 149.1 - 149.2 - 149.3 - 149.4 en 401111
- schoolverlaters die in de metaalnijverheid tewerkgesteld zijn op 31/10/2015, hebben recht op een syndicale premie op voorwaarde dat zij 3 maanden bijdragen betaalden
- bruggepensioneerden hebben recht tot aan hun pensioen op voorwaarde dat ze in de referteperiode nog bijdragen betaalden. Interimarbeiders die tewerkgesteld zijn in de metaalnijverheid hebben eveneens recht.

Bedrag : afhankelijk van de betaalde bijdragen :

- ▶ AA (bijdrage € 15,70) : € 120
- ▶ AJ (bijdrage € 14,30) : € 120
- ▶ AX (bijdrage € 12,80) : € 60
- ▶ AD (bijdrage € 10,90) : € 60
- ▶ AV (langdurig zieken, bijdrage € 10,45) : € 60

Voorwaarde lidmaatschap vakbond : aangesloten zijn op 1/11/2014

Vakantiegeld arbeiders en kunstenaars

VAKANTIEGELD 2013 NOG NIET ONTVANGEN ? DIEN KLACHT IN VOOR 31 DECEMBER

Sommige arbeiders en niet-zelfstandige kunstenaars hebben nog steeds geen (of geen volledig) vakantiegeld 2013 (werkjaar 2012) ontvangen. Nochtans onderneemt de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie tal van pogingen om het vakantiegeld te storten. Als de betrokkenen hun rekeningnummer niet meedelen voor 31 december 2015, riskeren ze hun vakantiegeld te verliezen.

Hoe kan je als arbeider of niet-zelfstandig kunstenaar weten of je in dit geval verkeert ?

Indien je je niet meer herinnert geantwoord te hebben op de oproepen van de RJV, kan je de historiek van de betalingen van je vakantiegeld en de eventuele bedragen waarop je nog recht hebt nakijken door je aan te loggen via de toepassing 'Mijn vakantie rekening', toegankelijk via de website www.rjv.fgov.be. Hiertoe moet je wel in het bezit zijn van een token of beschikken over een elektronische identiteitskaart en een kaartlezer.

Eenvoudig je zichtrekeningnummer meedelen

Om je vakantiegeld te ontvangen, dien je als werknemer je zichtrekeningnummer mee te delen aan het vakantiefonds waarbij je werkgever is aangesloten. Er zijn verschillende mogelijkheden :

- voor arbeiders van wie de werkgever is aangesloten bij de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie : rechtstreeks via internet op de website van de RJV (www.rjv.be) – klikken op 'mijn rekeningnummer meedelen' of op de toepassing 'mijn vakantie rekening'

- voor arbeiders van wie de werkgever is aangesloten bij een ander vakantiefonds dan de RJV : met de elektronische identiteitskaart en een e-ID-kaartlezer via de website www.socialezekerheid.be – kiezen voor 'Mijn vakantie rekening'
- voor alle arbeiders : met een ondertekende brief met vermelding van naam, voornaam, adres, rijksregisternummer en zichtrekeningnummer verzonden naar het vakantiefonds waarbij de werkgever is aangesloten
- of je vult het aanvraagformulier voor bankoverschrijving in en stuurt het terug. Dit formulier is beschikbaar :
 - ▶ op de website van de RJV (www.rjv.fgov.be), rubriek 'Onze formulieren';
 - ▶ bij de bank;
 - ▶ via de attestfoon : 02-627.97.60 – keuze 2

Ook bij betwistingen omtrent de correctheid van het bedrag of voor de verlening van de verjaringsdatum, dient de aanvraag ingediend voor 31 december 2015. In dat geval moeten volgende gegevens opgenomen zijn in een aange tekende brief naar de RJV (Elsensesteenweg 213, 1050 Brussel) of naar het vakantiefonds in kwestie :

- je volledige identiteit, je rijksregisternummer, of bij gebrek daaraan je geboortedatum;
- de naam, het adres en het RSZ-nummer van iedere werkgever bij wie je in 2012 gewerkt hebt en waarvoor jou nog steeds geen vakantiegeld werd toegekend;
- de begin- en einddatum van de tewerkstelling en van de gelijkstembare inactiviteitsperiodes gedurende het jaar 2012. De gelijkstembare periodes moeten worden gestaafd door een bijgevoegd bewijs of attest van het bevoegde organisme.

HET VLAAMS BANENPACT IS NOODZAKELIJK VOOR DE ZWAKKERE DOELGROEPEN

De Vlaamse sociale partners sloten een nieuw banenpact af om uitwerking te geven aan de nieuwe bevoegdheden voor Vlaanderen na de 6de staatshervorming. Het gaat dan over doelgroepkortingen, maar ook een aantal kwalitatieve maatregelen. De krachtlijnen van dat akkoord zijn gefocust op een doelgroepenbeleid dat vooral gericht is naar die categorieën die het meest begeleiding en ondersteuning nodig hebben, en het engagement om te komen tot een vormings- en opleidingspact.

Klinkt veelbelovend, en gezien het belang hiervan voor de werklozen in Vlaanderen, vroegen we een woordje uitleg aan Vlaams Gewestsecretaris Hugo Engelen.

Waarom nu een nieuw banenpact in Vlaanderen ?

Hugo Engelen : “Het is een traditie geworden om in Vlaanderen een banenpact af te sluiten. En aangezien er in het kader van de 6de staatshervorming heel wat bevoegdheden werden overgeheveld, was het zeker nu het moment om hier werk van te maken. Zo werd het ganse doelgroepenbeleid overgeheveld, alsook de werkervaring, de Gesco's, de PWA's en de tewerkstelling via art. 60 (personen met een leefloon via het OCMW). Samen met die bevoegdheden komen er ook heel wat middelen over naar Vlaanderen, en daar moet iets mee gedaan worden, natuurlijk. Er zijn in Vlaanderen nog altijd grote doelgroepen werkloos. Het doelgroepenbeleid is juist bedoeld om die groepen van werkzoekenden die ver van de arbeidsmarkt blijven staan, ook een kans te geven om werk te vinden. Daarom is het juist zo belangrijk om een doelgroepenbeleid te ontwikkelen dat efficiënter en effectiever is. Dit is wel tegengesteld aan het nemen van lineaire maatregelen, waarbij men bijvoorbeeld overal zorgt voor een zelfde loonkorting voor deze groepen. Neen, voor ons is het belangrijk dat personen met een achterstelling op de arbeidsmarkt meer ondersteuning krijgen. En dit kan zowel begeleiding zijn, als financiële ondersteuning om bv. jongeren aan te werven.”

Doelgroepenbeleid is een containerbegrip. Voor wie is dit banenpact nu juist bedoeld ?

Hugo Engelen : “Je hebt de ouderen en de jongeren, maar ook de langdurig laaggeschoolden. Een differentiëring tussen midden- en laaggeschoolden drong zich op. Uit statistieken is duidelijk gebleken dat laaggeschoolden veel langer werkloos blijven. Daarom willen we hen een groter duwtje in de rug geven. En dat is ook de essentie van dit doelgroepenbeleid : dat er met de maatregelen een differentiëring kan gebeuren tussen wie deze ondersteuning het meest nodig heeft. Met dit banenpact worden extra maatregelen genomen voor degenen die een grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt en ligt de focus op degenen die lang werkloos blijven. Daarnaast willen we vooral dat langdurige werkzoekenden niet meer jarenlang in een nepstatuut blijven, maar dat ze kunnen doorstromen naar het reguliere arbeidscircuit.”

Wat is de rol van de VDAB ?

Hugo Engelen : “De VDAB is de regisseur van het ganse gegeven. Met hen werd o.a. de afspraak gemaakt dat er extra gerichte inspanningen worden uitgewerkt voor de 25- en 55-jarigen. Daarnaast hebben ze een belangrijke taak gekregen om de afstand tussen de OCMW's en VDAB te verkleinen voor tewerkgestelden met art. 60. Vooral in kleine gemeenten moet de VDAB een meer helpende hand bieden.”

Wat waren voor de ACLVB de belangrijkste krachtlijnen die zeker moesten opgenomen worden in dit banenpact ?

Hugo Engelen : “Voor de ACLVB was het vooral belangrijk dat de nadruk werd gelegd op de tewerkstellingspremie voor de +55 jarigen, de ondersteuning voor de langdurig laaggeschoolden en de differentiëring van de groep jongeren. Voor laaggeschoolden is het aantal vacatures in 5 jaar tijd verlaagd van 53 % naar 42 %. Er zijn dus steeds minder plaatsen voor laaggeschoolden. Deze groep krijgt het dus moeilijker om een job te vinden, en daarom zijn hier extra inspanningen nodig. Vroeger bestond dit onder de vorm van de Activa, maar dit wordt afgeschaft en er dreigt niets voor deze doelgroep in de plaats te komen. Vandaar dat we van het begin af aan altijd voor extra maatregelen voor deze doelgroep heb-



ben gepleit. En wat de differentiëring betreft, zijn we altijd van mening geweest dat als we de focus zouden leggen op middengeschoolden, de kans groot is op een *deadweight* effect, want middengeschoolden zijn relatief sneller aan het werk dan laaggeschoolden.”

Wat moet er nog concreet gebeuren ?

Hugo Engelen : “Eerst en vooral gaan we samen met de VDAB de gepaste maatregelen uitwerken om die laaggeschoolden van het begin af aan mee te nemen. Juist om te vermijden dat ze terechtkomen in die langdurige werkloosheid. Want hoe langer iemand werkloos is, hoe moeilijker het wordt om iemand terug aan het werk te krijgen. Daarnaast starten we de onderhandelingen op om tot een vormingspact te komen. In het voorjaar moet dit klaar zijn. Alle instrumenten die er nu zijn in het kader van vormingen en opleidingen, gaan we eerst op elkaar afstemmen. Op die manier moeten we tot een efficiënter en effectiever beleid komen, zonder het belang van algemene en brede (beroeps)vormingen uit het oog te verliezen. Onze eigen vakbondsvormingen hebben hier ook een belangrijke plaats.”

Zijn er genoeg middelen ? De Vlaamse begroting kampt toch nog steeds met een tekort ?

Hugo Engelen : “We hebben nu echt wel de limiet bereikt van de besparingen op de arbeidsmarkt. De grootste besparing op lange termijn is nu net middelen voorzien om mensen aan het werk te krijgen. Minder mensen in de werkloosheid betekent minder uitgaven, en tegelijkertijd genereer je ook nieuwe middelen door zoveel mogelijk mensen aan het werk te krijgen. Bovendien kan je niet blijven besparen. We vragen dan ook al lang om selectief te besparen, i.p.v. overal lineaire besparingen door te voeren.”

Was het een moeilijke consensus ?

Hugo Engelen : “Het heeft inderdaad veel tijd gevraagd om tot deze consensus te komen. Werkgeversorganisaties wilden niet direct gaan voor de differentiëring van de jongeren, meer bepaald dat onderscheid tussen laag- en middengeschoolden. Maar soms is wat langer onderhandelen ook een goede zaak om tot een voortschrijdend inzicht te komen. Dit is toch weer een bewijs dat het sociaal overleg werkt. Het is een banenpact dat evenwichtig is, en de engagementen die erin staan zullen ook door de Vlaamse regering mee worden uitgevoerd. We zijn vooral blij dat er voor deze belangrijke thema's een akkoord gekomen is.”

Ellen VAN HERTBRUGGEN

JONG ZIJN IS GEEN GEBREK

Jong is niet verkeerd. Afgaand op de statistieken blijkt nochtans van wel ! In Brussel betekent jong zijn een handicap op de arbeidsmarkt, vooral voor hen die niet van Belgische origine zijn. Maar er is ook goed nieuws : de werkloosheid bij de Brusselse jongeren vertoont reeds twee jaar een onafgebroken significante daling. En dat is te danken aan alle betrokken partijen : de Brusselse regering, Actiris, de opleidingsinstanties in Brussel, de Brusselse Werkwinkels en het engagement van de sociale partners.



Olivia P'tito, directrice bij Bruxelles Formation. "Hoe ongelooflijk het ook klinkt, wij ervaren moeilijkheden om onze specifieke vormingen met een groot jobpotentieel vol te krijgen. Bijvoorbeeld 15 jongeren vinden die metselaar willen worden."

Op 9 november organiseerde de Brusselse Regionale van ACLVB de studiedag "Jong zijn is geen gebrek". Die bracht een aantal aange- name en ook minder aangename vaststellingen aan het licht. "Geen contract van onbepaalde duur, geen huisvesting, geen mogelijkheid om te lenen, geen middelen om het ouderlijk huis te kunnen verlaten", aldus Brussels Gewestsecretaris Philippe Vandenabeele in zijn inleiding. De strijd tegen de werkloosheid en de toegang tot een kwaliteitsvolle job, zijn uitdagingen voor ons. Als de aanwerving en de tewerkstelling van jongeren vooral een verantwoordelijkheid van

de werkgevers is, dan blijft het voor de werknemersvertegenwoordigers een plicht om te zorgen voor de controle en de monitoring ervan. De neerwaartse druk op de lonen, de sociale verworvenheden waarover opnieuw werd onderhandeld, een maximale flexibiliteit, ... daar worden jongeren mee geconfronteerd op hun pad van sociaaleconomische inschakeling."

Het werk verdelen

De Brusselse minister van Werk Didier Gosuin voerde een pleidooi voor een herverdeling van de arbeidstijd, gericht op de diensten met laaggeschoolden, die vaak zwaar werk doen zoals in de schoonmaak, de kinderopvang, de dienstencheques. Een vermindering van het uurrooster naar 4 dagen per week zou voor meer arbeidsplaatsen zorgen. Het zou een goede manier zijn om de verminderingen van de socialezekerheidsbijdragen te valoriseren.

Gregor Chapelle, algemeen directeur van Actiris, merkte op dat de werkloosheid bij de jongeren een daling van 20 % gekend heeft en vooral dat de daling al 29 maanden aanhoudt. Deze tendens is bemoedigend, des te meer omdat dit cijfer inclusief de uitsluitingen is die voortvloeien uit het beleid van de laatste twee federale regeringen.

Jongerengarantie

In het kader van het plan *Jongerengarantie* van de Europese Unie, dat overgenomen wordt door het Brussels Gewest, stelt Actiris elke werkzoekende een tewerkstelling, een stage of een opleiding voor in de 6



Jean-Louis Lemaître, afgevaardigde bij Derby : "Mijn dochter studeerde aan CERIA en moest – dankzij de internationale dienst van Actiris – naar Londen om daar uiteindelijk een vast contract aangeboden te krijgen. In België kon men haar alleen maar zwartwerk aanbieden. Is dat de keuze die men aan onze jongeren wil aanbieden ?"

Philippe Vandenabeele, Brussels Gewestsecretaris. "Zonder een stabiele job kunnen jongeren niet werken aan hun toekomst."



maanden volgend op de datum van inschrijving als werkzoekende. "De eerste werkervaringsstage verhoogt met 50 % de kans op terugkeer naar de arbeidsmarkt voor laaggeschoolde jongeren. Als elke werkgever in Brussel een jongere een stage zou aanbieden, zou de werkloosheid bij de jongeren geen probleem meer zijn. Ik doe aan julie, afgevaardigden, dan ook een oproep om dit ook in jullie onderneming voor te stellen."

Olivia P'tito, algemeen directrice bij Vorming en Opleiding Brussel, rapporteerde over de inspanningen van haar instantie om – zelfs op straat – jongeren die zich verloren voelden, te ontmoeten en hen vanaf de leeftijd van 15 jaar te sensibiliseren. "We ervaren moeilijkheden om die specifieke jongerenopleidingen in te vullen in domeinen als de bouwsector en in de industrie, terwijl dat toch heel belangrijke tewerkstellingssectoren zijn. Onze doelstelling blijft om hen niet voor niets op te leiden. Er moet steeds een echte werkdoelstelling achter zitten."

Langer jong

De aanwezige afgevaardigden voelden zich vooral betrokken als ouders met kinderen die het moeilijk hebben om een geschikte job te vinden. Sommigen zijn gewillige stagiairs, anderen werden gedwongen om naar het buitenland te gaan, en nog anderen hebben hun studies hervat, nadat ze tot het besef waren gekomen dat ze met een diploma meer kansen zouden hebben op een beter betaalde job. In het kielzog van deze getuigenissen heeft Abraham Franssen, directeur van het Centrum voor sociologische studies in Saint-Louis, ieder op zijn verantwoordelijkheden gewezen.

"Jongeren blijven langer jong. Nooit waren meer jongeren meer opgeleid dan nu. Ze worden sneller autonoom, maar zonder een volledige onafhankelijkheid, want ze hebben geen stabiel inkomen. Ze hebben het gevoel dat ze alles hebben gedaan wat nodig is – studeren, zich inschrijven bij Actiris en bij Vorming en Opleiding Brussel – en toch geraken ze er niet uit." Dat volstaat om te wanhopen, niet? En daarnaast is er ook nog eens meer dan 20 % van de Brusselse jongeren die zonder diploma secundair onderwijs de school verlaten, wat hun kansen op werkloosheid alleen maar verhoogt.

Abraham Franssen ontrafelde het administratief proces dat de openbare instanties ertoe brengt de beste kandidaten voor sollicitaties bij de werkgevers te selecteren, waardoor ze enigszins diegenen die het meest steun nodig hebben, laten vallen. "Het is normaal, ze worden beoordeeld op basis van hun skills om tewerkgesteld te worden". Hij hekelde eveneens de vakbonden, die de neiging hebben om de 'insiders' te beschermen tegen het gevaar van de 'outsiders', namelijk

de jongeren die gezien worden als een bedreiging voor degenen die reeds in de onderneming werken.

Getuigenis

Een van die zogenaamde indringers, Thomas Dorchain, sprak over zijn ervaringen. Zijn dagen beginnen vroeg met het versturen van brieven en zijn cv. Vervolgens belt hij de werkeverers op die na enige tijd nog steeds niet hebben gereageerd. De stage die hij tijdens zijn studies deed op de dienst DISPO (begeleiding van werklozen bij de RVA) van ACLVB Brussel, heeft hem doen inzien dat er heel wat hindernissen zijn die een werkzoekende moet nemen. "Bij de keuze van mijn studies voor sociaal assistent had ik nochtans nooit verwacht dat ik me ooit in deze situatie van vruchteloos zoeken zou bevinden."

Het vertrouwen herstellen

De ochtend eindigde met een uiteenzetting van Barbara Nysen, adjunct-directrice van de 'Mission locale pour l'emploi' in Elsene. "Jongeren worden door Actiris naar ons gestuurd, en komen hier soms aan zonder goed te weten waarom".

De instantie probeert snel een vertrouwensrelatie op te bouwen, al was het maar door een contactpersoon toe te wijzen, zoals jongerenverantwoordelijke Julien. "We moeten trachten zin te geven aan hun zoektocht naar werk en soms zelfs aan hun leven, want meestal worden ze ook nog eens geconfronteerd met andere problemen."



Abraham Franssen, directeur van het centrum voor sociologische studies in Saint-Louis. "Er ontstaat een overgangsruimte tussen school en werk. Jongeren krijgen mini-jobs aangeboden zoals ze mini-voetbalterreintjes krijgen in moeilijke buurten."

WAT BIJ EEN POLLUTIEPIEK ?

Daar is de winter. En daar zijn – tussen november en maart – de risico's op pollutiepieken.



De pollutiepieken (niet te verwarren met ozonpieken) zijn hoofdzakelijk toe te schrijven aan een accumulatie van verontreinigende stoffen (polluenten) afkomstig van uitlaatgassen van voertuigen, en in mindere mate van de verwarming van woningen en kantoorgebouwen en van industriële activiteiten. Pollutiepieken komen voor in de winter, wanneer lage temperaturen, afwezigheid van wind en een thermische inversie verhinderen dat deze polluenten goed worden verspreid in de lucht.

De pollutiepieken worden gekenmerkt door een verhoging van de concentraties stikstofoxide (NO en NO₂), koolstofmonoxide (CO), benzeen en fijn stof of ultrafijn stof (PM_{2,5} en PM₁₀).

Stikstof

Deze verontreinigende stoffen kunnen gezondheidsproblemen veroorzaken. Stikstofoxiden (NO₂ en NO) ontstaan onder invloed van hoge temperaturen uit luchtstikstof. De aldus gevormde NO oxideert in de atmosfeer tot NO₂.

De stikstofdioxide is dus een pollutie die onder andere ontstaat uit verbrandingsprocessen. Het kan irritatie van de luchtwegen doen ontstaan (ogen, neus en keel) en kan ook bij inademing irritatie van de longen veroorzaken en de longfunctie aantasten. In gebieden met een hoge concentratie stikstofdioxide is er een verhoogd risico op astma en chronische bronchitis.

Koolstofmonoxide

Koolstofmonoxide (CO) is het resultaat van een onvolledige verbranding (door onvoldoende toevoer van zuurstof) van een koolstofhoudende brandstof (hout, steenkool, natuurlijk gas ...).

De koolstofmonoxide hecht zich in plaats van zuurstof op de hemoglobine van het bloed, wat leidt tot een verminderde zuurstoftoevoer voor het organisme (hart, hersenen, ...). De eerste symptomen zijn hoofdpijn en duizeligheid. Die symptomen worden erger naarmate de concentratie koolstofmonoxide toeneemt (misselijkheid, braken, ...) en kunnen, in geval van langdurige blootstelling, leiden tot een coma en zelfs tot de dood.

Fijn stof

Fijn stof en ultrafijn stof (PM₁₀ en PM_{2,5}) omvatten alle vaste en vloeibare deeltjes die in de atmosfeer rondzweven. Om het gedrag van deeltjes te kunnen beschrijven, is het begrip aerodynamische diameter ingevoerd, gedefinieerd als de diameter van een sferisch deeltje met de dichtheid van water dat in de omgevingslucht hetzelfde gedrag vertoont als het beschouwde deeltje.

De deeltjes kunnen in de atmosfeer terechtkomen door een natuurlijke oorzaak (vulkaanuitbarsting, woestijnzand, bodemerosie, enz.) of door menselijke activiteiten.

De belangrijkste menselijke oorzaken zijn de verbranding van dieselolie en benzine van voertuigen, de vaste huisbrandstoffen (steenkool, bruinkool, biomassa), de industriële activiteiten, het autoverkeer, de landbouw- of mijnbouwactiviteiten en graafwerkzaamheden.

Bij een atmosferische pollutiepiek lopen personen die in goede gezondheid verkeren, geen bijzonder risico. Maar ze kunnen diverse symptomen ervaren als gevolg van het ontstekend effect van fijn stof in het organisme, meer bepaald irritatie van de ogen, de neus en de keel, hoestaanvallen en hoofdpijn.



Daarentegen worden risicopersonen blootgesteld aan een tijdelijke verslechtering van hun toestand, waardoor soms een ziekenhuisopname vereist is, en die in sommige gevallen zelfs dodelijk kan zijn. Het gaat om patiënten met chronische ademhalingsproblemen, hart- en vaatziekten, evenals kinderen en bejaarden. Bovenop risico's voor de menselijke gezondheid houdt de pollutie ook risico's in voor ons milieu. De ecosystemen worden aangetast door de afzettingen van atmosferische pollutanten.

Actieplan

Ter voorkoming en/of beperking van het overschrijden van de grenswaarden voor stikstofdioxide en fijn stof (richtlijn 2008/50/EG) en om de impact van een pollutiepiek op de gezondheid van de burgers en het milieu zo laag mogelijk te maken, heeft het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een actieplan ingevoerd. Het 'noodplan bij pollutiepieken' omvat een informatieprocedure en een reeks dringende maatregelen die moeten genomen worden bij een pollutiepiek.

Naargelang de concentratiegraad pollutanten in de lucht heeft het gewest drie interventiedrempels voorzien die bepalen welke acties er moeten ondernomen worden.

Interventieprocedure

Er werd een interventielevel opgesteld. Van zodra IRCEL (Inter-gewelstelijke Cel voor het Leefmilieu) een significante stijging van de pollutanten waarneemt, informeert ze de ministers van Leefmilieu.

De alarmfase begint : de ministers informeren het publiek over de aard van de pollutanten, de drempel die zou kunnen bereikt worden en de maatregelen die zullen getroffen worden. Die communicatie gebeurt via een communiqué aan de kranten, televisie en radio, en via informatie-ondersteuning van het gewest (zoals de borden van de MIVB).

Wanneer de voorspellingen van IRCEL bevestigd worden, is er de bevestigingsfase, waarin de ministers het publiek informeren over de aard van de pollutanten en de maatregelen die 's anderendaags in werking zullen treden.

VOORSCHRIFTEN BIJ EEN POLLUTIEPIEK



Wanneer interventiedrempel 1 (gemiddeld 2 tot 3 keer per jaar) bereikt is, worden snelheidsbeperkingen ingevoerd :

- ▶ de snelheid wordt beperkt tot 90 km/uur op de Brusselse Ring;
- ▶ de snelheid wordt beperkt tot 50 km/u. op de wegen waar men gewoonlijk 90 of 70 km/u. mag rijden;
- ▶ de politie voert de snelheidscontroles op.



Wanneer interventiedrempel 2 wordt bereikt (komt om de 2 à 3 jaar voor), worden acties voor minder verkeer gestart :

- ▶ inwerkingtreding van de maatregelen bij interventiedrempel 1;
- ▶ vrachtwagens van meer dan 3,5 ton krijgen een verkeersverbod tussen 7 uur en 10 uur en tussen 17 uur en 20 uur;
- ▶ het systeem van "alternerend rijden" is van toepassing (even/oneven laatste cijfer op de nummerplaat);
- ▶ het openbaarvervoersaanbod van de MIVB wordt versterkt, de spits wordt uitgebreid en de toegang is gratis;
- ▶ waar een tertiaire activiteit wordt uitgeoefend (private en openbare sector), mag de temperatuur in de lokalen niet boven de 20 °C uitstijgen.



Wanneer interventiedrempel 3 wordt bereikt, wat extreem zeldzaam is, worden zware maatregelen getroffen :

- ▶ elk voertuig krijgt een rijverbod, met uitzondering van de prioritaire voertuigen en de voertuigen van het openbaar vervoer;
- ▶ het openbaarvervoersaanbod van de MIVB wordt versterkt, de spits wordt uitgebreid en de toegang is gratis;
- ▶ waar een tertiaire activiteit wordt uitgeoefend (private en openbare sector), mag de temperatuur in de lokalen niet boven de 20 °C uitstijgen.

Yaël HUYSE

DE VERPLICHTINGEN VOOR DE BEDRIJVEN

Alle ondernemingen (private en openbare sector) die onder de gewestelijke verplichting van de bedrijfsvervoerplannen vallen, m.a.w. alle ondernemingen die meer dan 100 werknemers op eenzelfde Brusselse site tewerkstellen, moeten een actieplan in geval van een vervuilingsspiek opstellen. Dat plan moet maatregelen voorzien die de verplaatsingen van de werknemers met gemotoriseerde voertuigen beperken tijdens een pollutiepiek. Parallel hiermee moet de onderneming een communicatieplan voorzien jegens de werknemers omtrent de maatregelen die zullen getroffen worden bij een pollutiepiek. In de onderneming kunnen de werknemersvertegenwoordigers actie ondernemen om de uitstoot van vervuilende stoffen te doen dalen. De drie overlegorganen kunnen hun bijdrage leveren.

Het is via het CPBW dat de informatie met betrekking tot uitstoot in de lucht en de beperkingsmaatregelen zullen kunnen verkregen en besproken worden.

De mobiliteitsdiagnostiek evenals het bedrijfsvervoersplan voor ondernemingen met meer dan 100 werknemers op eenzelfde site wordt besproken in de Ondernemingsraad.

Om de luchtkwaliteit te verbeteren is een duurzaam mobiliteitsbeleid essentieel.

De tussenkomst van de SD zal noodzakelijk zijn om acties in die zin te eisen. Bijvoorbeeld, om aan te dringen op alternatieve voorzieningen voor de wagen, om het ecorijden te stimuleren en uiteraard om specifieke maatregelen te bedingen voor verplaatsingen van werknemers in geval van pollutiepieken.

Meer weten ?

Surf voor meer info naar www.leefmilieubrussel.be en naar www.pollutiepiek.be.

Vlaanderen

OP WELKE MANIER HEBBEN DE RECENTE BELEIDSBESLISSINGEN EEN EFFECT OP JE ENERGIEFACTUUR ?

Een aantal recente beslissingen zorgen ervoor dat de energiefactuur voor de gezinnen vanaf volgend jaar voelbaar zal stijgen. Bovendien zal elke stimulans tot energiezuinigheid verdwijnen. ACLVB vindt het problematisch dat opnieuw dezelfde groep mensen getroffen wordt met stijgende facturen. We vragen een rechtvaardige verdeling van de inspanningen, meer aandacht voor mensen in energie-armoede, en maatregelen die energie-efficiëntie belonen, in plaats van ze af te straffen.

Veranderingen

Concreet veranderen er vanaf 1 januari 2016 drie zaken :

1. *Afschaffing gratis kWh* : gezinnen kregen 100 kWh gratis per gezin, plus 100 kWh per gezinslid - *gemiddeld + € 80*
2. *Bijkomende heffing* als gevolg van de doorrekening van de groenestroomcertificaten; de zogenaamde Turteltaks - *gemiddeld + € 56*
3. *Btw-verhoging* van 6 % naar 21 % - *gemiddeld + € 100*

Volgens Test-Aankoop zal de elektriciteitsfactuur van een gemiddeld gezin* vanaf volgende maand 236 euro hoger uitvallen door de maatregelen van de regionale en federale overheden. Tellen we daar de recent ingevoerde vennootschapsbelasting op intercommunales bij, dan loopt dit bedrag verder op tot 256 euro.

Asociaal en onduurzaam

De gratis kWh was een duidelijke maatregel die onmiddellijk voelbaar was op de energiefactuur; in het bijzonder voor kwetsbare gezinnen en de lagere middenklasse. Het zorgde voor een volwaardig basispakket elektriciteit, om basisbehoeften te kunnen vervullen. Gezien de kost van de maatregel gedragen werd door iedereen, maar mensen in armoede vaak kleine verbruikers zijn, kan het gratis kWh gezien worden als een solidaire maatregel. Kleine verbruikers halen immers een groter voordeel uit de maatregel. Daarnaast maakt dat de afschaffing van het gratis kWh de aanmoediging om zo energiezuinig mogelijk te zijn sterk vermindert : de gratis kWh zorgde immers voor een stimulans om niet te veel boven het gratis verbruik te zitten. Ook de nieuwe heffing per afnamepunt (de Turteltaks) stuurt niet naar minder verbruik, wel integendeel : hoe meer je verbruikt, hoe minder je zal betalen per kWh. Verbruik je bijvoorbeeld - zoals het gros van de gezinnen - tussen 1 en 5 MWh, dan betaal je € 100 per MWh, verbruik je echter tussen 5 en 10 MWh, daalt de heffing naar € 20 per MWh. De kosten dalen verder naarmate het verbruik verder toeneemt. Bovendien worden grote bedrijven en energie-intensieve bedrijven voor een groot stuk ontzien van deze heffing. De zwaarste kosten zijn dus voor gezinnen en kmo's.

Concurrentienadeel ?

Voor een deel volgen we de redenering dat de concurrentiepositie van onze bedrijven niet te veel mag worden aangetast, maar momenteel ontbreken elke proportionaliteit, onderbouwing en voorwaarden. De Vlaamse regering compenseert reeds 200 bedrijven met energiesteun; die steun ligt momenteel minstens vier keer

hoger dan het concurrentienadeel dat deze bedrijven ondervinden. De vraag moet gesteld worden welke bedrijven een concurrentienadeel hebben, hoe groot dit is en dus hoeveel compensatie gerechtvaardigd is. Aan de steun kunnen voorwaarden zoals investeringen in energie-efficiëntie en koolstofarme productie gekoppeld worden.

Meer mensen in energie-armoede

We verwachten dat door de nieuwe maatregelen meer mensen in energiearmoede zullen vallen. De Turteltaks voorziet in een sociale correctie voor beschermde klanten, maar die doelgroep is volgens de ACLVB te beperkt. Het huidig energiebeleid houdt dan ook te weinig rekening met kwetsbare doelgroepen. Daarnaast vereist energie-armoede een meer proactieve aanpak, zoals investeren in energie-efficiëntie van sociale woningen en strengere normen voor huurwoningen.

Kan je nog besparen op je energiefactuur ?

De energiefactuur bestaat voor 2/3 uit vaste kosten (netkosten, heffingen en btw), een derde slaat op de prijs van de stroom. Voor dit deel hangt de prijs af van de energieleverancier. Gezien onze energiefactuur de hoogte in gaat, loont het des te meer om de tarieven van energieleveranciers met elkaar te vergelijken. Volgens de VREG (de Vlaamse energieregulator) kan een overstap voor een gezin tot € 280 besparen op jaarbasis. We geven enkele tips over hoe je energieleveranciers kan vergelijken, en op welke manier je door bewust te kiezen de duurzame energiemarkt kan stimuleren. Overstappen van energieleverancier is bovendien gemakkelijk en kosteloos.

Ga naar de site van de VREG om de prijzen voor elektriciteit of gas van verschillende leveranciers met elkaar te vergelijken : <http://www.vreg.be/nl/prijzen-vergelijken-v-test>.

De V-test toont je hoeveel je jaarlijkse energiefactuur zou bedragen als je vandaag een contract zou afsluiten met een leverancier. De resultaten zijn een schatting en geen exacte prijsvoorspelling. Op dezelfde site kan je ook controleren hoe groen je leverancier is via de groencheck : <http://www.vreg.be/nl/controleren-hoe-groen-uw-stroom-groencheck>.

Andere nuttige sites zijn <http://groenestroomgids.be/> en <http://www.greenpeace.org/belgium/nl/groene-stroom/>.

Anneleen DEMEY

** De consumentenorganisatie ging bij haar berekeningen uit van een gemiddeld gezin van 3 personen uit het Gentse met een contract bij Electrabel. Zij verbruiken 3.500 kilowattuur (kWh) elektriciteit per jaar en betalen daarvoor 700 euro.*

Vlaamse opvoedings- en huisvestingsinrichtingen Vlaamse welzijns- en gezondheidssector

ICOBA LANCEERT EERSTE DEEL VAN CAMPAGNE 'AGRESSIE ? SPEEL EROP IN.'

In mei dit jaar gaf het kennis- en expertisecentrum Icoba (*Iedereen COmpetent in het Beheersen van Agressie*) de aftrap van de twee jaar durende campagne 'Agressie ? Speel erop in.' Doel ervan is om organisaties te stimuleren om leven te blazen in hun agressiebeleid. Een vaak gehoorde verzuchting is immers dat beleidsteksten en procedures niet verder geraken dan het blad waarop ze zijn geschreven.

Bespreken

De 'Speel erop in'-campagne behandelt vier aspecten van het levend maken en houden van een agressiebeleid. Voor het najaar 2015 is dat : 'Hoe maak jij agressie bespreekbaar ? Kaarten op tafel !' Agressie beheersbaar maken begint door agressie als probleem te erkennen en bespreekbaar te maken in alle geleidingen van de organisatie. Enerzijds om uit te klaren wat agressie precies is, anderzijds om de gevolgen van agressie te onderkennen en om tot duidelijke afspraken en onderlinge afstemming te komen.



Om dit campagnethema zichtbaar te maken op de werkvloer ontwierp Icoba een poster, een sticker en een sleutelhanger. Daarnaast wil Icoba leidinggevend en medewerkers helpen om agressie en agressiebeheersing op tafel te krijgen. Daarvoor stelde Icoba een digitale toolbox met praktische doe- en praatactiviteiten samen. Om mensen wegwijs te maken in de mogelijkheden van de toolbox richt Icoba in de loop van dit najaar enkele demo-sessies in. Verder kunnen geïnteresseerde leidinggevend en medewerkers gratis intekenen op twee opleidingen in open aanbod.

Sensibilisatiepakket

Afgelopen maand ontvingen alle organisaties uit de Vlaamse opvoedings- en huisvestingssector en de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector een sensibilisatiepakket. Deze organisaties kunnen het materiaal kosteloos bijbestellen.

Organisaties uit andere sectoren kunnen het materiaal tegen betaling van port- en productiekosten verkrijgen. Het is ook gratis te downloaden op www.agressiespeeleropin.be.

BDK

NIEUWS UIT DE ZONES



ZONE WEST-VLAANDEREN

50-PLUSSERS BEZOCHTEN ANTWERPEN

Op vrijdag 16 oktober bezocht het E-team van ACLVB West-Vlaanderen de stad Antwerpen. Gids Albert Pynenburg, een echte Antwerpenaar, wachtte de groep op in de inkomhal van het Centraal Station en gaf toelichting over de historiek van het mooie gebouw. Daarna begeleidde hij het E-team naar het oude gedeelte van 't Stad : het Steen, het Vleeshuis, ... Na de lunch konden de deelnemers het MAS bezoeken of flaneren op de Meir.

Dank aan de medewerkers van de zone West-Vlaanderen.

Een brug slaan

Binnenkort staan vormingen in de reeks "Een brug slaan" op het programma :

- 22.01.2016 : actualiteit en verkeersquiz
- 5.02.2016 : invloed van voeding op de gezondheid
- 26.02.2016 : brandpreventie
- 18.03.2016 : Child Focus



Deze vormingen vinden plaats in de lokalen van de Liberale Mutualiteit, lepersestraat 110, Roeselare. Inschrijven kan bij Comé, de vormingsdienst van ACLVB, tel. 09-242.39.83 en 09-242.39.64.

Geïnteresseerd in de 50+ werking van ACLVB-West-Vlaanderen ? Vraag info in een van de ACLVB-kantoren van de zone of contacteer coördinator Monique Van Heule, tel. 0477-42.75.55, e-mail : vanheule04@gmail.com

OUDER WORDEN EN ALCOHOL : PRAAT EROVER MET JE HUISARTS

Ongeveer 1 op 4 van alle Vlamingen tussen 55 en 75 jaar drinkt dagelijks alcohol. Zo leren ons cijfers van het Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid. Tien jaar geleden was dat nog maar 1 op 8. De leeftijdsgroep 55-65 jaar drinkt het meest problematisch van alle leeftijdsgroepen : 15,6 % van de mannen drinkt wekelijks meer dan 21 glazen en 9,2 % van de vrouwen drinkt meer dan 14 glazen per week.

Naarmate je ouder wordt, verandert er heel wat je in je leven, ook op het vlak van je lichaam en je gezondheid. Iedereen wil zo lang mogelijk gezond en actief blijven. Daarom is het goed om stil te staan bij je alcoholgebruik. De DrugLijn speelt hierop in met een campagne. Want

verstandig omgaan met alcohol heeft alleen maar voordelen en komt de gezondheid ten goede. De campagne richt zich tot 55-plussers in de vrije tijd. De boodschap van de campagne is : 'Als je ouder wordt, kan je minder goed tegen alcohol. Praat erover met je huisarts'.

In het kader van de campagne publiceerde De DrugLijn de folder 'Ouder worden en alcohol'. Er wordt onder meer in uitgelegd wat alcohol met je doet, hoeveel je het best drinkt en hoe je het kan aanpakken als je wil minderen. Je kan een gratis exemplaar van de folder aanvragen of downloaden via de website www.druglijn.be.

Of je kan hem telefonisch aanvragen op het nummer 078-15.10.20.



PAPIEREN FORMULIEREN WORDEN ELEKTRONISCH



Je wordt tijdelijk werkloos wegens slecht weer of economische redenen, hervat deeltijds het werk en vraagt een uitkering aan bovenop je loon, kan aan de slag in het kader van een activeringsmaatregel, enz. Wie het al heeft meegemaakt, weet welke papierwinkel het aanvragen van een uitkering met zich meebrengt. En daar eindigt het niet, vooraleer je uitkering kan uitbetaald worden, moeten maandelijks vaak verschillende documenten afgeleverd worden. Vanaf 1 januari wordt het iets eenvoudiger.

Een aantal formulieren die je werkgever moet afleveren, zullen vanaf 1 januari 2016 via elektronische weg aan je ACLVB-secretariaat bezorgd worden.

Administratieve vereenvoudiging

De instellingen van de sociale zekerheid investeren al een aantal jaren in het moderniseren van hun administratie. Als gevolg hiervan is het mogelijk een groot deel van de administratieve taken elektronisch af te handelen, in plaats van op papier.

Een aantal documenten die je werkgever je nu nog op papier bezorgt (en die je aan je ACLVB-secretariaat moet overmaken bij werkloosheid), zullen vervangen worden door elektronische formulieren. Deze documenten heten ASR (Aangifte Sociaal Risico).

Hierdoor vermindert het papierwerk en verloopt de gegevensuitwisseling tussen jou, je werkgever en de instellingen voor sociale zekerheid (zoals de RVA) sneller en efficiënter.

Concreet stuurt je werkgever zijn ASR-aangifte via de computer door en wordt deze bezorgd aan je ACLVB-secretariaat.

Ook jij als werknemer hebt hier voordeel bij. Documenten kunnen niet meer verloren gaan, je kan ze niet vergeten, ... Je ACLVB-secretariaat ontvangt de documenten vrijwel onmiddellijk

nadat je werkgever de ASR-aangifte heeft gedaan, en kan zo in bepaalde situaties sneller tot betaling overgaan.

Kortom de elektronische aangifte wordt voor jou verwerkt en bijgehouden. Het verandert niets aan je recht op uitkeringen, het maakt het je wel gemakkelijker.

Voor welke formulieren geldt dit ?

Er kunnen 2 soorten formulieren onderscheiden worden. Formulieren noodzakelijk voor :

- de opmaak van je dossier om je recht op uitkeringen (bijvoorbeeld het recht op uitkeringen volledige werkloosheid na een tewerkstelling) of het recht op een bepaald statuut (bijvoorbeeld het statuut van deeltijdse werknemer) vast te stellen;
- het maandelijks berekenen van de uitkeringen. Het kan hier gaan om situaties waarbij je wordt vergoed tijdens een schorsing van je arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld uitkeringen tijdelijke werkloosheid, jeugd- of seniorvakantie-uitkering) of om situaties waarbij werk wordt gecombineerd met een uitkering (bv. activeringsuitkeringen of de inkomensgarantie-uitkering voor de deeltijdse werknemer).

De verplichting voor je werkgever om het papieren formulier te vervangen door een elektronische aangifte geldt enkel voor dit laatste type documenten (documenten die gebruikt worden voor de berekening van de uitkeringen).

Als het gaat over de documenten die nodig zijn voor de opmaak van je dossier, heeft je werkgever al enkele jaren de mogelijkheid om deze papieren documenten te vervangen door een elektronische versie, maar dit is voorlopig nog geen verplichting.

Wat betekent dit concreet voor jou ?

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

- indien je deeltijds werkt;
 - tijdelijk werkloos wordt;
 - een activeringsuitkering ontvangt;
 - jeugd- of seniorvakantie aanvraagt;
- vervangen door elektronische aangiffes.

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

Opgelet !

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

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

Hoe worden de maandelijkse formulieren vervangen ?

JE WERKT DEELTIJDS		
Tijdstip	Welk formulier vervangt de ASR ?	Wat moet je nog op papier indienen bij je ACLVB-secretariaat ?
Elke maand	C131B voor de betaling van de inkomensgarantie-uitkering	Controlekaart C3-deeltijds
JE WORDT TIJDELIJK WERKLOOS		
Tijdstip	Welk formulier vervangt de ASR ?	Wat moet je nog op papier indienen bij je ACLVB-secretariaat ?
Elke maand waarin je tijdelijk werkloos bent	C3.2-werkgever	Controlekaart C3.2A (of C3.2A-bouw)
JE WERKT IN HET KADER VAN EEN ACTIVERINGSMAATREGEL		
Tijdstip	Welk formulier vervangt de ASR ?	Wat moet je nog op papier indienen bij je ACLVB-secretariaat ?
Elke maand	Een C78-formulier (C78 of C78-ACTIVA of C78.3 of C78-SINE)	Niets (behalve bij aanwerving een kopie van je contract)
JE NEEMT JEUGD- OF SENIORVAKANTIE		
Tijdstip	Welk formulier vervangt de ASR ?	Wat moet je nog op papier indienen bij je ACLVB-secretariaat ?
Elke maand waarin je jeugd- of seniorvakantie opneemt	C103-jeugdvakantie-werkgever of C103-seniorvakantie-werkgever	Niets

Kim DE SCHAMPHELEIRE

ACLVB-vakantiehuizen

BOEK NU AL JE ZOMERVERBLIJF 2016

Droom ook jij al van de volgende zomervakantie ? Laat je inspireren door het aantrekkelijke verblijfsaanbod van ACLVB.

De Liberale Vakbond verhuurt vakantieappartementen en -huisjes aan de Belgische kust (Blankenberge, Middelkerke, Westende, Nieuwpoort, De Panne, Oostende), de Ardennen en in het Zuid-Franse Cavalaire-sur-Mer. Vraag de informatiebrochure in je plaatselijk secretariaat of neem een kijkje op www.aclvb.be.

Vanaf 1 december 2015 kan je je verblijf voor het hoogseizoen 2016 boeken. Reserveer onmiddellijk online via vakantiehuizen.aclvb.be of door telefonisch contact op te nemen met het desbetreffende verhuuragentschap.

Als ACLVB-lid (*) geniet je van een gemiddelde korting van 30 %. Ook voor verblijfsperiodes in het laagseizoen en de andere schoolvakanties van 2016 kan je nu al reserveren.

Verhuuragentschappen

Residentie Majestic – Blankenberge

Immo Caenen – Blankenberge – tel.: 050-42.66.09



Residentie De Zonnekant – Middelkerke

Residentie Amadeus – Westende

Residentie Gauguin – Nieuwpoort

Immo Caenen – Middelkerke – tel.: 059-30.50.50

Residentie Zeeduin I – De Panne

Agence Rembrandt – De Panne – tel.: 058-41.33.55

Residentie Notting Hill – Oostende

Residentie Westminster – Oostende

Groep Caenen – Oostende - tel.: 059-40.40.30

Residentie Verte Vallée – Barvaux-sur-Ourthe

Azur en Ardenne – Barvaux-sur-Ourthe - tel. 086-21.94.00

Residentie Domaine Des Lavandiers – L'Eucalyptus – Cavalaire-sur-Mer

Cabinet Duviviez – Cavalaire (Frankrijk) - tel.: 0033-494.015.747

* Om in aanmerking te komen voor het ledentariaf dien je minimum 12 maanden bijdragen betaald te hebben.

OVEREIND BLIJVEN

Op het moment waarop ik deze regels neerschrijf, vechten mensen voor hun leven in Parijse ziekenhuizen. Slachtoffers van barbaarse praktijken worden bijgestaan door verzorgend personeel opdat het leven weer de bovenhand zou krijgen. Mijn bekommernis gaat uit naar hen, naar hun ouders, hun kinderen, hun vrienden. De terroristische aanslagen, die gevoed worden in Syrië, beraamd worden in ons land en gepleegd in Frankrijk, vormen een directe bedreiging voor de waarden waaraan we als syndicalist zo gehecht zijn.

We vertegenwoordigen uitgerekend alles wat enkele schoffen die een geloofsovertuiging voorwenden ter rechtvaardiging van hun gewelddaden, verafschuwen. We zijn voor de vrijheid, de democratie, het recht op geluk op aarde. We zijn voor de solidariteit en de individuele ontplooiing. In de verdediging van onze standpunten als liberaal syndicalist, zijn we pro verdraagzaamheid.

We willen gelijkheid tussen vrouwen en mannen, we bestrijden de discriminaties gebaseerd op afkomst en nationaliteit, op geloofsovertuiging, op leeftijd of op handicap. Dag na dag zetten we ons in om het lot van de werknemers en de uitkeringsgerechtigden te verdedigen. Kortom, we zijn voor het leven, een goed dat de terroristen misprijzen en waar ze zelfs het hunne voor opofferen.

Op eigen niveau zullen we dus onze syndicale strijd verderzetten voor een beter leven in dit ondermaanse. Zelf ben ik geboren in 1960, dus de beslissing van de federale regering om de pensioenleeftijd op te trekken heeft ook op mij betrekking. Die zuiver ideologische beslissing kan slechts zin hebben als diezelfde regering tegelijkertijd de arbeidsomstandigheden draaglijker maakt. De minister van Werk Kris Peeters bracht de sociale partners bijeen op 17 november om daarover te debatteren. Zelf heeft hij het over *werk op maat*.

Op mensenmaat, zoals wij zullen bepleiten? Of op maat van de productietargets, zoals de werkgevers willen.

In ieder geval heeft niemand zin om te blijven werken aan het huidige tempo. Sommigen gaan eronderdoor, psychisch of fysiek. Op de website www.werkopmaat.belgie.be tonen cijfers aan hoe erg het is gesteld. Tussen 2009 en 2013 steeg het aantal arbeidsongeschikten die kampen met psychische stoornissen liefst 25 %, tot 104.291 mensen. In diezelfde periode steeg het aantal gevallen



© SMITS

van invaliditeit ten gevolge van musculoskeletale aandoeningen - zoals rugpijn en reuma - met bijna 20 %, meer bepaald tot 17.797 personen. Neen, zo kan het duidelijk niet langer.

Precies omdat we via de onderhandelingen in de bedrijven en de paritaire comités zouden kunnen opkomen voor werkbare werkstandigheden, is het van belang dat we een mooie score behalen bij de sociale verkiezingen van mei 2016. Bij de ACLVB koesteren we de ambitie om nationaal 12 % van de stemmen te behalen. Het wordt een uitdaging. Onze kandidaten zullen vaak geconfronteerd worden met valabele kandidaten op andere lijsten. Nochtans meen ik dat onze vorm van syndicalisme, gebaseerd op overleg veeleer dan op de harde confrontatie, meer kiezers kan overtuigen. De federale regering heeft de keuze gemaakt om werkgevers te begunstigen ten nadele van werknemers en uitkeringsgerechtigden, om de kloof tussen rijk en arm nog groter te maken. Meer over inkomensongelijkheid wordt door onze medewerker Pieter Baert beschreven, op bladzijde 10 en 11 van deze Vrijuit.

Na de manifestaties zou een massale deelname van de werknemers aan de sociale verkiezingen - door op te komen als kandidaat en door te stemmen - een bijkomend bewijs zijn dat ze geen zin hebben om zich te laten doen.

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
<http://www.aclvb.be>

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

Redactie
Annick COLPAERT
Didier SEGHN

E-mail :
communicatie@aclvb.be

Prepress & druk
Creative Plus Production
& Corelio Printing

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