



# Vrijruit

86<sup>ste</sup> jaargang

maart 2015

## JA en NEEN



De ACLVB heeft ja gezegd aan het ontwerpakkoord waarover onderhandeld werd binnen de Groep van 10. Het gaat over de loonmarge, de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen en de overgangsmaatregelen inzake tijdskrediet en SWT.

Daarentegen blijft de ACLVB gekant tegen de indexsprong en vraagt ze een billijker tax shift dan diegene die de regering momenteel voor ogen heeft.

Daarom zullen we deelnemen aan de militantenconcentratie die op 11 maart in gemeenschappelijk vakbondsfront wordt georganiseerd, van 11 tot 13 uur. We zullen de regering interpellieren zodat ze haar standpunten herziet.

**8 WAT MET DE BEDRIJFSWAGEN BIJ ONTSLAG ?**  
Een van de meest courante voordelen in natura is de bedrijfswagen die ook voor privé-verplaatsingen mag worden gebruikt. Wat in periodes van arbeidsongeschiktheid of in de opzeggingstermijn ?

**10 VERHOOGING FORFAITAIRE BEROEPSKOSTEN**  
De federale regering heeft de forfaitaire beroepskostenaf trek verhoogd, waardoor het netto-loon van de werknemer stijgt. Een overzicht van de percentages en inkomensgrenzen.

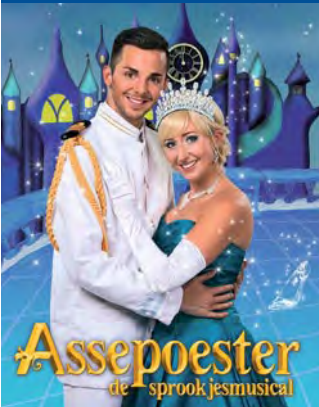
**17 WERELDVROUWENMARS**  
Vandaag hebben vrouwen dezelfde rechten als mannen. In theorie althans. Omdat de werkelijkheid genuanceerder is, laten wij onze stem horen tijdens de Wereldvrouwenmars begin maart.

**20 SOCIALE VERKIEZINGEN**  
Een goed begin is het halve werk. Tijdens het jongste forum van zone Brussel werd vooruitgeblijkt op de sociale verkiezingen van volgend jaar.

**22 GEEN ANCIËNNITEITSTOESLAG MEER**  
Tot voor kort werd de uitkering van een oudere werkloze verhoogd met een anciënniteits-toeslag. Sedert 1 januari is die anciënniteits-toeslag in principe afgeschaft.

**23 WERKEN ALS GEPENSIONEERDE**  
Wie 65 jaar oud is of dit jaar 65 wordt, of wie een loopbaan van 45 jaar heeft, mag onbepakt bijverdienen. Andere gepensioneerden zijn wel nog aan grenzen gebonden.

## ASSEPOESTER : DE SPROOKJESMUSICAL VAN 4 TOT 25 APRIL 2015



**Exclusief voor Wincardhouders : 2 familietickets (telkens 4 personen) te winnen voor de voorstelling op 12 april om 17 u. in Capitole Gent !**

Er was eens ...

... een mooi meisje, Assepoester. Ze woonde bij haar stiefmoeder die haar al het werk in huis liet doen. Op een dag kondigde de koning een groot bal aan, de prins zou een vrouw kiezen om mee te trouwen. Assepoester mocht niet naar het bal van haar gemene stiefmoeder. Plots verscheen de goede fee, zij toverde Assepoester in een prachtige baljurk en gaf haar een echt paar glazen muiltjes. Maar de betovering zou om klokslag twaalf uur verbreken !

Zou Assepoester vóór klokslag twaalf uur het hart van de Prins kunnen veroveren ?

Het eeuwenoudesprookje **Assepoester** wordt omgetoverd tot een magische musical.

Reserveer jouw plaatsen met **15 % korting** enkel via volgende reserveringslink : [www.sherpa.be/nlBE/Familie/Theater/Assepoester-De-Sprookjesmusical/?skin=promo5](http://www.sherpa.be/nlBE/Familie/Theater/Assepoester-De-Sprookjesmusical/?skin=promo5)



## sfeer 2015

hét event voor **interieur, tuin en zwembad**

nacht van sfeer  
|  
**14-15-16 + 20-21-22 maart**  
Flanders Expo Gent



Tickets met korting op [www.sfeer.be](http://www.sfeer.be)

**Exclusief voor WINCARD-houders : 50 duotickets te winnen**

## Tuinbeurs 2015 : van 6 tot 9 maart in de Limburghal te Genk

**Exclusief voor ACLVB-Wincardhouders : 50 vrijkaarten te winnen !**



**Tuinbeurs**  
Country, Home & Garden

LIMBURGHAL GENK

Krokussen en narcissen kleuren de tuin en alle groene vingers beginnen te jeuken. Dat is voor velen de tijd om nieuwe ideeën op te doen, plannen te smeden en tuindromen in vervulling te zien gaan. De Tuinbeurs van Genk speelt daar perfect op in. Het is de ideeënbeurs bij uitstek, trendsetter tot over de grenzen. De plaats waar het publiek leveranciers en producten ontdekt,

tuinarchitecten en tuinaannemers uit binnen- en buitenland ontmoet en in contact kan komen met iedereen die de tuin kan helpen stofferen.

vrijdag 6 maart van 15 u. tot 20 u.  
zaterdag 7 maart van 10 u. tot 19 u.  
zondag 8 maart van 10 u. tot 19 u.  
maandag 9 maart van 10 u. tot 19 u.

Limburghal, Jaarbeurslaan, 3600 Genk

Toegang : volwassenen : € 9,5  
kinderen -14 jaar : gratis  
60+ : € 8  
€ 1,5 korting aan de kassa op vertoon van de Wincard !



### WINCARD DEELNAMECOUPON

Ja, ik waag mijn kans en stuur deze antwoordkaart op een briefkaart naar **Countdown WINCARD, Roodborstjeslaan 4, bus 3 - 1860 Meise**, of ik mail mijn gegevens (met vermelding van mijn keuze in de onderwerpregel) naar [specials@countdown.be](mailto:specials@countdown.be).

NAAM : ..... VOORNAAM : .....

ADRES : .....

PC : ..... GEMEENTE : .....

ACLVB-lidnummer : : .....

- MIJN KEUZE :
- ASSEPOESTER
  - SFEER
  - TUINBEURS 2015

**Meer voordelen : ga naar [www.countdown.be](http://www.countdown.be) of schrijf je in op de nieuwsbrief**

OOK VIA E-MAIL



[www.detuibeurs.be](http://www.detuibeurs.be)



# Het gemeenschappelijk vakbondsfront organiseert een militantenconcentratie in Brussel, op 11 maart 2015, van 11 tot 13 uur, Muntplein

Deze concentratie moet de regering ertoe aanzetten haar standpunten in verschillende dossiers te herzien.

1. Het uitwerken van een billijke fiscaliteit aan de hand van een tax shift
2. Een herziening van de maatregelen inzake werkloosheid en beschikbaarheid en inzake de pensioenhervorming, zowel in de privésector als in de openbare sector, met het oog op een sterke federale sociale zekerheid.
3. De vrijwaring van de koopkracht en het verlaten van de indexsprong
4. Het waarborgen van kwaliteitsvolle openbare diensten via onderhandelingen voor het personeel van de openbare sectoren en het onderwijs.



In de aanloop naar 11 maart zal het gemeenschappelijk vakbondsfront informatievergaderingen organiseren in alle geledingen en in de bedrijven, de burgers sensibiliseren en gerichte acties voeren op regionaal niveau.



## Akkoord binnen de Groep van 10

## VOLDOENDE VOORUITGANG

De ACLVB aanvaardde het ontwerp van voorakkoord omdat naar zijn mening de vooruitgang in drie dossiers voldoende significant is. De loonmarge is zeker gering, maar ze is er. De verdeling van de welvaartsenveloppe over de verschillende sociale uitkeringen is rechtvaardig. De overgangmaatregelen in het tijdskrediet en SWT houden de schok van de bruuske leeftijdsverhogingen wat tegen. Aan de andere kant blijft de ACLVB het economisch nut van de indexesprong betwisten, en eist hij een rechtvaardiger fiscaliteit dan die die de regering in petto heeft.



Maar laten we ons niet van tegenstander vergissen. Binnen de Groep van 10 discussiëren we met de werkgevers over die thema's die tot de bevoegdheden van de sociale partners behoren. Alleen al het feit dat we in verschillende domeinen onze onderhandelings-autonomie teruggewonnen hebben, is op zich al een succes. Maar er moest ook nog goed gebruik van gemaakt worden. De ACLVB en het ACV hebben het ontwerp van voorakkoord goedgekeurd. De onderhandelingen, meer bepaald over SWT, zijn evenwel nog niet afgerond. Werkgeversorganisaties en vakbonden zijn het min of meer eens over het schrappen van de verplichting voor SWT'ers om beschikbaar te blijven voor de arbeidsmarkt.

#### Loonmarge 2015-2016

De Groep van 10 heeft, vertrekkend van het rapport van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, het loonkader gedefinieerd voor de onderhandelingen op sector- en bedrijfsniveau.

Een gesloten enveloppe van op jaarbasis maximum 0,5 % van de loonmassa (de totale kost voor de werkgever, alle lasten inbegrepen), moet gedefinieerd en geconcretiseerd worden op sectorniveau – en zoniet op bedrijfsniveau – om toegekend te worden in 2016. De tekst raadt aan om het aan toekomstgerichte maatregelen

te besteden (vergrijzing, langere loopbanen, mobiliteit, tweede pijler, opleiding, ...) en/of aan financiële elementen in het voordeel van de werkgevers en de werknemers.

Bovendien zou een gesloten enveloppe van op jaarbasis maximum 0,3 % van de nettoloonmassa, zonder bijkomende kosten voor de werkgever, worden toegekend in 2016.

Om de bovengenoemde enveloppen makkelijker in nettokoopkracht voor de werknemers om te zetten, vragen de sociale partners de tussenkomst van de regering, die beloofd heeft de nominale waarde van de maaltijdcheque met € 1 te verhogen (van € 7 naar € 8), zonder verhoging van de persoonlijke bijdrage van de werknemer (namelijk € 1,09).

Tegelijkertijd zouden, op fiscaal vlak, de werkgevers € 1 extra per maaltijdcheque mogen aftrekken. De andere vraag betreft de verhoging naar € 3.200 van het maximumbedrag voorzien in cao nr. 90 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

De sociale partners engageren zich om een nieuwe methodologie uit te werken met betrekking tot de opleidingsinspanningen. In de tussentijd zal een status quo toegepast worden gedurende de periode 2015-2016, zowel voor de aanvullende inspanningen als voor de sancties.





### Welvaartsvastheid 2015-2016

De sociale uitkeringen worden geïndexeerd. Ten opzichte van de reële levensduurte en de evolutie van de andere inkomstenbronnen volstaat dat echter niet. Vanwaar de noodzaak aan een mechanisme voor algemene welvaartsaanpassing zoals vastgelegd in het Generatiepact in 2005. In deze tijden van crisis is het doel in eerste instantie de uitkeringsgerechtigden minstens tot het niveau van de Europese armoededrempel te brengen, zonder in de werkloosheidsval (het te kleine verschil tussen de uitkeringen en het minimumloon) te trappen. De sociale partners vragen dat de toegewezen enveloppe voor de welvaartsaanpassing (€ 319,5 miljoen voor 2015 en € 627,2 miljoen voor 2016) wordt verdeeld onder de laagste uitkeringen (pensioenen, ZIV-uitkeringen, sociale bijstand, werkloosheidsuitkeringen).

### Tijdskrediet

In de Vrijuit van vorige maand vindt u alle details terug omtrent de wijzigingen die de sociale partners aanbrachten ten opzichte van de oorspronkelijke beslissingen van de federale regering inzake tijdskrediet en het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT). De sociale partners zullen die afwijkingen kunnen vertalen in een cao op niveau van de Nationale Arbeidsraad, de sectoren en de bedrijven.

### Verlengingen 2015-2016

Bij elk interprofessioneel akkoord wordt een hele reeks beslissingen zonder veel ruchtbaarheid verlengd. De volgende akkoorden en stelsels worden verlengd voor de periode 2015-2016 :

- ▶ de werkgeversbijdrage van 0,10 % voor de inspanningen voor risicogroepen;
- ▶ het stelsel van innovatiepremie;
- ▶ de vrijstelling van de verplichting inzake startbanen als de sector een werkgeversbijdrage van 0,15 % voorziet voor de risicogroepen;
- ▶ de financiering en het permanent maken van de overheids-tegemoetkoming in het kader van het 80/20-systeem (tussenkomen van de werkgever in de kosten voor woon-werkverkeer met het openbaar vervoer, via een overeenkomst derde betaler), met een open enveloppe;

- ▶ het behoud van de totale boete op € 1.800 wanneer er geen outplacementbegeleiding wordt aangeboden.

### Sociale vrede

Normaal gezien heeft een akkoord tussen sociale partners als uiteindelijk doel het verzekeren van een sociale vrede, die een serene, getrouwe en integrale toepassing ervan toelaat. De regering heeft beloofd alle punten van het akkoord afgesloten binnen de Groep van 10 (die de Groep van 8 werd sinds de afwijzing door het ABVV) uit te voeren en ze zo snel mogelijk in wetgeving om te zetten. Maar deze keer moet men erkennen dat het regeerakkoord niet van die aard is dat het de gemoederen bij de vakbonden zal bedaren. De overheid heeft duidelijk de kant van de rijken en de werkgevers gekozen. Het zijn de werknemers en de uitkeringsgerechtigden die de kosten voor het economisch herstelbeleid zullen dragen.

### Meer rechtvaardigheid

De ACLVB aanvaardt niet het idee van de indexsprong. Onder 'tax shift' verstaat de ACLVB dat de belastingen verschoven worden van inkomsten uit arbeid naar andere inkomstenbronnen, zoals die uit vermogen, winsten uit verkoop van aandelen of uit immobiëlen. De regeringsleden suggereren dat de verlaging van de belasting op arbeid in eerste instantie zou worden gecompenseerd door een verhoging van de btw, en dan, in mindere mate, door het optrekken van heffingen op milieuvervuiling en pas dan, in nog mindere mate, door de vermogens. Iedereen weet echter dat de btw een belasting is die zwaarder de lage inkomens treft. Het is precies het tegenovergestelde van wat wij vragen, namelijk een rechtvaardiger belastingstelsel !

### Actieplan

Onder deze voorwaarden denkt de ACLVB aan een nieuw actieplan, binnen het kader van het gemeenschappelijk vakbondsfront, om de overheid ertoe aan te zetten afstand te doen van de indexsprong en het belastingstelsel rechtvaardiger te maken. Het plan gaat van start met een militantenbijeenkomst op 11 maart in Brussel. Intussen houden wij u op de hoogte van de evolutie van het regeringsstandpunt in de twee dossiers.

U kunt de informatie volgen op [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be).



## Beschikbaar zijn tijdens SWT

# VERRAAD EN VERNEDERING

SWT'ers (bruggepensioneerden) verplichten om werk te zoeken en pertinent weten dat ze eigenlijk nauwelijks kans maken om aangeworven te worden : het is een domme en venijnige maatregel van de regering. De sociale partners proberen een oplossing te vinden voor de beschikbaarheid van de bruggepensioneerden. Werknemers en werkgevers zijn in dit dossier objectieve bondgenoten.

De werknemers die genieten van het Stelsel van Werkloosheid met Bedrijfstoeslag (SWT) moeten actief werk zoeken tot de leeftijd van 65 jaar. Ze moeten zich schikken naar de procedure van outplacement. Ze mogen niet langer dan 4 weken in het buitenland verblijven (zie *Vrijuit januari/februari 2015, bladzijde 30*).

De regering wil het vertrek van de werknemers voor de wettelijke pensioenleeftijd ontmoedigen. Alle middelen zijn goed om dat doel te bereiken.

### Dreiging om niet meer te vertrekken

"Beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt ? Absurd en vernederend !", vinden diegenen die rechtstreeks betrokken zijn. Om eraan toe te voegen dat het om een eenzijdige verbreking van een overeenkomst gaat, een verraad.

Absurd omdat de bruggepensioneerden nauwelijks kans hebben om betaald werk te vinden, tenzij aan erbarmelijke voorwaarden, een mager loon en ongemakkelijke uurroosters. Op die manier zullen ze een oneerlijke concurrentie vormen voor de jonge werknemers. En dat terwijl ze met hun beslissing om met SWT te gaan, precies wilden vermijden dat jonge werknemers zouden ontslagen worden en vervolgens zouden geconfronteerd worden met een degressiviteit

van de werkloosheidsuitkeringen; het SWT daarentegen stelde hun een stabielere situatie in het vooruitzicht.

De beschikbaarheid plaatst diegenen die eraan onderworpen zijn in een vernederende situatie. Een cv opstellen en hem versturen met een sollicitatiebrief, eventueel naar een sollicitatiegesprek moeten gaan in het volle besef dat het waarschijnlijk op niets zal uitdraaien ... het is vernederend.

### Dubbele taal

Hadden ze geweten dat ze bij een tewerkstellingscel zouden moeten langsgaan, dan waren velen die de keuze hadden, niet vertrokken uit het bedrijf, en dan zou het de werkgever geweest zijn die met de handen in het haar zou gezeten hebben.

Wanneer ze vertegenwoordigd zijn door het VBO, pleiten de werkgevers voor de verlenging van de beroepsloopbanen om de financiering van de sociale zekerheid veilig te stellen. Maar wanneer ze terug in hun bedrijf zijn, gebruiken en misbruiken de werkgevers het SWT om de loonmassa van het bedrijf terug te dringen en de winsten voor de aandeelhouders op te drijven.

De bruggepensioneerden zijn van mening dat ze, door hun offer, hebben bijgedragen aan de redding van het systeem. Waarom hen dan niet met rust laten ?



Michel Segers

## “ZOVEELSTE SLAG IN ONS GEZICHT”

Michel Segers was gedurende meerdere jaren vakbondsafgevaardigde bij Arcelor Mittal, het voormalige Sidmar, en is dat gebleven tot zijn laatste werkdag. De nieuwste bepalingen in het SWT ziet hij met lede ogen aan : het stelsel wordt andermaal geweld aangedaan en de betrokken werknemers zijn daar het grootste slachtoffer van.

“Ik ben sinds 4 december 2012, ik was op dat ogenblik 56 jaar en 6 maanden oud, met SWT.

Mijn SWT heeft betrekking op 2 stelsels, namelijk ‘zeer lange loopbaan’ en ‘zwaar beroep’. Ik heb namelijk 42,5 jaar ononderbroken arbeid gepresteerd, waarvan 33 jaar bij Sidmar in volcontinu systeem, met inbegrip van nacht-arbeid.

Ik ben met SWT gegaan omdat ‘mijn kaarsje opgebrand was’ en ik rugproblemen had. De laatste twee jaar waren er te veel aan, mee door de veranderingen als gevolg van het Generatiepact.

Ik was van oordeel dat ik genoeg gedaan had voor het spijzen van de staatskas. Maar niets bleek minder waar. Mijn grootste ontgoocheling is dat er vier maanden voor mijn 55ste ingrijpende veranderingen plaatsvonden in het stelsel brugpensioen. Ik mocht er onmiddellijk een jaar extra bijdoen. Maar ja, mijn tijd zou ook wel komen, zo dacht ik. Dat is zo, maar onze directie vond het precies dan nodig om ook nog eens aan de bijpassing te morrelen. In plaats van met rust te gaan met de vroegere 85 % van onze wedde, werd maar 80 % meer bijgepast op de oorspronkelijke 85 %, wat in mijn geval een verlies van ongeveer € 230 bruto per maand betekent.

Ik maakte de rekening en besloot die regeling toch maar te aanvaarden, ik zou tenminste niet meer in de nacht hoeven te werken. Maar wat gebeurt er dan ? In plaats van 112 dagen opzeggingstermijn te moeten presteren, werden dat ineens 6 maanden door de harmonisering van het statuut arbeiders/bedienden.

Zo diende ik 1,5 jaar extra te werken omdat ik bij de aanvang van het Generatiepact een kleine 4 maanden jonger was dan collega's die ik zien vertrekken heb.

Wat me nog het meest aangrijpt, is de nieuwe regeling die de regering ons nu oplegt : beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt, niet langer voor meerdere maanden naar het buitenland kunnen gaan omdat ik nog geen 60 jaar ben, enz.



Michel Segers

Persoonlijk vind ik dit een zoveelste slag in het gezicht voor mensen van mijn generatie omdat het brugpensioen op een verkeerde manier gebruikt wordt, zeg maar misbruikt wordt.

Daarmee bedoel ik dat de werkgevers meer en meer brugpensioen gebruiken om hun bedrijven te reorganiseren en dat was niet de oorspronkelijke bedoeling van het brugpensioen. Er moesten jonge mensen aangenomen worden in plaats van de oudere werknemers.

We zijn blijkbaar een verloren generatie. Velen van ons gingen werken van hun 14 of 16 jaar, en daar wordt blijkbaar geen rekening mee gehouden !”

Eric Claeys

## “KOUDE DOUCHE”

Eric Claeys is sinds begin dit jaar met SWT. Maar niet in de omstandigheden zoals hij ze zich had voorgesteld. “Ik heb gewerkt bij Taminco, voorheen gekend als UCB, een bedrijf in de chemie-sector.

Momenteel ben ik 57 jaar en heb ik er een loopbaan van 40 jaar opzitten, waarvan 38 jaar in een vol continu systeem. Dat hield in : 7 dagen werken, 2 thuis, 7 dagen werken, 2 dagen thuis, 7 dagen werken, 3 dagen thuis.

Als operator en verhandelingsoperator van verschillende producten had ik een job die best zwaar was : veel trappen, veel trek- en sleurwerk.

Na al die jaren keek ik ernaar uit om het wat rustiger aan te doen en wat meer tijd te kunnen maken voor het gezin en voor sociale contacten.

Op het bedrijf deden ze me een zeer mooi voorstel, waar ik ben op ingegaan; op 2 januari dit jaar

ging ik met STW, ik heb niet getwijfeld. Tot achteraf de koude douche kwam : ik hoorde dat ik mij weer moest inschrijven bij de VDAB. Daar hadden ze me destijds niets van gezegd.

Nu krijg ik niks anders dan mails en telefoontjes voor jobaanbiedingen en jobbeurzen. Had ik dat op voorhand geweten, dan had ik wel even nagedacht ! Maar ondertussen is het te laat, we zitten met deze regeling opgescheept”.

# WAT MET DE BEDRIJFSWAGEN BIJ SCHORSING EN BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST ?

Een van de meest courante voordelen in natura die aan werknemers worden aangeboden, is een bedrijfswagen die ook voor privé-verplaatsingen mag worden gebruikt. De bedrijfswagen maakt op dat ogenblik een onderdeel uit van het loon, een tegenprestatie voor de door de werknemer geleverde arbeid.

Dat heeft natuurlijk zijn gevolgen. Hoe zit het bijvoorbeeld met dat voordeel tijdens periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ? Wat gebeurt er met de bedrijfswagen bij beëindiging van het contract ?

## Wat bij schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ?

### Principes

Het recht van een werknemer op het genot van het voordeel uit het privégebruik van zijn bedrijfswagen tijdens een periode waarin de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is, loopt parallel met het recht op loon gedurende die periode. Het lot van de bedrijfswagen volgt immers dat van het loon. Loon is de tegenprestatie voor arbeid zodat, behoudens afwijkende wettelijke of contractuele regelingen, de werknemer geen recht heeft op loon gedurende de periodes waarin niet wordt gewerkt (*Hof van Cassatie 16 maart 1992; Hof van Cassatie 26 april 1993*). Een en ander kan verduidelijkt worden aan de hand van een opsomming van een aantal van de meest voorkomende schorsingsgevallen.

### Feestdagen

Artikel 2 van het KB van 17 april 1974 tot uitvoering van de Feestdagenwet vermeldt uitdrukkelijk dat de werknemer ook voor feestdagen recht heeft op de geldpremies en de voordelen in natura die hem zijn toegekend. De werknemer die de hem ter beschikking gestelde bedrijfswagen mag gebruiken voor privé-doeleinden mag dit derhalve ook op dezelfde manier doen tijdens feestdagen.

### Arbeidsongeschiktheid

Hierbij moet een onderscheid gemaakt worden tussen enerzijds, de periode van arbeidsongeschiktheid gedekt door het gewaarborgd loon, en anderzijds, de periode die hierop volgt en tijdens dewelke de werkgever geen verplichting meer heeft om het loon uit te betalen. In de periode die door het gewaarborgd loon gedekt wordt (\*) moet de werknemer verder kunnen beschikken over het voordeel in natura en kan hij dus het privégebruik van zijn bedrijfswagen opeisen.

Na de periode van gewaarborgd loon heeft de werknemer geen recht op loonbehoud. De werknemer heeft in die periode dus geen recht meer op het gebruik van de bedrijfswagen en moet die wagen in beginsel teruggeven aan de werkgever (*Arbeidshof Antwerpen 2 mei 1991; Arbeidsrechtbank Nijvel 16 januari 1996*).

### Jaarlijkse vakantie

Het vakantiegeld voor arbeiders wordt berekend op het brutoloon. Het wordt uitbetaald door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie of door een vakantiekas. Het loon waarmee rekening wordt gehouden is het verhoogd brutoloon (aan 108 %) dat onderworpen is aan RSZ-bijdragen. Aangezien het privégebruik van een bedrijfswagen uit het RSZ-loonbegrip is gehaald, wordt daarop geen vakantiegeld berekend. In principe kan de arbeider het gebruik van de bedrijfswagen dus tijdens vakantieperiodes niet opeisen.

Het vakantiegeld voor bedienden wordt eveneens berekend op het brutoloon. Het wordt uitbetaald door de werkgever. Enkel het loon dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de gewone RSZ-bijdragen dient als basis voor de berekening van het vakantiegeld. Het voordeel uit het gebruik van de bedrijfswagen voor privédoeleinden is derhalve uitgesloten uit de berekeningsbasis van het vakantiegeld. Ook voor bedienden is derhalve niet voorzien dat zij het voordeel uit het privégebruik van de bedrijfswagen kunnen behouden tijdens vakantieperiodes. Zij kunnen het gebruik van de bedrijfswagen dan ook in principe niet opeisen tijdens die periodes.

### Schorsingen zonder loonbehoud

In alle gevallen van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zonder loonbehoud zoals bijvoorbeeld ongerechtvaardigde afwezigheid, verlof zonder wedde, tijdelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in het kader van tijdskrediet, tijdelijke werkloosheid, enzovoort, heeft de werknemer geen recht op het behoud van zijn loon met inbegrip van zijn voordelen in natura en kan het privégebruik van de bedrijfswagen hem ontezegd worden.

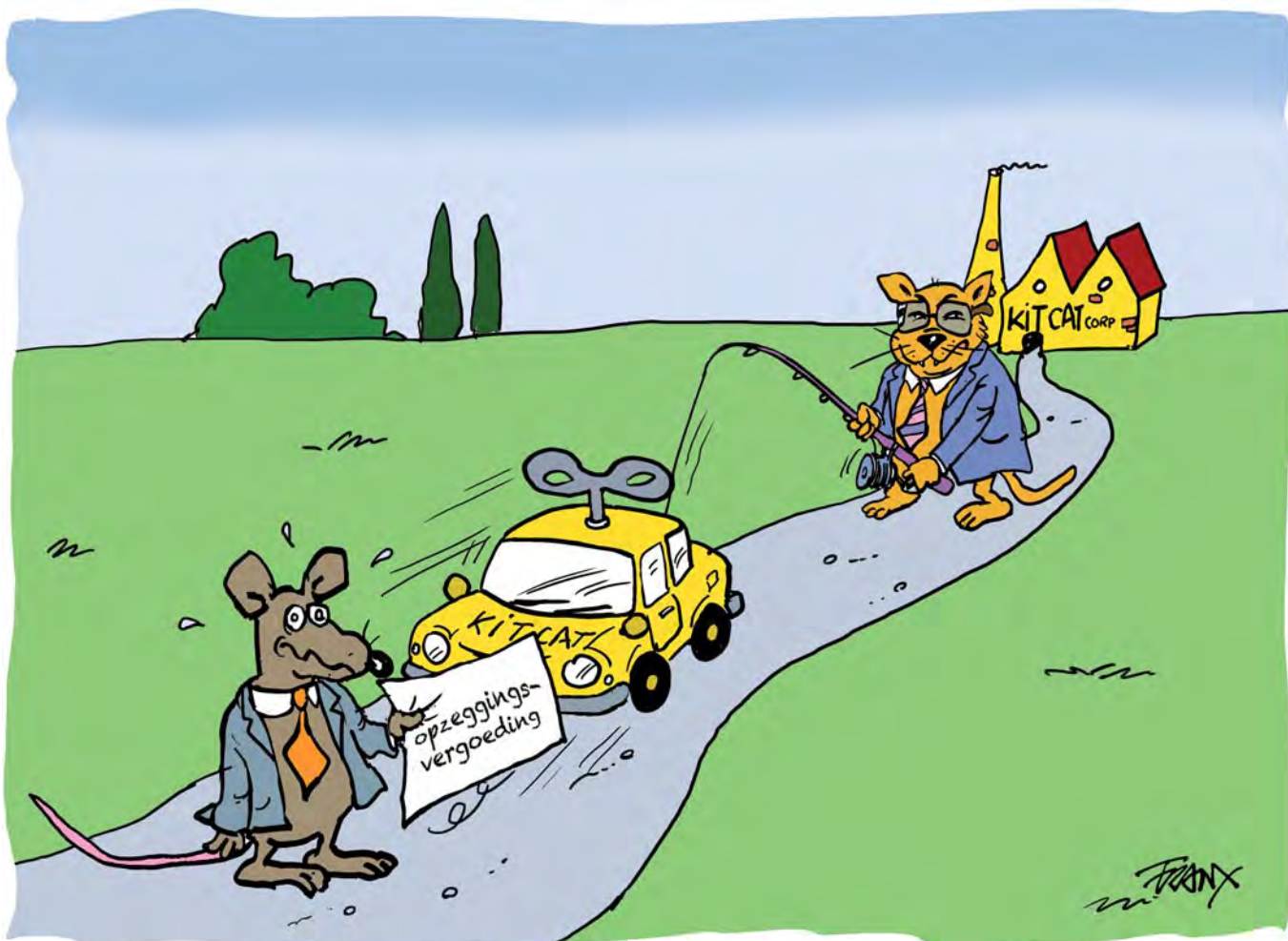
### Overtredingen door de werkgever

Wanneer de werkgever de wagen teruggeeft terwijl de werknemer recht had op het verder genot ervan, kan de werknemer daartegen op 2 manieren reageren. In eerste instantie kan de werknemer contractbreuk in hoofde van de werkgever vaststellen omwille van het feit dat hij een eenzijdige wijziging aan een van de fundamentele arbeidsvoorwaarden, nl. het loon, heeft doorgevoerd. De werknemer kan in dat geval aanspraak maken op een opzeggingsvergoeding. Vooraleer contractbreuk in te roepen moet de werknemer de werkgever aanmanen om hem de bedrijfswagen terug ter beschikking te stellen en dus het loonverlies te herstellen. Pas wanneer de werkgever dit weigert, kan besloten worden tot een eenzijdige wijziging van het loon. Daarnaast kan de werknemer ook de betaling van een compensatie opeisen voor de periode dat hij niet heeft kunnen beschikken over zijn bedrijfswagen, desgevallend langs gerechtelijke weg.

### Afwijkingen ten voordele van de werknemer

De praktijk leert evenwel dat het niet zo vaak voorkomt dat een werkgever eenzijdig de bedrijfswagen aan een werknemer ontnemt. Het omgekeerde, nl. dat de werknemer de wagen ter beschikking houdt hoewel hij daar in principe geen recht op heeft, komt veel vaker voor. Dit gebeurt veelal uit praktische overwegingen. Het is immers moeilijk denkbaar dat telkens een werknemer bijvoorbeeld een dag toegestane afwezigheid zou genieten, hij zijn bedrijfswagen zou moeten inleveren. Hoewel dit in sommige gevallen gewoon stilzwijgend wordt toegestaan door de werkgever, beschikken heel wat werkgevers reeds over een wagenreglement of een 'car policy' waarin de nodige afspraken worden vastgelegd. Vaak wordt daarin een recht op het behoud van de bedrijfswagen voorzien voor bepaalde periodes tijdens dewelke de uitvoering van





de arbeidsovereenkomst tijdelijk is geschorst en de werknemer niet op basis van een wettelijke bepaling aanspraak kan maken op het privégebruik van de bedrijfswagen. De afbakening van dat recht gebeurt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer. Zo kan bijvoorbeeld geldig overeengekomen worden dat de wagen mag behouden worden tijdens de hoofdvakantie, doch dat die niet in het buitenland mag gebruikt worden. In een wagenreglement kunnen ook heel wat andere afspraken vastgelegd worden bijvoorbeeld met betrekking tot het onderhoud van de wagen, de overhandiging ervan bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, enzovoort.

Het opstellen van een dergelijke policy waarin alle tussen partijen gemaakte afspraken omtrent de ter beschikking gestelde bedrijfswagen worden opgenomen, kan dan ook heel wat onduidelijkheid wegnemen en daardoor een pak discussies verhinderen.

### Wat gebeurt er met de bedrijfswagen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst ?

Niet alleen wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst, maar ook in geval van beëindiging kan er onduidelijkheid bestaan over wat met de bedrijfswagen dient te gebeuren. Er dient een onderscheid te worden gemaakt naargelang de overeenkomst wordt opgezegd met een te presteren opzeggingstermijn, dan wel onmiddellijk wordt verbroken met betaling van een verbrekingsvergoeding.

#### De beëindiging met een opzeggingstermijn

Indien de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd met een opzeggingstermijn behoudt de werknemer het recht op de bedrijfswagen gedurende die termijn. Dit geldt onverkort wanneer de werknemer tijdens de opzeggingstermijn vrijgesteld wordt van prestaties. Ook in dat geval behoudt de werknemer immers het recht op loon en dus ook op zijn firmawagen, gedurende de loop van de volledige opzeggingstermijn.

#### De beëindiging met betaling van een opzeggingsvergoeding

Wanneer de arbeidsovereenkomst onmiddellijk wordt beëindigd met betaling van een opzeggingsvergoeding, ontstaat doorgaans meer discussie.

Die discussie gaat meestal niet over het tijdstip waarop de wagen aan de werkgever overhandigd moet worden (op het ogenblik van de beëindiging of op een later door partijen afgesproken tijdstip), doch wel over het vaststellen van de waarde van het voordeel in natura dat de ter beschikking gestelde bedrijfswagen betekende voor de werknemer. Bij het begroten van de opzeggingsvergoeding wordt immers niet alleen rekening gehouden met het lopend loon, maar ook met de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst (art. 39, §1, 2e lid van de Arbeidsovereenkomstenwet) zoals bijvoorbeeld het privégebruik van de bedrijfswagen (*Hof van Cassatie, 4 januari 1993; Arbeidshof Luik, 27 maart 1996*).

De moeilijkheid die zich hierbij stelt, heeft dus betrekking op het begroten van dat voordeel. De meerderheid van de rechtspraak is van oordeel dat voor de berekening van de opzeggingsvergoeding rekening moet gehouden worden met de reële waarde van het voordeel voor de werknemer en niet met bijvoorbeeld de aangegeven fiscale waarde (*Arbeidshof Brussel, 10 januari 2001; Arbeidshof Luik, (afd. Neufchâteau) 6 mei 1998; Arbeidsrechtbank Brussel, 5 februari 1986*).

In geval van betwisting van het bedrag dat als voordeel in aanmerking moet worden genomen, zullen de arbeidsgerechten dit voordeel forfaitair ramen en de waarde naar billijkheid bepalen, rekening houdend met een aantal concrete gegevens, zoals o.a. het type van voertuig, het leasebudget, de persoonlijke bijdrage van de werknemer, het al dan niet ter beschikking hebben van een tankkaart die eveneens voor privé-verplaatsingen mag gebruikt worden, enzovoort. De waarde die de rechtspraak na een afweging van die criteria aan een bedrijfswagen toekent, varieert globaal gezien van om en bij de 250 euro tot zo'n 500 euro per maand.

(\*) Voor bedienden : een periode van 30 dagen.  
 Voor arbeiders : eerste 7 dagen aan 100 %;  
 volgende 7 dagen aan 85,88 %; volgende 16 dagen aan 25,88 %.

Marleen VANDERSTRAETEN

# VERHOOGING FORFAITAIRE BEROEPSKOSTEN

De federale regering heeft de forfaitaire beroepskostenaftrek verhoogd, waardoor het nettoloon van de werknemer stijgt. Dat kon je al vaststellen op je loonfiche van de maand januari. De verhoging wordt in 2 jaren doorgevoerd, namelijk in 2015 en in 2016.

Het is algemeen geweten dat in België de lasten op arbeid in de personenbelasting zwaar zijn. De regering heeft – op hetzelfde moment als de beslissing van de indexsprong – een verhoging van het bedrag van de forfaitaire beroepskosten bepaald. De aanpassing van de schalen voor de forfaitaire beroepskosten zal rechtstreeks doorgerekend worden in de schalen van de bedrijfsvoorheffing; de vermindering zal dus gespreid worden over 12 maanden.

## Forfaitaire beroepskosten of werkelijke beroepskosten ? Forfaitaire beroepskosten

Forfaitaire beroepskosten zijn het eenvoudigst. Je hoeft er niets voor te doen, want dit systeem wordt automatisch toegepast door de fiscus wanneer je geen werkelijke beroepskosten aantoon.

Het bedrag dat de fiscus als basisforfait toekent, hangt af van het bedrag van je loon, en dat volgens een degressieve schaal. Er is wel steeds een absoluut maximum : voor 2015 is dat vastgelegd op € 4.090.

## Werkelijke beroepskosten

Sommige werknemers opteren voor de werkelijke beroepskosten omdat die regeling kan resulteren in een grotere aftrek, en dus ook minder belastingen.

Boodschap is hier dat je best voor jezelf de oefening maakt en nagaat wat voor jou het voordeligste is. In de regel vergt het meer inspanning dan als je kiest voor het kostenforfait.

Uiteraard kan je slechts uitgaven als werkelijke beroepskosten aftrekken als ze aan bepaalde voorwaarden voldoen :

- ze zijn inherent aan de beroepsactiviteit;
- je trekt ze slechts af ten belope van het beroepsgebruik;
- je hebt de kosten betaald of gedragen in 2014;
- én je kan ze bewijzen.

## Verhoging forfaitaire beroepskosten

Ter compensatie voor de indexsprong komt er een verhoging van de forfaitaire aftrek van beroepsinkomsten.

De verhoogde aftrek moet de koopkracht ondersteunen en compenseert op die manier het verlies van inkomen door de indexsprong. De verhoging is voorbehouden voor de werknemers in loondienst.

PERCENTAGE	INKOMENSGRENZEN
29,35 %	van € 0 tot € 5.770,00
10,50 %	van € 5.770,01 tot € 11.380,00
8 %	van € 11.380,01 tot € 19.410,00
3 %	van € 19.410,01 tot € 58.245,00
Maximum = € 4.090	boven € 58.245,00

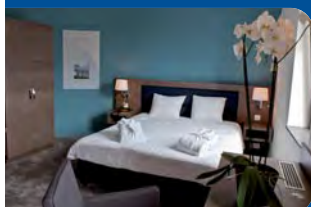
Martien VAN OYEN

## VERNIEUWD RESERVATIESYSTEEM

# EEN ACLVB-VAKANTIEHUIS RESERVEREN GAAT VOORTAAN NOG MAKKELIJKER !

Zin in een vakantie aan de Belgische kust, in de Ardennen of in Zuid-Frankrijk ? Boek nu je favoriete ACLVB-vakantiehuis via het vernieuwd online reservatiesysteem ! Surf naar <http://vakantiehuisen.aclvb.be>. De frissere look en de gebruiksvriendelijkheid van de reservatietool zullen je onmiddellijk opvallen !

Beschik je niet over een internettoegang ? Wend je dan tot je plaatselijk ACLVB-kantoor en laat er je vakantiewoning reserveren.



Reserveren voor de paas-, herfst- en kerstvakantie is nu reeds mogelijk !



**Delhaize**

# 1.800 JOBS MOETEN WEG OP BASIS VAN VRIJWILLIG VERTREK

Er is een principiële akkoord afgesloten tussen de vakbonden en de directie omtrent de uitvoering van het reorganisatieplan. De onderhandelingen die al sinds juni 2014 aanslepen en de stakingsacties, hebben de voorziene 2.500 ontslagen kunnen herleiden tot 1.800. Slechts 4 van de 14 winkels die met sluiting bedreigd waren, zijn gered. Een nieuwe arbeidsorganisatie zal geleidelijk worden ingevoerd.

De nieuwe organisatie die de directie beoogt, moet het werk efficiënter maken; Delhaize zou zich op dat vlak meer schikken volgens andere ketens in de sector. In tegenstelling tot vroeger worden de pauzes (twee keer een kwartier voor een volledige werkdag) niet meer bezoldigd. De supermarkten zullen in 6, 5 of 4 afdelingen worden gereorganiseerd, wat betekent dat sommige beroepen en functies zullen verdwijnen. De mensen worden gereclasseerd in een keuze van 3 supermarkten. In een winkel met 4 afdelingen bijvoorbeeld, verdwijnt de beenhouwerij en komt er een rayon waar het vlees vacuüm wordt geleverd.

De werknemers zullen te maken krijgen met verschuivingen in hun uurrooster om te voldoen aan de noden van de winkel.

**Lonen**

De directie wou ook in de lonen te snoeien. Een hele reeks premies (kerstpremie, lentepremie, anciënniteitspremie ...) worden bevroren, of beperkt, of gewoon afgeschaft en omgezet in een verhoging van maaltijdcheques. Voor elke dag afwezigheid zal het verlies van een maaltijdcheque worden gecompenseerd in de vorm van kortingsbonnen.

De barema's stoppen na 22 jaar met stijgen, zoals in de rest van de sector, terwijl ze bij Delhaize tot 45 jaar gingen.

**Bedrijfstoeslag**

Het sociaal plan bij het collectief ontslag steunt op twee pijlers : het SWT vanaf 55 jaar en het "overeenkomen" vertrek.

De werknemers die op het ogenblik van de intentieverklaring van het collectief ontslag (11 juni 2014) 55 jaar waren en die een contract van onbepaalde duur hebben, kunnen ontslagen worden om van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) te genieten. Het gaat om een vrijwillig SWT dat alleen kan worden toegepast als aan alle wettelijke voorwaarden wordt voldaan :

- 20 jaar gewerkt hebben als werknemer, of 10 jaar als werknemer in de sector hebben gewerkt in de 15 voorgaande jaren;
- Delhaize moet door de Minister van Werk erkend worden als een bedrijf in herstructurering;
- inschrijving van de betrokkenen in de tewerkstellingscel gedurende 6 maanden;
- akkoord over een verkorte opzeggingstermijn van 26 weken.

De bedrijfstoeslag bedraagt 95 % van het verschil tussen het onbegrensd referentienettoloon en het bedrag van de werkloosheidsuitkering. Delhaize zal voor elk betrokken personeelslid een financiële prognose maken om hem of haar te helpen beslissen.

Uiteraard doet de verplichting voor SWT'ers om tot 65 jaar beschikbaar te blijven op de arbeidsmarkt sommigen twijfelen.

**Vrijwillig vertrek**

In de supermarkten zullen twee keer 220 werknemers vrijwillig vertrekken en nog eens 40 werknemers bij de centrale diensten. Ze zullen vertrekken met 1 maand per jaar anciënniteit, waaraan nog 1 maand wordt toegevoegd. De werknemers die in 1 van de 10 winkels die sluiten werken, zullen 1 maand per jaar anciënniteit krijgen, plus 3 maanden. Er wordt een tewerkstellingscel opgericht die de regels zal vastleggen inzake outplacement en die eventueel zal uitzoeken welke opleidingen kunnen worden voorgesteld en georganiseerd. Vervolgens zal de cel ook de uitvoering van de taken door het outplacementbureau opvolgen.

**Vier winkels gered**

Bij de aankondiging in juni was er sprake van 14 in eigen beheer uitgebatede supermarkten die moesten sluiten. Maar door de onderhandelingen werden er vier behouden in beheer van Delhaize, namelijk Diest, Dinant, Herstal en Tubeke. Een andere belangrijke verworvenheid is dat elke deeltijdse werknemer recht zal hebben op een contract van minimum 24 uur/week. "Gedurende heel de onderhandelingen hebben we enkele principes willen verdedigen", wijst Bestendig Secretaris Pascal Freson er nog eens op. "Eerst en vooral was het klaar en duidelijk dat de werknemers die zouden vertrekken, allemaal vrijwilligers zouden zijn. Verder wilden we garanties inzake werk en passend werk (de contracten van 24 uur/week). Ten slotte wouden we de verworvenheden van de anciëns behouden. We hebben vooral nooit de afgevaardigden van de onderhandelingen willen weghouden, zoals er een moment sprake van was om het negotiëren te vergemakkelijken."

## ORPEA

# INSPANNINGEN VAN PERSONEEL MOETEN BETER GEWAARDEERD

Het gemeenschappelijk vakbondsfront heeft een stakingsaanzegging ingediend voor een betere valorisering van de inspanningen van het personeel. Voor de eerste acties zou het verzoeningsbureau van het paritair comité trachten de partijen opnieuw rond de tafel te krijgen.



De groep ORPEA is een Franse financiële groep die behoorlijk investeert in België. In een tijdspanne van enkele jaren zijn ze overgegaan van een twintigtal rusthuizen naar 58. Momenteel stelt de groep ORPEA 2.650 personeelsleden tewerk, en beheert ze een netwerk van 6.765 bedden.

Bovenop zijn grote investeringscapaciteit is de groep ORPEA ook gekend voor zijn rendabiliteit. ORPEA is beursgenoteerd in Parijs en geeft hoog op van zijn financiële resultaten. De zorg aan ouderen vormt voor deze groep dus een bijzonder rendabele investering.

## Wettelijk minimum

Met een dergelijke rendabiliteit zou men (ten onrechte) kunnen denken dat de werknemers en werknemsters van deze rusthuizen over betere arbeidsvoorwaarden beschikken. In 2012 werden voor het eerst sociale verkiezingen in de groep georganiseerd. Het was de gelegenheid om de sociale dialoog op niveau van het Belgisch 'filiaal' te structureren. De vakbonden hebben dan onophoudelijk de problemen op het terrein aangekaart: respect voor de uurroosters, overload aan werk, gebrek aan materiaal, ... En over het algemeen beperkte het antwoord van de directie zich tot "we respecteren de wetgeving en de sectorovereenkomsten!". Uiteraard zou ze de wet niet durven overtreden. Maar we weten het allemaal.

De strikte toepassing van de wetgeving volstaat meestal niet om waardige arbeidsvoorwaarden te garanderen. De wetgeving is een minimum ... geen maximum!

## Onderhandelingen in een impasse

Uitgeput door discussies in een eenrichtingsverkeer is het gemeenschappelijk vakbondsfront het eens geworden over een eisenbundel en heeft ze enkel de belangrijkste eisen van de basis weerhouden. Ons doel was dan ons te concentreren op de essentie, een heldere en precieze boodschap te verdedigen en in ruil even heldere en precieze (positieve) antwoorden te ontvangen!

De directie heeft niet veel tijd nodig gehad om terug te komen op haar 'slechte gewoontes'. En vervolgens, na amper twee onderhandelingsvergaderingen, belandden we in een impasse. De dialoog zat vast. De directie had zowat al onze eisen van tafel geveegd ... de geringste voorstellen tot vooruitgang waren verbonden aan zoveel voorwaarden, dat we ernstige twijfels hadden bij de wil om ze te concretiseren.

Onze eisenbundel heeft betrekking op een verbetering van het vermogen (maaltijdcheques, groepsverzekering, oproeppremie) en de aanpassing van de arbeidstijd (bijkomende verlofdagen, drie weken onafgebroken verlof, voorrang aan de deeltijdsen om een voltijds uurrooster te krijgen). Aan die 'traditionele' eisen hebben we eveneens het respect voor de basisprincipes in het kader van de gewone arbeidsverhoudingen toegevoegd.

## Stakingsaanzegging

Doordat de onderhandelingen vastzaten, had het gemeenschappelijk vakbondsfront geen andere keuze dan een stakingsaanzegging indienen. Intussen zou op 3 maart (*na het ter perse gaan van deze Vrijuit*) een verzoeningsbureau (soort commissie van wijzen, samengesteld uit de sociale partners op sectorniveau) opnieuw de partijen rond de onderhandelingstafel proberen krijgen. Een bijzonder moeilijke opdracht en we vragen onze militanten nu al zich voor te bereiden op acties in de rusthuizen.

Michaël DUFRANE

## Herstructurering bij Dirafrost (Herk-De-Stad)

# ALWEER EEN KLAP VOOR LIMBURG

Op donderdag 5 februari kregen we tijdens een Bijzondere Ondernemingsraad bij Dirafrost te horen dat er 39 van de 73 jobs op de helling staan. Na een periode waarin we nog overleg hadden gehad omtrent een nieuwe hospitalisatieverzekering voor de werknemers, kwam dit bericht als een donderslag bij heldere hemel en laaiden heel wat emoties op. Dirafrost is een voedingsbedrijf dat thuis is in ingevroren fruit; het maakt deel uit van de Oostenrijkse multinational

Agrana. Op de OR werd meegedeeld dat men van plan is om de productie in Herk-de-Stad stop te zetten en voortaan uit te besteden aan plants in andere landen, met name lagereloonlanden als Marokko, Polen en Servië, aangezien de huidige marges sterk onder druk zouden staan. Dit zou betekenen dat al de 29 arbeiders en een 10-tal bedienden hun job dreigen te gaan verliezen. Met het vertrek van de productie van Dirafrost is dit alweer een multinational die zijn koffers pakt uit

Limburg en een bittere pil achterlaat bij de hardwerkende werknemers.

Tijdens het toekomstige overleg zullen we trachten te achterhalen of dit scenario nu echt noodzakelijk is en bekijken of we geen bijkomende jobs kunnen redden. Onze afgevaardigde Luc Vandenbosch staat de mensen al jaren bij en tracht nu alsnog mee het nakende onheil af te wenden.

GS



## Lebbeke

# STAALLEVERANCIER DE SAEDELEIR VERHUIST

Het Lebbeekse metaalbedrijf Pascal De Saedeleir, bekend om zijn in- en uitvoer van staal, staalprofielen, platen, betonijzer en metalen, is reeds jaren gevestigd in het Dendermondse, meer bepaald in Lebbeke. De onderneming heeft ook een vestiging in Tubeke met gelijkaardige activiteiten.

Om kosten te besparen, maar eveneens als gevolg van mobiliteitsproblemen, heeft de directie beslist om op termijn over te gaan tot de sluiting van haar vestiging te Lebbeke. Besprekingen zijn gestart om de verhuis en de begeleiding van de ontslagen personeelsleden zo vlot mogelijk te laten verlopen.

Uiteraard wordt erop toegezien dat alles verloopt zoals wettelijk voorzien bij sluiting van een onderneming.



De eerste besprekingen zijn gestart en de vakbonden hebben reeds het personeel ingelicht omtrent de manier waarop een en ander verloopt. Bij een rondvraag blijkt dat een viertal personeelsleden

de verhuis wel ziet zitten en dus op termijn zal tewerkgesteld worden in Tubeke - Henferstaux. Een drietal personeelsleden zal worden ontslagen, met prestatie van de opzegtermijn. En een drietal arbeiders blijft toch nog in de site van Lebbeke tewerk voor een periode van één tot twee jaar tot het einde van de activiteiten.

WM



## ACLVB NU OOK BIJ ALBERT HEIJN

Het is zover : de Liberale Vakbond heeft zijn afvaardiging aangesteld binnen Albert Heijn België. Onze delegatie bestaat uit 3 effectieve mandatarissen en 3 plaatsvervaardigers; een zeskoppig team dat gespreid over Vlaanderen een vrije visie en eigen stem zal uitdragen.

Een slogan van Albert Heijn in België is *"Persoonlijke service, Belgische kwaliteit en Hollandse prijzen"*. Het is onze ambitie om beter te doen. Wij geven niet alleen een persoonlijke service met bijhorende kwaliteit. Nee, wij willen ook Belgische arbeids- en loonsvoorwaarden. Maar het stopt natuurlijk niet bij die loonsvoorwaarden. Een internationale keten als Albert Heijn in volle expansie raast vaak voorbij als een trein en vergeet wel eens de noden van de mensen die elke dag voor die persoonlijke service en kwaliteit staan. De kwaliteit van het werken staat voor ACLVB centraal. Wij willen een partner zijn om oplossingen te vinden tussen werkelijkheid en droom.

Wil je deel uitmaken van ons ACLVB-team ? Heb je vragen of ideeën ? Dan kan je altijd bij onze afgevaardigden of bestendig secretaris terecht !

### Ons team :

Anne De Doncker, Anne.aclvb@gmail.com

Joke Waelkens, Joke.aclvb@gmail.com

Veronique Philips, Veronique.aclvb@gmail.com

Nancy Ceuppens, Nancy.aclvb@gmail.com

Vanessa Van Acker, Vanessa.aclvb@gmail.com

Jona Muls, Jona.aclvb@gmail.com

*Bestendig secretaris* : Thomas Vanbiervliet,  
thomas.vanbiervliet@aclvb.be of tel. 03-205.60.03

Volg ons op [www.facebook.com/ACLVBinAH](http://www.facebook.com/ACLVBinAH).

*Werk je recent bij AH en betwijfel je of je gegevens al aangepast zijn in de ACLVB-bestanden ? Stuur een mail naar [thomas.vanbiervliet@aclvb.be](mailto:thomas.vanbiervliet@aclvb.be) en we zetten alles up-to-date.*

TV

## Atlas Copco

### ACLVB-AFGEVAARDIGDE DERDE KEER BELGISCH KAMPIOEN ARTISTIEK BIJARTEN

Eric Daelman, ACLVB-afgevaardigde bij Atlas Copco, is in Oosthoven (Turnhout) voor de derde maal Belgisch kampioen geworden in de discipline artistiek biljarten.

Op zijn indrukwekkend palmares pronken intussen heel wat kwalificaties, zoals Europees kampioen 2013 Brandenburg (Duitsland), Wereldkampioen 2009 Kastamonu (Turkije), 2 maal Belgisch kampioen (2006, 2008), 5 maal winnaar superprestige (2008, 2009, 2011, 2012, 2013), enz.

Het hele ACLVB-team bij Atlas Copco is bijzonder fier om Eric Daelman in zijn midden te hebben. Via deze weg willen de collega's hem feliciteren en nog veel succes toewensen.

RM/EH





## ACLVB Airport services

# LIBERALE VAKBOND VERZORGT ZIJN LEDEN OP LUCHTHAVEN ZAVENTEM

De Liberale Vakbond is goed vertegenwoordigd op de luchthaven van Zaventem om de werknemers bij te staan in geval van problemen op de werkvloer. Dat gebeurt via onze afgevaardigden in de verschillende bedrijven en door een specifieke logistieke ondersteuning op het terrein vanuit de zone Halle-Vilvoorde.

Recent werd naar een hogere versnelling geschakeld met de oprichting van *ACLVB Airport Services*, een structuur voor daadwerkelijke ondersteuning, waaraan naast de Bestendig Secretarissen ook Sophie Crombain gestalte geeft.

Met een eenvoudige afspraak via [airport@aclvb.be](mailto:airport@aclvb.be) kan je Sophie meerdere dagen per week op de luchthavensite ontmoeten, ook in de kleine bedrijfjes waar geen vakbondsvertegenwoordiging is of de bedrijven die niet rechtstreeks verband houden met de luchtvaart, zoals Quick of Delhaize. Je kan bij haar terecht met socio-juridische vragen, vragen rond economische werkloosheid, SWT, loon, uurroosters, ...

Om *ACLVB Airport Services* bekend te maken werden eind januari pamfletten uitgedeeld, en bij het personeel tewerkgesteld in de catering ook setjes blauwe pleisters, onder het motto 'ACLVB verzorgt zijn leden op de luchthaven'.

KD



Pascal Algrain - Swissport Belgium

In alle luchthavenbedrijven werd Sophie Crombain enthousiast onthaald, wat bewijst dat ze voldoet aan een grote behoefte op het vlak van informatie en syndicale bijstand. De luchthaven van Zaventem vormt een economische entiteit, zonder twijfel een poort naar de rest van de wereld, maar waar alle werknemers kampen met zowat dezelfde problemen die te maken hebben met stress als gevolg van toegenomen productiviteitseisen en de verhoging van het arbeidsritme.



Steven Brackeva - TNT

Frédéric Lebout - Swissport Cargo



# DE CAMPAGNE VAN COSATU VOOR WAARDIG WERK



Met de steun van  
DE BELGISCHE  
ONTWIKKELINGSSAMENWERKING .be

De leiding en de leden van COSATU eisen het einde van kwetsbare jobs. Meer dan 1.000 werkers zijn eind 2014 op straat gekomen : ze vroegen de Zuid-Afrikaanse overheid een halt toe te roepen aan kwetsbare werkomstandigheden. Mensen in kwetsbare jobs lopen meer risico om beperkte of geen toegang te hebben tot sociale zekerheid, en hebben een kleinere kans op een eerlijk inkomen.



Dit thema maakt deel uit van de COSATU Waardig Werk campagne, waarbij het met vakbonden van over de wereld vecht voor gelijke arbeidsstandaarden in de uitvoering van de Waardig Werk Agenda van de IAO (Internationale Arbeidsorganisatie).

De campagne van COSATU staat verder in het licht van een nationale actie om de Internationale Arbeidsorganisatie Conventie C100 van 1951 betreffende gelijke beloning in Zuid-Afrika te laten ratificeren.

Krachtens dit Verdrag moeten de Lidstaten zich richten op het bevorderen van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor werk van gelijke waarde, en ervoor zorgen dat er vergoedingstarieven worden opgesteld zonder discriminatie op grond van geslacht. Hiertoe werkt COSATU samen met de Zuid-Afrikaanse *National Economic Development and Labour Council (NEDLAC)* om via sociale dialoog de overheid erop te wijzen dat gelijke verloning voor gelijk werk een fundamenteel recht is.

## Eisenbundel

Voor de Waardig Werk campagne tegen kwetsbare jobs stelt COSATU de volgende eisen :

- het verbieden van koppelbazen, die gezien worden als een vorm van mensenhandel;
  - het schrappen van verscheidene belastingvoordelen aan bedrijven die de jobcreatie voor jongeren in de weg staan;
  - het finaliseren van afspraken rond het minimumloon in Zuid-Afrika;
  - de bescherming van de collectieve onderhandeling en het stakingsrecht;
  - het aanvechten van sociale dumping en de afzwakking van werknemersrechten;
  - het schrappen van het onrechtvaardig tolsysteem op openbare wegen, aangezien dit een vorm van verdoken privatisering van publieke wegen is
- Het eisenbundel werd tijdens de actiedag overhandigd aan de Zuid-Afrikaanse regering, samen met een memorandum door COSATU.

## Jongeren en vrouwen

Verder besteedt COSATU speciale aandacht aan jeugdwerkloosheid. De Algemeen Secretaris van COSATU, Zwelinzima Vavi, stelt dat de hoge jeugdwerkloosheid zeer zorgwekkend is. Momenteel staat de jeugdwerkloosheid op 36,1 % in Zuid-Afrika. Daarenboven groeit de groep jongeren die noch werk heeft, noch een opleiding of training volgt. Dit maakt van de jeugd een zeer kwetsbare groep, die blootstaat aan negatieve invloeden, wat tal van sociale

drama's veroorzaakt. COSATU vecht er als vakbond ook voor dat de jeugd toegang heeft tot kwaliteitsvolle tewerkstelling.

Verder focust COSATU op het feit dat vrouwen nog meer dan andere werknemers de negatieve gevolgen van de crisis ondervinden. Het zijn de werknemers die vaak de meest kwetsbare jobs uitoefenen, en die tegelijk het minst vergoed worden. Ze zijn sterk vertegenwoordigd in de informele economie en bijgevolg ook het minst goed beschermd.

De gelijke behandeling behoort tot de fundamentele waarden van de IAO. Het is dan ook meer dan duidelijk dat er specifieke acties nodig zijn om vrouwen te beschermen en hen te helpen om de crisis te boven te komen. Dit toont eens te meer het belang van het respect voor de normen. Ze moeten ook bijdragen aan het garanderen van de overgang van de informele domeinen naar de formele economie.

In de woorden van het Internationaal Vakverbond (IVV): "Wij willen banen met waardige lonen, sociale bescherming en veilige condities". COSATU is strijdvast om de werknemersrechten, niet enkel van de Zuid-Afrikaanse werknemers maar ook de werknemers in de hele omringende regio, te vrijwaren.

## Actieve arbeidsmarktmaatregelen

De Internationale Arbeidsorganisatie pleit ervoor dat overheden meer investeren in jobcreatie. Zelfs binnen de landen van de OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) die op dat vlak relatief verder staan qua economische ontwikkeling, gaat er elk jaar een steeds lager percentage van het BNP naar actieve arbeidsmarktmaatregelen. Zou men dit aandeel optrekken, dan zouden er naar schatting miljoenen jobs kunnen bijkomen in de ontwikkelde landen en de Europese Unie.

Waardig Werk voor iedereen kan een realiteit in de 21ste eeuw worden, maar wij moeten blijven vechten voor een forse beleidsverschuiving, dat mensgericht hoort te zijn en aandacht behoudt voor de rechten van werknemers. Dit vormt ook een basiselement in het partnerschapsprogramma van de vzw BIS/ACLVB met haar partnerorganisaties in Zuid-Afrika.

Internationaal departement



Sometimes you have to say 'NO!  
Hands off our right to strike

## HANDEN AF VAN HET STAKINGSRECHT

Het Internationaal Vakverbond (IVV) koos 18 februari uit als wereldactiedag voor de verdediging van het stakingsrecht. Dat recht wordt belaagd door de werkgeversgroep binnen de IAO.



Staken maakt deel uit van de fundamentele rechten die bijgedragen hebben tot de opbouw van een maatschappij die een bepaalde welvaart verzekert aan haar burgers. Zonder het stakingsrecht zouden de werknemers nooit hun stem kunnen laten horen hebben en hun eisen kunnen bekendmaken.

De ACLVB, het ABVV en het ACV zijn ingegaan op de oproep van het IVV, samen met het Europees Vakverbond en de Liga voor Mensenrechten. Een tiental militanten is bijeengekomen op het Brusselse Vrijheidsplein, vlakbij de Congreskolom, om eraan te herinneren hoe nodig het is het stakingsrecht te blijven verdedigen. "De werkgevers moeten het stakingsrecht erkennen, anders zal de werknemersgroep binnen de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) de zaak voor het Internationaal Gerechtshof brengen."

In december 2014 nog wilden sommigen in België het stakingsrecht tegenover het recht op werken plaatsen. Alsof het ene het andere zou uitsluiten. En aangezien iedereen moet werken, was het

snel beslist wat voorrang heeft boven het andere ... Dat was nogal kort door de bocht. Eerst en vooral zou – als we er goed over nadenken – het recht op werken niet alleen van toepassing moeten zijn op diegenen die werk hebben. De ongeveer 650.000 personen in ons land die op een of andere manier verstoken zijn van werk, zouden wel degelijk willen dat men hun ook het recht op werken garandeert. En diegenen die werk hebben, maar bij wie men beslist het af te nemen, zijn blij over het stakingsrecht te beschikken om op zijn minst het werk te proberen houden waarvan men hun plots de toegang ontzegt. Onze democratieën kunnen er prat op gaan de beschermers te zijn van de mensenrechten en trekken daarom slachtoffers van vervolging van over de hele wereld aan. Kunnen die democratieën het stakingsrecht beknotten omdat het kost aan sommigen, of omdat het sommigen hindert in hun dagelijks leven, of omdat het het bewind stoort ?

Lees meer op : [www.ituc-csi.org/18feb](http://www.ituc-csi.org/18feb)

## GEDETACHEERDE WERKNEMERS HEBBEN RECHT OP HET MINIMUMLOON VAN HET GASTLAND

Het Europees Hof van Justitie heeft zijn interpretatie gegeven bij de richtlijn inzake gedetacheerde werknemers : ze hebben recht op het minimumloon van het gastland.

Aanleiding was een geschil waarbij 186 Poolse werknemers die op een Finse werf actief waren, hun werkgever, Elektrobudowa, aanklaagden. Die had hun het minimumloon niet toegekend dat is voorzien in de Finse collectieve arbeidsovereenkomsten die gelden in de elektriciteitssector.

In een commentaar bij het arrest van het Europees Hof van Justitie verklaarde Veronica Nilsson, Confederaal Secretaris van het Europees Vakverbond (EVV) : "Dit arrest vormt het begin van een breuk ten opzichte van de rechtspraak bij de zaak-Laval in 2007. De mening van de advocaat-

generaal, die zich baseerde op de rechtspraak bij de zaak-Laval, beschouwde het principe van loongelijkheid onder alle werknemers als een obstakel voor de vrijheid van dienstverlening en als een onterechte vorm van bescherming van de nationale arbeidsmarkt. De advocaat-generaal was dus van oordeel dat slechts het laagste betalingsniveau op de bezoldigingsschaal moet worden toegepast voor gedetacheerde werknemers. Het Hof heeft zich hiervan duidelijk gedistantieerd en oordeelde dat de gedetacheerde werknemer minstens op hetzelfde niveau moet verlondd worden als een werknemer van het gastland met dezelfde taken. Het is dus het principe van loongelijkheid dat het gehaald heeft op de sociale dumping en ongebreidelde concurrentie. We verwelkomen deze uitspraak die absoluut noodzakelijk was voor de waardigheid van de gedetacheerde werknemers".





## Internationale Vrouwendag 2015

# WAARDIG WERK VOOR IEDEREEN

Vandaag hebben vrouwen in België theoretisch en volgens de wet dezelfde rechten als de mannen. Nochtans is de werkelijkheid anders.



Armoede, onvrijwillige deeltijdse arbeid, een laag pensioen als gevolg van een onvolledige loopbaan, en sociale uitkeringen die amper volstaan voor een menswaardig bestaan. Deze situatie treft vooral eenoudergezinnen en grotendeels de vrouwen.

Neem bijvoorbeeld het jongste federale regeerakkoord. Andermaal blijken vrouwen het grootste slachtoffer te zullen zijn van de besparingen die de regering wil doorvoeren.

Zo wordt bij onvrijwillig deeltijdse werklozen de aanvullende uitkering na twee jaar gehalveerd. Bijna 80 % van wie in dat systeem zit, zijn vrouwen.

Werknemers met onvolledige loopbanen – een categorie die voornamelijk vrouwen telt – worden bestraft : periodes van niet-activiteit door werkloosheid, SWT of landingsbanen leveren minder pensioen op, niet-gemotiveerd tijdskrediet (zonder uitkering) wordt niet meer gelijkgesteld voor het pensioen, ...

Ook voor de balans arbeid en gezin heeft het regeerakkoord negatieve gevolgen. Werklozen moeten voortaan een job aanvaarden als die zelfs op 60 km van hun huis verwijderd is, de werkgever kan een flexibelere spreiding van de arbeidstijd over het hele jaar eisen (annualisering) waardoor personeel meer in piekperiodes zal moeten werken, enz.

De uitkeringen voor ongemotiveerd tijdskrediet worden afgeschaft. Uit cijfers blijkt dat dat ongemotiveerd tijdskrediet zowat altijd deeltijds wordt opgenomen, net om arbeid en gezin harmonieuzer te combineren dus.

Om de precare situatie van de vrouw in het daglicht te stellen steunen wij de 4de Wereldvrouwenmars met o.a. als thema "waardig werk en economische zelfstandigheid van de vrouw".

**ACLVB Vrouw en Vakbond nodigt u uit om solidair te zijn en deel te nemen aan de 4de Wereldvrouwenmars op vrijdag 6 maart 2015 te Brussel.**

VW

## 2015 Wereldvrouwenmars België

### OP VRIJDAG 6 MAART 2015 KOMEN WIJ OP TEGEN GEWELD EN TEGEN ARMOEDE !

In 2015 worden er in België en overal in de wereld acties georganiseerd voor de vierde editie van de Wereldvrouwenmars.

#### Wat ?

Wereldvrouwenmars solidariteitsactie op 6 maart 2015

#### Waar ?

Afspraak op het Europakruispunt voor Brussel Centraal

#### Wanneer ?

Om 12 u. : feministische picknick met getuigenissen en animatie, om 14 u. : start mars van Brussel Centraal tot aan het Justitiepaleis

#### Onze eisen

- ▶ Stop het geweld !
- ▶ Stop de armoede !
- ▶ Duurzaam en volwaardig werk voor iedereen !
- ▶ Voor vrede en demilitarisering !

Zie ook : [www.wereldvrouwenmars.be](http://www.wereldvrouwenmars.be)

***Het leven van de vrouwen veranderen om de wereld te veranderen !***

***De wereld veranderen om het leven van de vrouwen te veranderen***



Check hoeveel dagen je dit jaar nog als jobstudent mag werken

STUDENT  
AT WORK

## STUDENT@WORK 50 DAYS : NU OOK VOOR SMARTPHONES

Sinds enige jaren kunnen studenten via de online dienst Student@work nagaan hoeveel dagen ze nog kunnen werken als jobstudent met verminderde sociale bijdragen. Voortaan is Student@work ook beschikbaar als app voor mobiele toestellen. Jobstudenten met een smartphone kunnen nu overal en altijd hun resterende dagen nakijken en een attest maken.

Per jaar beschikken jobstudenten over 50 dagen waarop ze tegen verminderde sociale bijdragen mogen werken. Vanaf dag 51 gelden de normale bijdragen. Via de toepassing student@work kunnen studenten sinds december 2011 nagaan hoeveel 'voordelige' dagen ze nog staan hebben en daar ook een attest voor een werkgever van maken. De nieuwe app biedt een oplossing aan studenten die tijdens het sollicitatiegesprek voor een vakantiejob hun attest niet bij zich hebben. Dankzij de app kan de student zijn attest last minute maken, terwijl hij al bij de HR-verantwoordelijke van zijn werkgever zit. De toepassing betekent daarmee een eerste belangrijke stap in de richting van mobiel e-government in de sociale zekerheid.



Een belangrijk voordeel van de Student@work-app is dat je als student maar één keer hoeft aan te

melden met een gebruikersnaam en wachtwoord – dat doe je aan de hand van je eID – waarna je je resterende dagen langdurig kan raadplegen. Telkens als de student de onlinedienst opent, wordt de sessie met drie maanden verlengd. Pas als hij zich drie maanden lang niet heeft aangemeld, zal hij zijn gebruikersnaam en wachtwoord opnieuw moeten ingeven. Problemen bij het aanmelden? Dankzij de app heb je een directe lijn naar het contactcenter bij de RSZ.

*De app is gratis beschikbaar voor de besturingssystemen iOS en Android. Surf naar <https://www.mysocalsecurity.be/student/nl/>*

## DISTRIBUTIESECTOR

### Cupido op het werk

Naar aanleiding van het feest van Sint-Valentijn op 14 februari bracht Cupido prettig nieuws: hij had een verrassing in petto voor de ACLVB-leden uit de distributiesector (*PC's 201, 202, 202.1, 311 en 312*) die de liefde van hun leven vonden op de werkvloer.

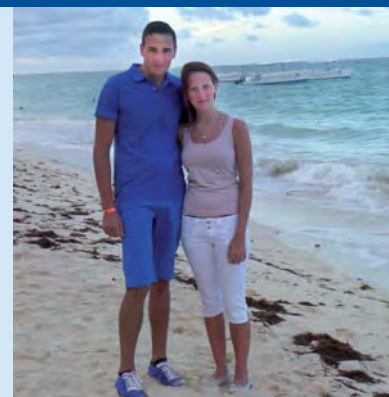
Het enige wat de koppels hoefden te doen, was de ACLVB een selfie overmaken.

Dat deden onder meer Tim Claes en zijn vriendin Lindsey, die elkaar leerden kennen bij Budgetslager in Koersel.

Ook Jan Thienpont De Coster maakte een foto over: "Ik heb mijn geliefde ontmoet op de vergaderingen van ACLVB Colruyt en we zijn ondertussen getrouwd." Begin maart ontvingen alle deelnemers een verrassing in de brievenbus. Bravo!



Jan Thienpont De Coster en echtgenote



Tim Claes en Lindsey

## WINKELS OPEN TOT 22 UUR ?

### Nefast voor werknemer én zelfstandige

Het voorstel van Open VLD om het verplichte sluitingsuur van winkels te doen opschuiven van 20 uur naar 22 uur kan in de distributiesector bij ACLVB op weinig bijval rekenen. Open VLD wil handelaars meer vrijheid geven om hun zaak langer open te houden. Die 'vrijheid' is echter nefast voor het personeel van de winkelketens, dat gedwongen zal worden om nog meer onregelmatige (over)uren te kloppen. Bovendien is ook de zelfstandige, die onvermijdelijk mee langer zal moeten openblijven om te kunnen concurreren, niet gebaat bij deze maatregel.

De maatregel zou nodig zijn om een aantal euvels op te lossen, zoals dat van de concept stores – waar shoppers ook iets kunnen eten of drinken –

en die aantrekkelijk zijn voor een 'laattavondpubliek'. ACLVB stelt zich openlijk de vraag of de individuele problemen voor bepaalde conceptstores, die laat willen openblijven, niet apart voor deze groep zouden moeten bekeken worden.

Het voorstel zou ook tegemoetkomen aan mensen die nu hun inkopen 's avonds nog moeten doen in een nachtwinkel. Een vreemde redenering; veel handelaars sluiten hun winkel nu al om 18 uur omdat wanneer ze langer openblijven, het sop de kool niet waard is. We kunnen enkel vermoeden dat het hier om een lobbyingvoorstel gaat ten voordele van bepaalde (groot-)warenhuisketens.



## SYNDICALE PREMIES

### Afhandeling op luchthavens (PC 140.04)

Jaar : 2014

Referteperiode/Aansluiting :

1/1/2014 – 31/12/2014

Bedrag : € 135 voor 12/12 (bedrag staat vermeld op het attest)

### Beheer van gebouwen (PC 323)

Jaar : 2014

Referteperiode : 1/7/2013 tot 30/6/2014

Aansluiting : aangesloten zijn tijdens de periode waarop de premie betrekking heeft.

Bedrag : €129 of €32,25 per gepresteerd kwartaal. Een kwartaal wordt als gepresteerd beschouwd van zodra er één werkdag met loon in dat kwartaal gepresteerd werd.

De attesten voor de premie van dienstjaar 2014 (juli 2013 – juni 2014) worden door het sociaal fonds automatisch naar de betrokken leden verstuurd vanaf midden februari 2015.

Het attest moet aan de ACLVB(-afgevaardigde) overhandigd worden vóór 30 juni van het jaar volgend op het dienstjaar. Het onderste gedeelte van het attest niet afknippen a.u.b.

### Beschutte werkplaatsen Vlaanderen (PC 327.01)

Jaar : 2014

Referteperiode/Aansluiting :

1/1/2014 – 31/12/2014

Voorwaarden : in dienst zijn in de loop van het refertejaar in een onderneming onder PC 327

Contracten van interimarbeid of jobstudent komen niet in aanmerking.

Bedrag :

- valide werknemers (volle bijdrage) = € 86,76 of € 7,23 per twaalfde

- mindervaliden (verlaagde of specifieke bijdrage Bw) = € 54,54 of € 4,55 per twaalfde.

- mindervaliden (bijkomend supplement) = € 24,66 of € 2,06 per twaalfde.

Het sociaal fonds maakt per werknemer een attest op en verzendt dit naar de werknemer tussen 4 mei en 15 mei.

### Internationale handel (PC 226)

Jaar : 2015

Bedrag : € 135

Achterstallige premies van 2013 (€ 125) en 2014 (€ 135) kunnen nog betaald worden.

Bijzondere voorwaarden :

- tewerkgesteld zijn (minstens 1 dag) tijdens de referteperiode 1/1/2015-30/6/2015
- aangesloten zijn in de referteperiode 1/1/2015-30/6/2015
- bruggepensioneerden en gepensioneerden hebben recht op de premie als ze met brugpensioenen of pensioen gaan in het kalenderjaar 2015.

## RONDE TAFEL BOUW

### WERKEN AAN OPLOSSINGEN VOOR SOCIALE DUMPING

Op 11 februari heeft de ACLVB deelgenomen aan de Ronde Tafel Bouw. Die is opgestart door staatssecretaris Bart Tommelein om het probleem van sociale dumping op te lossen. Samen met de werkgeversorganisaties en de andere vakbonden zal ACLVB voorstellen doen om sociale dumping tegen te gaan.

Op de eerste ronde tafel heeft de ACLVB alvast benadrukt dat het hoog tijd is voor verandering. Het water staat de bouwvakkers aan de lippen ! Zij zien op de werf dat meer en meer werk wordt gedaan door buitenlandse ondernemingen. De staatssecretaris heeft daarop geantwoord dat hij maatregelen wil die het probleem oplossen. Daarom zal het belangrijk zijn om grondig te onderzoeken of de genomen maatregelen ook effectief iets oplossen. Het massale verlies aan binnenlandse jobs in de bouwsector moet stoppen !

De ACLVB heeft alvast aangehaald dat er grondige controles moeten komen op de bouwwerf. Daarvoor moeten er voldoende inspecteurs zijn. Ook moeten de wetten duidelijk zijn, zodat het niet te moeilijk wordt om overtredingen vast te stellen.



De staatssecretaris wil alvast inzetten op samenwerking met Nederland en Luxemburg. Hij wil met onze buurlanden nauwer samenwerken om oneerlijke concurrentie aan te pakken. Zo kan er bijvoorbeeld meer samenwerking komen tussen de inspectiediensten. Zij kunnen elkaar helpen om te voorkomen dat firma's die bijvoorbeeld al veroordeeld zijn in Nederland, de wetten blijven overtreden in België.

ACLVB zal alles op alles zetten om ervoor te zorgen dat al wie werkt op een Belgische werf, daarvoor eerlijk betaald wordt !

JV

## LOONAANPASSINGEN OP 01.02.2015

P.C.	ACTIVITEIT	AANPASSING
102.09	Kalksteengroeven & -ovens, bitterspaatgroeven & -ovens	+ 1 % (index)
106.01	Cementfabrieken	+ 0,1297 % op de minimumlonen (index)
112	Garagebedrijf	+ 0,02 % (index)
117	Petroleumnijverheid & -handel	+ 0,1297 % op de minimumlonen (index)
140.01	Autobussen & autocars (enkel garagepersoneel)	+ 0,02 % (index)
140.05	Verhuisondernemingen	+ 0,02 % (index)
149.02	Koetswerk	+ 0,02 % (index)
149.03	Edele metalen	+ 0,02 % (index)
149.04	Metaalhandel	+ 0,02 % (index)
326	Gas- & elektriciteitsbedrijf	+ 0,1297 % op de minimumlonen (index)

# ZONAAL FORUM TER VOORBEREIDING VAN DE SOCIALE VERKIEZINGEN

De commotie rond de regeringsmaatregelen weerhoudt de verantwoordelijken van de zone Brussel er niet van om al voorbereidingen te treffen voor een belangrijk gebeuren in mei 2016 : de sociale verkiezingen. De begeleidingsgroep zal inspiratie kunnen halen uit de ideeën die ontsproten bij de afgevaardigden en militanten tijdens het zonaal forum op 10 februari.



Zonesecretaris Valérie Cleeren herinnerde eraan dat de verkiezingen op verschillende niveaus worden voorbereid. Er is de nationale campagne rond algemene thema's, die van de sectoren en die die de afgevaardigden met de ondersteuning van de bestendig secretarissen specifiek in de bedrijven zullen houden.

## In mei

Philippe Vandenabeele verzekerde de deelnemers van het effectief plaatsvinden van de sociale verkiezingen in mei 2016 met de traditionele kiescolleges : arbeider, bediende, kader en jongere. De termijn lijkt misschien nog veraf, zij het dat de eerste etappe van het proces, met name het zoeken naar kandidaten, al opgestart werd door de efficiëntste afgevaardigden. "Soms zijn er te veel kandidaten en dan is dat een luxe. Maar soms zijn er ook onvoldoende en dan moet er al eens wat moeite gedaan worden om de lijst aan te vullen, en soms is er gewoon geen enkele kandidaat." Dan moet misschien beroep gedaan worden op het netwerk van vrienden of familie om een werknemer aan te zetten tot het indienen van een ACLVB-lijst.

## Goede praktijken

Via het verzamelen van afgevaardigden en militanten wil het forum polsen naar ideeën en verwachtingen die leven op het terrein, en good practices aan bod laten komen.

De debatten van het Regionaal Comité in december (zie *Vrijuit januari/februari*) zullen ook stof tot nadenken opleveren bij de groep.

Tijdens een eerste rondetafel hebben de deelnemers hun ervaringen, de goede en de minder geslaagde, gedeeld.

Dominique Calistri, Najat Ebeniaich en Alain Vlaemynck beklemtoonden het belang van de communicatie bij AXA, een bedrijf waar de arbeidsorganisatie totaal herzien werd en telearbeid en flexbureaus werden geïntroduceerd.

Om snel de leden te kunnen bereiken is Blue News, verspreid via intranet, essentieel; aan hen om de informatie ook aan de andere personeelsleden over te maken.

De ploeg van N'allo, een call center dat personeel tewerkstelt op sites over heel België, maakt gebruik van sociale media. Xavier Detaille maande de deelnemers aan tot voorzichtigheid; hij zette uiteen hoe belangrijke informatie verstandig via Facebook kan verspreid worden, en pleitte ook voor het blijvend gebruiken van traditionele affiches en de verdeling van gadgets. Xavier verwacht zich aan een hevige



campagne in 2016 omdat tal van collega's hun oorspronkelijke vakbond vaarwel gezegd hebben en zich inmiddels aansloten bij de ACLVB.

Daniel Dumont lichtte de succesfactor van de ACLVB-lijst bij Euroclear toe : een verkiezingsprogramma voor het hele bedrijf en per afdeling voorstellen, niet alleen pamfletten aan de poort uitdelen, maar de mensen ook gaan opzoeken in hun bureau. Marc Pickman, afgevaardigde bij MIVB vroeg een betere vorming van de getuigen in de stembureaus om misverstanden te vermijden. In het verleden hadden sommigen voorgesteld om mee te gaan in het stemhokje. Anderen legden het subtieler aan boord, maar hoe dan ook kan dat niet. Bij de MIVB heeft het personeel via de voorzieningen van het werk geen toegang tot Facebook en gebruiken de afgevaardigden intranet en het elektronisch prikbord om informatie te verspreiden. Ze organiseerden ook een paar barbecues, een ongedwongen aangelegenheid, ideaal om de kandidaten van de verschillende sites te leren kennen. En bij SMALS, een informaticabedrijf, mag het niet verbazen dat de ACLVB-ploeg haar eigen internetsite ontwikkeld heeft. Daarbovenop werd ook nog informatie in de brievenbussen van het personeel gedropt.

## Kandidaten zoeken

Xavier Troonen, afgevaardigde bij Petercam, vroeg zich af hoe kandidaten te vinden bij het personeel van de bank Degroof waarmee zijn onderneming gaat fusioneren en waar de ACLVB ternaauwernood vertegenwoordigd is. "Je zal echt op pad moeten gaan, je telefoon moeten nemen of gaan aanbellen bij mensen om hen ervan te overtuigen een syndicaal engagement op te nemen", wisten Bestendig Secretarissen Pascal Freson en Xavier Muls. "Daarom stellen we gadgets ter beschikking. Enkel en alleen flyers in de refter leggen, zal waarschijnlijk niet genoeg zijn."

## Nieuws uit de zones

### ZONE HALLE-VILVOORDE

#### Nieuwe openingsuren secretariaten Halle en Dilbeek

Met het oog op een nog betere dienstverlening gelden vanaf maandag 2 maart volgende nieuwe openingsuren :

##### Kantoor Halle

- maandag, dinsdag, donderdag, vrijdag : van 9 tot 12 u.
- dinsdag : van 14 tot 18 u.

##### Kantoor Dilbeek

- maandag : van 14 tot 16 u.
- dinsdag : van 9 tot 12 u., van 13.30 tot 17.30 u.
- donderdag : van 9 tot 12 u.

JPVC



## PSA Antwerpen

## OOK KADERLEDEN SYNDICAAL OP DE BRES

Kaderlid zijn in een onderneming en er een vakbondsmandaat ter harte nemen. Dat het ene het andere niet hoeft uit te sluiten, bewijzen de ACLVB-afgevaardigden bij PSA met verve.

Wie containerbehandeling zegt, zegt PSA, of voluit Port of Singapore Authority. Deze wereldtopper is actief in havenprojecten in Azië, Europa en Amerika, met als vlaggenscheppen PSA Singapore Terminals en PSA Antwerp. In de Antwerpse haven nam PSA meer dan 10 jaar geleden de gefuseerde havenbedrijven Hessenatie en Noord Natie over, goed voor de uitbating van 4 containerterminals en 1 multipurpose terminal. Liefst 80 % van de containers die Antwerpen aandoen, passeert via een van deze terminals.

In een verbluffende context met duizelingwekkende capaciteitscijfers oefenen de ACLVB-afgevaardigden met wie we afspraak hebben een job uit met een forse verantwoordelijkheid: Roger Van de Velde stuurt dagelijks 350 mensen aan als diensthoofd van het tally-department, Frans van de Poll volgt de veiligheid op de 4 containerterminals op. Roger Van de Velde: "Het tally-department staat in voor de zogeheten *marquage*, of - zeer eenvoudig gesteld - de 'vaststelling' van de containers wanneer een schip aan de kade komt of de haven verlaat. We nemen op dat moment alles over van de kapitein. Het is een job waarvan veel papierwerk en procedures te pas komen. Bovendien is hier continu bedrijvigheid: 7 dagen op 7, 24 uur op 24. Behalve op Kerstmis en nieuwjaar ligt de haven nooit stil."

De functie van Frans van de Poll bestaat in het opvolgen van de naleving van de veiligheidsmaatregelen. Die maatregelen worden uitgeschreven door PSA en door CEPA, de werkgeversorganisatie van de goederenbehandelaars van de Antwerpse haven en hun havenarbeiders.

Voor alle duidelijkheid: denk in het geval van kaderlid Frans niet aan een managersjob op kantoor. "80 % van mijn tijd ben ik buiten aan het werk, in weer en wind", stelt hij het clichébeeld van een kaderfunctie bij. Het spreekt voor zich dat bij havenactiviteiten veiligheid een topprioriteit is. "We zijn er, in samenwerking met de preventiedienst, in geslaagd het aantal ongevallen te doen dalen, we halen onze targets. Maar aandacht voor veiligheid stopt nooit, zeker in tijden waar de rendabiliteit opgedreven wordt. Het is voortdurend alert zijn. Wie bijvoorbeeld een *straddle carrier* bestuurt, doet dat vanop een hoogte van 15 meter boven de grond."

### Syndicaal engagement

Ondanks hun drukke beroepsleven met zware verantwoordelijkheden en dwingende vereisten, onder meer inzake bereikbaarheid, maken Roger en Frans tijd voor syndicaal engagement.

Roger Van de Velde was er al bij van de eerste keer dat er sociale verkiezingen werden georganiseerd bij het toenmalige Noord Natie, in 1990 was dat. Hij stond toen helemaal alleen op de ACLVB-lijst, maar ontpopte zich met 57 voorkeurstemmen tot grote overwinnaar. Verkiezing na verkiezing wist hij de ACLVB-ploeg uit breiden. Die uitdaging was des te groter in 2002, toen Noord Natie fuseerde met Hessenatie, gekend als de 'rode burcht'.

Frans van de Poll versterkte de ACLVB-kern met een mandaat sinds 2008. "Vooral bij de sociale verkiezingen van 2012 bevestigde het PSA-personeel zijn vertrouwen in de ACLVB", weet Bestendig Secretaris Olivier Coenen. Na de zware herstructurering waren er nochtans minder mandaten te begeven, maar won de Liberale Vakbond aan afgevaardigden, en maakte zo een echte doorstart. "We hebben bij de herstructurering bewezen dat we er nog stonden! De werknemers konden blijvend op ons rekenen."

Ondertussen vormen de ACLVB'ers een solide ploeg, met André Nolle en plaatsvervanger Annemie Halens in de Ondernemingsraad, en Frans van de Poll namens de kaderleden. Ook in het CPBW verdedigt Frans van de Poll de werknemersbelangen, met ondersteuning van



Afgevaardigden Frans van de Poll, Roger Van de Velde en Bestendig Secretaris Olivier Coenen: eendrachtig in de verdediging van de werknemersbelangen bij PSA Antwerp.

Paul van den Brande. En in de Syndicale Delegatie is Roger Van de Velde aan zet. "Met een hoofdkantoor en vier terminals die geografisch een eind van elkaar verwijderd liggen, vergt het vaak enig organisatietalent als we met onze voltallige ploeg willen vergaderen!" De afgevaardigden verdienen ook al hun strepen bij Logant, het Logistiek Platform Antwerpen dat ACLVB oprichtte voor werknemers in de Antwerpse bedrijven die onder paritair comité 226 ressorteren (*bedienden uit de internationale handel, vervoer en logistiek*). Roger stond zelfs aan de wieg van Logant.

### Kaderlid en bij de vakbond

Doorgaans staan kaderleden aarzelend tegenover het opnemen van een vakbondsmandaat. Ze vrezen er hun professionele toekomst mee op het spel te zetten. "Ik heb mij al altijd syndicaal ten dienste gesteld, omdat ik vond dat het moest. Ik geloof in het sociaal overleg, reeds van jongsaf aan zag ik de noodzaak ervan in", vertelt Roger Van de Velde over de combinatie van zijn professionele en syndicale rol. "Vergeet ook niet dat we al een lange weg afgelegd hebben. Wat we intussen bereikt hebben is het resultaat van 20 jaar zoeken en proberen, door scha en schande. Maar ik vind: je moet érgens beginnen." Voor al zijn geduldige inspanningen werd Roger in 1997 zelfs gehuldigd als laureaat van de arbeid.

Het is dan ook met open armen dat Roger Van de Velde en Frans van de Poll het ACLVB-initiatief om een kaderwerking uit te bouwen verwelkomen. "We zijn blij dat we bij ACLVB gehoor vinden bij onze vraag om specifieke ontmoetings- en vormingsmomenten in te richten voor kaderleden. Er worden gerichte kadervormingen georganiseerd: in Antwerpen, in Lier, ... Items die daar bijvoorbeeld aan bod komen zijn 'het overbrengen van een slechte boodschap', 'de positie van het kaderlid in het bedrijf', ... Vanuit hun bijzondere positie in de onderneming zijn kaderleden immers op zoek naar feedback, ze hebben behoefte aan een eigen orgaan om ervaringen uit te wisselen."

**Meer weten over de kaderwerking van ACLVB?**

Contacteer Koen Dewinter, [koen.dewinter@aclvb.be](mailto:koen.dewinter@aclvb.be)  
of Erik Decoo, [erik.decoo@aclvb.be](mailto:erik.decoo@aclvb.be)

# AFSCHAFFING VAN DE ANCIËNNITEITSTOESLAG

Een oudere werkloze (55-plus die minstens 20 jaar heeft gewerkt) die meer dan 1 jaar werkloos was, kreeg tot eind 2014 een iets hogere uitkering dan een jongere werkloze : de werkloosheidsuitkering werd immers verhoogd met een anciënniteitstoeslag. Die anciënniteitstoeslag is sedert 1 januari 2015 in principe afgeschaft.



Via een overgangsbepaling :

- kan men onder bepaalde voorwaarden de anciënniteitstoeslag behouden
- kan de anciënniteitstoeslag in een beperkt aantal situaties nog worden toegekend vanaf 1/1/2015

## Onder welke voorwaarden kan men de anciënniteitstoeslag behouden ?

Je behoudt ook na 31/12/2014 de anciënniteitstoeslag indien je deze toeslag effectief hebt ontvangen in de maand december 2014.

Dit geldt ook indien je deeltijds aan de slag bent en een inkomensgarantie-uitkering ontvangt – waarbij voor de berekening rekening wordt gehouden met de anciënniteitstoeslag.

Heb je geen anciënniteitstoeslag ontvangen in de maand december 2014, dan zal je vanaf 1/1/2015 geen recht meer hebben op de anciënniteitstoeslag, tenzij je voldoet aan een van de voorwaarden die hierna worden opgesomd.

## Onder welke voorwaarden kan de anciënniteitstoeslag toegekend worden vanaf 1/1/2015 ?

Enkele opmerkingen vooraf :

- in alle situaties moet je minstens 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen
- de anciënniteitstoeslag wordt nooit toegekend indien je recht hebt op uitkeringen in het kader van SWT (brugpensioen).
- de anciënniteitstoeslag wordt pas toegekend vanaf de maand waarin je 55 jaar wordt.

### A. Collectief ontslag aangekondigd vóór 30/11/2014

- je bent ontslagen ingevolge een collectief ontslag
- het collectief ontslag is aangekondigd tussen 1/10/2012 en 30/11/2014

- je bent uiterlijk op 30/06/2015 ontslagen
- op datum van het ontslag ben je minstens 50 jaar

*“ontslagen” = moment van betekening van de opzegtermijn of de onmiddellijke verbreking van de arbeidsovereenkomst met betaling van een verbrekingsvergoeding*

### B. Collectief ontslag aangekondigd na 30/11/2014

- je bent ontslagen ingevolge een collectief ontslag
- het collectief ontslag is aangekondigd na 30/11/2014
- op het moment van je uitkeringsaanvraag voldoe je aan de leeftijdsvoorwaarden uit nevenstaande tabel

### C. Tewerkgesteld in een zwaar beroep

- je had een zwaar beroep gedurende
  - ▶ minstens 5 jaar in de 10 laatste jaren dat je hebt gewerkt
  - ▶ of minstens 7 jaar in de laatste 15 jaren.

*“zwaar beroep” = dit heeft niets te maken met de fysieke inspanning die nodig is voor de uitoefening van je beroep maar het gaat om volgende 3 situaties :*

- ▶ tewerkstelling in onderbroken diensten
- ▶ tewerkstelling in minstens 2 ploegen
- ▶ tewerkstelling met nachtarbeid

- op het moment van je uitkeringsaanvraag voldoe je aan de leeftijdsvoorwaarden uit de tabel hiernaast.

### D. Nachtarbeid gedurende minstens 20 jaar

- je hebt gedurende minstens 20 jaar nachtarbeid verricht (cao 46)
- op het moment van je uitkeringsaanvraag voldoe je aan de leeftijdsvoorwaarden zoals in de tabel hiernaast.



**E. Ongeschikt in de bouwsector**

- je hebt een attest van de arbeidsgeneesheer waaruit blijkt dat je ongeschikt bent om je beroepsactiviteiten verder te zetten
- op het moment van je uitkeringsaanvraag voldoe je aan de leeftijdsvoorwaarden uit nevenstaande tabel

**F. Beroepsverleden van minstens 35 jaar**

- je bewijst minstens 35 jaar beroepsverleden

voor de berekening van dit beroepsverleden wordt rekening gehouden met de berekeningswijze voor SWT (brugpensioen).

Dit betekent dat bepaalde periodes van werkloosheid, deeltijdse arbeid, tijdskrediet, ... onder zekere voorwaarden kunnen gelijkgesteld worden met arbeid.

- op het moment van je uitkeringsaanvraag voldoe je aan de leeftijdsvoorwaarden zoals in de tabel hiernaast

Tabel met leeftijdsvoorwaarden (geldig voor B t.e.m. F) :

JE VRAAGT UITKERINGEN AAN ...	DAN MOET JE MINSTENS .. JAAR ZIJN OP MOMENT VAN DE UITKERINGSAANVRAAG
Vóór 2015	54
2015	54
2016	56
2017	58
2018	60
2019	62

Vanaf 2020 is het niet meer mogelijk om de anciënniteitstoeslag aan te vragen.

**Praktisch**

De anciënniteitstoeslag wordt niet automatisch toegekend. Je moet een aanvraag indienen aan de hand van het formulier C126. Meen je in aanmerking te komen of heb je nog vragen, aarzel dan niet, en neem contact op met je ACLVB-secretariaat.

Kim DE SCHAMPHELEIRE

**Toegelaten arbeid voor gepensioneerden**

**OPNIEUW WIJZIGINGEN**

In de vorige editie van de Vrijuit spraken we over de nieuwe regeling en de nieuwe grensbedragen toegelaten arbeid voor gepensioneerden. Tussen het redactioneel afsluiten van de vorige editie van de Vrijuit en deze editie zijn de spelregels opnieuw gewijzigd.



Wie 65 jaar oud is of een loopbaan van 45 jaar heeft, mag onbeperkt bijverdienen. Voor de leeftijdsvoorwaarde (65 jaar) geldt dat vanaf 1 januari van het jaar waarin men 65 jaar wordt, men onbeperkt mag bijverdienen. Dit betekent dat wie in de loop van 2015 de leeftijd van 65 jaar bereikt, vanaf 1 januari 2015 al onbeperkt mag bijverdienen. De loopbaanvoorwaarde van 45 jaar moet bereikt zijn op het moment dat het rustpensioen ingaat. Elk jaar van tewerkstelling dat minstens 104 voltijdse dagen telt, zal beschouwd worden als 1 loopbaanjaar.

Voorbeeld : op 4 oktober 2015 word je 65 jaar. Al vanaf 1 januari 2015 mag je onbeperkt bijverdienen.

Stel dat je in oktober 2015 de leeftijd van 64 jaar bereikt en je 45 loopbaanjaren hebt, dan kan je met vervroegd pensioen. Je zal vanaf 1 november 2015 (de ingangsdatum van je pensioen) onbeperkt kunnen bijverdienen.

Opgelet :

- ▶ Wie uitsluitend een overlevingspensioen heeft, kan niet onbeperkt cumuleren.
- ▶ Prestaties in het kader van toegelaten arbeid leveren geen extra pensioenrechten op.

Gepensioneerden die nog geen 65 jaar zijn of geen 45 jaar carrière hebben, zijn wel nog steeds gebonden aan de grenzen. De sanctie bij het overschrijden van de grenzen is wel aangepast. Wie meer verdient dan toegelaten, zal zijn pensioen zien verminderen met het percentage van de overschrijding.

Voorbeeld : wie 36 % meer verdient heeft dan toegelaten, zal zijn pensioen met 36 % verminderd zien.

De nieuwe regels zijn van toepassing sinds 1 januari 2015, ook al zijn ze later verschenen in het Belgisch Staatsblad.

EB

# LATEN WE ONS NIET VERGISSEN VAN GESPREKSPARTNER



Kan men een akkoord met de werkgevers aanvaarden in de Groep van 10 – die de Groep van 8 geworden is nadat het ABVV zich buitenspel zette – en acties voeren tegen de plannen van de regering inzake de indexsprong en de tax shift ?

Bij de Liberale Vakbond vinden we dat onze twee standpunten, het ene ten opzichte van de werkgevers en het andere jegens de regering, consequent zijn. We willen ons niet vergissen van tegenstander.

De verworvenheden in het akkoord zijn belangrijk. De loonmarge bestaat, ook al is ze te gering. De welvaartsaanpassing van de sociale uitkeringen zal veel uitkeringsgerechtigden ervoor behoeden in de armoede te verzeilen. We herinneren eraan dat de vakbonden een zware strijd moeten leveren hebben om te verkrijgen dat de werkloosheidsuitkeringen niet zouden vergeten worden in de verdeling van de enveloppe, terwijl men in werkgeverskringen en bij verschillende politieke partijen de

werklozen wil “straffen” omdat ze geen job vinden. Andere belangrijke verdienste van het akkoord is de mogelijkheid om overeenkomsten af te sluiten in de bedrijven en de sectoren om af te wijken van de nieuwe regeling inzake tijdskrediet en SWT. De gesprekken zijn nog gaande om twee zaken te regelen : de tarifiering voor de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en de beschikbaarheid van de personen in SWT, of exacter de opheffing van die beschikbaarheid en alle consequenties ervan. De onderhandelingen gaan de goede richting uit. Werkgevers en werknemers zijn hier objectieve bondgenoten. Als ze tot een akkoord komen, dan zal de regering de verschillende punten uitvoeren, daartoe engagerde ze zich.

Het debat over de indexsprong, de rechtvaardige fiscaliteit en het vrijwaren van kwaliteitsvolle openbare diensten is van een andere orde. Het staat los van de relaties tussen werknemers en werkgevers. Die drie dossiers behoren tot de bevoegdheid van de overheden. Die maakten de keuze om te besparen bij de werknemers en de uitkeringsgerechtigden en alleen daar.

De indexering van de huur zou behouden blijven, terwijl de lonen en uitkeringen hun beurt moeten laten voorbijgaan ? De lasten op arbeid zouden dalen, maar zouden gecompenseerd worden door een btw-verhoging en niet door een verhoging van de vermogenswinstbelasting ? Is het op die manier dat de regering tot een betere verdeling wil komen van de inspanning die we vragen ? Iedereen weet dat de btw een bijzonder onrechtvaardige belasting is voor de lage inkomens. Door blinde besparingsmaatregelen door te voeren in alle administraties en parastaten brengt de regering ernstige schade toe aan het functioneren van de openbare diensten en pakt ze andermaal de zwaksten aan, die er in het bijzonder afhankelijk van zijn.

Nee, de regering heeft duidelijk niet helemaal onze boodschap begrepen. Daarom zullen we die nogmaals in herinnering brengen op 11 maart tijdens de militantenbijeenkomst op het Muntplein, symbolische plek waar ooit een kleine vonk voor vuur zorgde en de Belgische revolutie ontketende.

De dialoog met de werkgevers werd hervat. Nu moet de regering betekenisvolle stappen in onze richting zetten.

**Jan Vercamst,**  
**Nationaal Voorzitter**

Vrijuit

Maandblad van de Liberale Vakbond

Verschijnt niet in augustus.

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

**Verantwoordelijke  
Uitgever**  
Jan VERCAMST  
Koning Albertlaan 95  
9000 GENT

**Redactie**  
Annick COLPAERT  
Didier SEGHN

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

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

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