

IN ZEVEN HAASTEN



De indexsprong en het optrekken van de pensioenleeftijd naar 67 jaar. De regering heeft er ijlings die twee onpopulaire maatregelen willen doorjagen. Snel snel, om discussies over het nut en de doelmatigheid ervan voor te zijn. Voor wat de indexsprong betreft, is de parlementaire oppositie erin geslaagd een debat te veroorzaken en de beslissing te vertragen. Jammer genoeg is de beslissing over de pensioenleeftijd doorgegaan zonder het minste overleg met de sociale partners. Op andere vlakken daarentegen is de federale regering veel minder gehaast. Denk bijvoorbeeld aan de grote hervorming die de arbeidskost zou kunnen verlagen, door een betekenisvol deel van de lasten op de inkomsten uit arbeid te verleggen naar andere inkomstenbronnen. Niet alles is verloren. We moeten strijdvaardig blijven voor meer fiscale gelijkheid en ten volle wegen op de werkzaamheden van de Nationale Pensioencommissie.

7 AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Waar de sociale partners enkel een passieve beschikbaarheid voorzagen, heeft de regering de aangepaste beschikbaarheid uitgevonden voor personen in SWT en oudere werklozen. Wat bedoelt ze ?

8 CONTINUÏTEIT VAN DE ONDERNEMINGEN

De wet op de continuïteit van de ondernemingen biedt ondernemingen in moeilijkheden verschillende mogelijkheden om een oplossing te zoeken voor hun betaalproblemen.

10 KEURIGE CIJFERS

In 2014 zijn de werkloosheidscijfers sterk gedaald en ook de globale uitgaven van de RVA krompen. Dat is niet alleen te wijten aan de economische groei en demografische trends.

18 MAATWERKDECREET

De uitwerking van het collectief maatwerkdecreet is een feit. Mensen met een arbeidsbeperking kunnen een op maat gemaakt 'rugzakje' inzetten in ruil voor ondersteuning.

21 DEGRESSIVITEIT EN ARMOEDE

De geroemde Belgische sociale zekerheid blijkt niet iedereen te beschermen tegen armoede. Wat betekent de versterkte degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen voor het risico op armoede ?

23 AANGIFTE BIJ RVA

Wanneer je voor het eerst werkloos wordt, moet je aan de RVA je persoonlijke en familiale toestand aangeven. In die gegevens mogen geen tegenstrijdigheden voorkomen.



UW IDEALE ZOMERLECTUUR, DE NIEUWE NICCI FRENCH

Exclusief voor WINCARD-houders : 10 exemplaren van dit spannende boek te winnen !

Uit de Thames wordt het lijk van een man met doorgesneden keel gevist. Hij is onherkenbaar, want hij heeft al een tijd in het water gelegen. Het enige aanknopingspunt is een ziekenhuisbandje om zijn pols met daarop de naam Frieda Klein.

Al gauw blijkt dat psychotherapeute Frieda Klein een wel erg persoonlijke band met het slachtoffer had en ze wordt als de belangrijkste verdachte van het misdrijf gezien. Frieda heeft vanwege haar verleden weinig goodwill bij het politiekorps, maar gelukkig heeft ze vrienden die bereid zijn om tot het uiterste voor haar te gaan ... 'Denken aan vrijdag' is het vijfde deel in de spannende Frieda Klein-reeks.

Extra WINCARD-voordeel

Koop 'Denken aan vrijdag' van Nicci French nu met 3,5 euro korting bij de erkende boekhandel. Maak gebruik van deze bon met streepjescode (geldig van 1 mei t.e.m. 31 juli 2015 op de paperbackversie).



ECHOES - 19.03.2015 - 14.06.2015

Helmut Stallaerts meets the ING Collection

Exclusief voor WINCARD-houders : 20 vrijkaarten te winnen !

Van 19 maart tot 14 juni 2015 stelt het ING Art Center een tentoonstelling voor, gewijd aan de kunstenaar Helmut Stallaerts, finalist van de Young Belgian Art Prize en winnaar van de ING Publieksprijs in 2013.

Het project *Echoes* is een artistieke dialoog die Helmut Stallaerts tot stand bracht tussen zijn eigen schilderijen en sculpturen en de werken uit de ING-collectie, zoals het werk van Tony Cragg, Sol LeWitt, Christian Boltanski, Anna & Bernhard Blume, Pat Steir, Nobuyoshi Araki, Jan Vercruyse, Richard Deacon, Alighiero e Boetti, Mitja Tušek, Honoré Daumier, Piet Mondrian, etc...

De artistieke echo's lopen in verschillende richtingen : vanuit resonanties, herhalingen, complementariteiten en tegenstellingen, volgens een tentoonstellingsparcours dat niet opgelegd is en dat iets van het mysterie van de kunst probeert te onthullen.

De tentoonstelling is een uitnodiging om op een autonome manier om te gaan met kunst.



SHEDEALS

De strafste deals met kortingen tot 70%



De beste online deals met kortingen tot 70 %

€ 5 korting op je eerste Shedealsaanpak van minimum € 20

Trendy juwelen, ontspannende reisjes, uitstapjes voor groot en klein, leuke acties bij ICI PARIS XL of Delhaize ... op Shedeals vind je steeds de beste

deals met de strafste kortingen. Word net als 700.000 andere vrouwen lid van www.shedeals.be * en wees zo steeds als eerste op de hoogte !

Registreer je nu helemaal gratis via www.shedeals.be/registratie.

Scor tot en met 31 mei 2015 een extra korting op je Shedeals-bestelling met de kortingscode **SHECTD15**.

Geef deze code in bij afrekening van je deal en krijg zo € 5* korting op je aankoop !

* Het aanbod is geldig t.e.m. 31/05/2015 en steeds volgens beschikbaarheid en zolang de voorraad strekt. Maximaal 1 promotiecode per klant. Geldig op alle betalende aanbiedingen van minimum € 20 op www.shedeals.be * waarbij de betaling rechtstreeks op www.shedeals.be uitgevoerd wordt (niet geldig bij affiliated partners). Niet cumuleerbaar met andere promotiecodes. Voor de algemene voorwaarden, zie <http://www.shedeals.be/nl/info/conditions>

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.

NAAM : VOORNAAM :

ADRES :

PC : GEMEENTE :

ACLVB-lidnummer : :

MIJN KEUZE :

- NICCI FRENCH
- ING ART CENTER

Meer voordelen : ga naar www.countdown.be of schrijf je in op de nieuwsbrief

OOK VIA E-MAIL



MINDER BESPARINGEN, MEER HERSTELBELEID

Onder meer in Brussel kwamen militanten van de drie vakbonden met duizenden op straat om duidelijk te maken dat ze het niet eens zijn met het strenge bezuinigingsbeleid van de federale regering.

Indexsprong ACV, ACLVB en ABVV leveren samen strijd voor de index, want die maatregel maakt het mogelijk alle lonen en sociale uitkeringen aan te passen aan de levensduur! Bij een indexsprong zijn, op een loopbaan, 20.000 euro voor altijd verloren, wat overeenkomt met 6 maanden prestaties zonder loon ...

Vrije onderhandelingen Samen eisen we vrije onderhandelingen in de sectoren, want sommige ondernemingen maken voldoende winst. En zonder werknemers, geen ondernemingen! Een juiste verloning is dus noodzakelijk!

Een herstelbeleid We willen een beleid van economisch herstel en investeringen, geen jacht op werklozen! Het dient tot niets mensen uit te sluiten uit de werkloosheid, hen te straffen of oudere werknemers te dwingen langer te werken, als er toch onvoldoende jobaanbod is. Die maatregelen storten ons alleen maar in de armoede.

Openbare diensten Samen willen we sterke en kwaliteitsvolle openbare diensten, omdat ze voelbaar bijdragen tot de koopkracht van alle burgers. Om ervoor te zorgen dat iedereen toegang heeft tot die onontbeerlijke diensten, moeten de budgetten gewaarborgd en voldoende zijn. De arbeidsvoorwaarden van de ambtenaren horen optimaal te zijn.

Eindloopbaan Samen willen we waardige eindloopbanen, die een echte levenskwaliteit verzekeren! Neen aan de beschikbaarheid van de brugpensioenerden! Neen aan het pensioen op 67 jaar!



Fiscale rechtvaardigheid We willen fiscale rechtvaardigheid, want het klopt niet dat een werknemer 35% belastingen betaalt, een rentenier 25% en een aandeelhouder ... 0% op de meerwaarden. Alle inkomsten moeten bijdragen.

Sinds 6 maanden doet de regering niets dan de werknemers en de sociaal verzekerden armer maken. De koppeling van de sociale uitkeringen aan de welvaart of de verhoging van de forfaitaire beroepskosten dekken in geen geval de verliezen als gevolg van een indexsprong.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront blijft strijd leveren tegen deze veralgemeende verarming, want we kunnen ons onmogelijk inbeelden dat ze de economie weer op de rails kan krijgen en werkgelegenheid zal creëren.

PSYCHOSOCIALE RISICO'S AANPAKKEN IN KLEINE BEDRIJVEN

Door de nieuwe wetgeving rond de psychosociale risico's in de ondernemingen werd ook op Europees vlak een tool ontwikkeld die het mogelijk maakt om in de kleine bedrijven deze risico's aan te pakken.

Dit werkinstrument kwam tot stand in samenwerking met het Europees agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk. Uiteraard bieden de externe diensten voor preventie en bescherming ook een aantal modellen aan, maar niet altijd gratis.

De *E-handleiding voor de aanpak van stress en psychosociale risico's* is in nationale versies verkrijgbaar. Ze biedt informatie over werkgerelateerde stress en psychosociale risico's die het bewustzijn, het begrip en de aanpak ervan op de werkplek moet verbeteren.

Deze elektronische handleiding is dusdanig van opzet dat zij tegemoetkomt aan de behoeften van werkgevers en werknemers in het klein bedrijf die psy-

chosociale risico's op het werk willen gaan aanpakken en die enige begeleiding zoeken bij de eerste stappen op dit terrein. Ze bevat:

- ▶ een eenvoudige uitleg van wat onder werkgerelateerde stress en psychosociale risico's wordt verstaan;
- ▶ de gevolgen ervan voor ondernemingen en werknemers;
- ▶ concrete voorbeelden van de manier waarop psychosociale risico's kunnen worden voorkomen en/of aangepakt;
- ▶ verwijzingen naar de nationale wetgeving;
- ▶ informatie over nationale hulpbronnen en praktische tools.

Deze informatie is terug te vinden en te downloaden via de link <https://www.healthy-workplaces.eu>, rubriek Tools en hulpmiddelen > Een praktische e-handleiding voor de aanpak van psychosociale risico's

Vincent VAN DER HAEGEN



wijnvoordeel.be de voordeligste wijnwinkel van België!

7 Jaar oude Gran Reserva

Wat een fantastische wijn is dit! Niet voor niets werd deze, populairste wijn onder onze klanten, "Casa Safra Gran Reserva" 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. Uitzonderlijk geconcentreerde en volle smaak met een verleidelijke kruidigheid, uitbundig fruit en indrukken van vanille. Lange intense fruitige afdrank.

BESTELBON VRIJUIT

Ja, ik bestel

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

Naam: _____

Straat: _____ Nr: _____

Postcode: _____

Plaats: _____

Telefoon: _____

Email: _____

Geboortedatum: _____

Stuur deze bon in een voldoende gefrankeerde envelop naar:
Wijnvoordeel België, Toekomstlaan 38, 3600 Genk
 Introductieaanbieding: Geen bezorgkosten (t.w.v. € 5,95).
 Betaling per factuur na levering. Gemakkelijk en zonder risico.

Gratis geleverd - Gratis geleverd - Gratis geleverd - Gratis geleverd - Gratis geleverd - Gratis geleverd - Gratis geleverd - Gratis geleverd - Gratis geleverd - G

Bestel via www.wijnvoordeel.be/vrijuit of bel 078 480 121 (ma. t/m vrij. 8.30 - 17.00 uur)

Liever bestellen via de bestelbon? Stuur deze bon in een voldoende gefrankeerde envelop naar: Wijnvoordeel België, Toekomstlaan 38, 3600 Genk

Concurrentievermogen en bevordering van de werkgelegenheid

TEKSTEN LIGGEN KLAAR TER GOEDKEURING



De indexsprong en de marge voor de loonsverhoging zullen binnenkort wettelijk vastgelegd worden. Van die twee belangrijke maatregelen is de ene opgelegd door de federale regering en de andere maakt, onder meer, deel uit van het akkoord afgesloten binnen de Groep van 10.

EVOLUTIE VAN DE LOONKOST

De maximale marge voor de stijging van de loonkost bedraagt 0 % voor het jaar 2015. Voor het jaar 2016 wordt de maximale marge voor loonkostenontwikkeling vastgelegd op 0,5 %, alle lasten inbegrepen. Dit betekent dus dat ook de patronale bijdragen aan de sociale zekerheid, bovenop het brutoloon, mee in rekening dienen worden gebracht. Daarenboven mag de maximale marge in 2016 verhoogd worden met 0,3 % in netto, zonder bijkomende kosten voor de werkgever. Het gaat om maximale marges in 2016, en niet om indicatieve marges, zoals we het zouden willen bij ACLVB. Bovendien impliceert dit geenszins dat elke werknemer deze loonsverhogingen automatisch toegekend zal krijgen. Daarover dient uiteraard eerst nog op sectoraal niveau en/of op bedrijfsniveau onderhandeld te worden.

Om de onderhandelingen waarvan sprake te bespoedigen, voorziet het sociaal akkoord waarover werd onderhandeld binnen de Groep van 10, twee maatregelen :

- ▶ de verhoging van de maximale zichtwaarde van de maaltijdcheque met 1 euro (van 7 naar 8 euro), zonder rekening te houden met het persoonlijk aandeel van de werknemer (met name 1,09 euro)
- ▶ het optrekken van het maximumbedrag voor de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen (plafond bonus cao nr. 90) tot 3.200 euro

INDEXSPRONG

Zogenaamd om de werkgelegenheidsgraad op te krikken legt de federale regering een indexsprong op van 2 % voor de lonen van de werknemers in de privésector, maar eveneens voor de wedden, salarissen en pensioenen ten laste van de openbare financiën, evenals voor de sociale uitkeringen. Dat geldt eveneens voor de lonen in het onderwijs en bepaalde andere uitgaven van de overheid.

Voor werknemers in sectoren die maandelijks of tweemaandelijks indexeren, zal het effect onmiddellijk voelbaar zijn. Voor de sectoren die op een vast tijdstip indexeren, is er nog een gedeeltelijke indexering mogelijk, namelijk een indexering op basis van het niveau van de afgevlakte gezondheidsindex van januari, februari en maart 2015. Zo

zullen de werknemers wiens loon op 1 januari wordt geïndexeerd, op 1 januari 2016 een indexering van 0,40 % toegekend krijgen (overeenkomstig de drie maanden vóór het ingaan van de indexsprong op 1 april 2015). In sectoren die met een vaste coëfficiënt werken, zullen de werknemers moeten wachten tot de eerste overschrijding van de spilindex na afloop van de blokkeringsperiode.

De maand waarin de geblokkeerde afgevlakte gezondheidsindex wordt overschreden, wordt de referentie-maand genoemd. Vanaf die referentie-maand zullen de lonen opnieuw geïndexeerd kunnen worden. De afgevlakte gezondheidsindex wordt vanaf de referentie-maand berekend als het viermaandelijks rekenkundig gemiddelde van de gezondheidsindex, vermenigvuldigd met 0,98.

Vanaf het moment waarop de indexsprong zal voltrokken zijn, worden de loonindexeringen dus berekend op basis van een nieuw berekende gezondheidsindex, namelijk de gezondheidsindex vermenigvuldigd met 0,98. Elke werknemer zal dan een structureel loonverlies van 2 % geleden hebben.

Geen negatieve indexering

Het wetsontwerp bepaalt verder dat er tijdens de hele periode van de toepassing van de indexsprong geen negatieve loonindexeringen mogen worden doorgevoerd. Er zijn immers bepaalde sectoren waarin de lonen maandelijks worden geïndexeerd, en door de context van nulinflatie zijn er bepaalde maanden waarin de inflatie negatief is. Ten gevolge daarvan worden de lonen soms negatief geïndexeerd, hoewel er onder sociale partners in de sector kan beslist worden om dat niet te doen. Maar de regering verbiedt nu expliciet om negatieve loonindexeringen door te voeren tijdens de volledige periode van de indexsprong.

Voorbeeld

Een werknemer verdient maandelijks 3.000 euro bruto. Het loon van de werknemer in kwestie wordt jaarlijks op 1 januari aangepast op basis van het viermaandelijks gemiddelde van de gezondheidsindex. Het indexcijfer hiervan bedroeg op 1 januari 2015 100,26. Op 1 april treedt de indexsprong in werking, wanneer de afgevlakte gezond-

heidsindex 100,66 bedraagt. Vanaf dan wordt de referentie-index van 98,65 (100,66 x 0,98) gevolgd. Het loon van de werknemer in kwestie wordt dan geblokkeerd tot op het moment dat de referentie-index het indexcijfer van 100,66 overschrijdt. Vanaf dan vinden er opnieuw indexeringen plaats. De werknemer krijgt op 1 januari 2016 wel nog een indexering van 0,40 % toegekend, die hij/zij nog tegoed had van de drie maanden vóór het ingaan van de indexsprong op 1 april 2015. Dit levert hem/haar een beperkte loonsverhoging van 12 euro per maand op. Stel dat de overschrijding plaatsvindt in augustus 2016. Het gaat om een fictief voorbeeld. Ten gevolge van de uiterst lage inflatieverwachtingen zal de referentie-index wellicht pas in de loop van 2017 overschreden worden. Dan betekent dat dat de werknemer in kwestie pas op 1 januari 2017 opnieuw een indexering zal toegekend krijgen.

Dit zal dan gebeuren op basis van de nieuwe afgevlakte gezondheidsindex, namelijk het viermaandelijks gemiddelde van de gezondheidsindex vermenigvuldigd met 0,98. Stel dat deze nieuw berekende afgevlakte gezondheidsindex in december 2016 101,20 bedraagt (103,27 x 0,98), dan krijgt de werknemer in kwestie op 1 januari 2017 een loonsverhoging van 0,54 % toegekend. De werknemer in kwestie zal dan vanaf 1 januari 2017 3.028,26 euro per maand verdienen (3.012 euro x 1,0054). Indien de indexsprong er niet zou geweest zijn, zou de werknemer ondertussen een indexering toegekend hebben gekregen die zijn/haar loon naar 3.090 euro per maand had gebracht, nadat zijn/haar loon op 1 januari 2016 al een eerste keer volledig zou geïndexeerd geweest zijn. Dit impliceert dus een structureel loonverlies van 2 %, dat op geen enkel moment meer gecompenseerd wordt.

VORMINGSINSPANNINGEN

Het Generatiepact voorziet dat de globale vormingsinspanningen van de werkgevers samen 1,9 % van de totale loonmassa moeten bedragen. Wordt de 1,9 % niet bereikt op het niveau van alle ondernemingen, dan treedt een sanctiemechanisme in werking. Naast het feit dat een en ander juridisch weer in vraag is gesteld, waren er ook vanuit praktisch standpunt enkele problemen ontstaan met betrekking tot de methodologie inzake de meting van de inspanningen. In afwachting van de ontwikkeling van een nieuwe methodologie door de sociale partners wordt artikel 30 van de wet Generatiepact (de vormingsinspanningen en de sancties) tijdelijk opgeschort voor de periode 2015-2016.

WELVAARTSVASTHEID

Dit aspect werd te weinig belicht, nochtans heeft het de balans zwaar doen doorwegen toen ons Nationaal Comité heeft beslist het ontwerp van sociaal akkoord goed te keuren. Enkel de hieronder vermelde punten van de door de sociale partners voorgestelde maatregelen inzake welvaartsvastheid zijn in deze wet opgenomen. De berekening van de vergoeding voor tijdelijke en blijvende arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte, gebeurt aan de hand van het basisloon van betrokkene. Bij de berekening van het basisloon moet er echter rekening worden gehouden met een pla-

fondbedrag. Dit plafondbedrag wordt op 1 januari 2016 verhoogd met 1,25 %. Van zodra een werknemer zijn rust- of overlevingspensioen opneemt, zal het bedrag dat hij ontvangt van het Fonds voor Arbeidsongevallen of het Fonds voor Beroepsziekten beperkt worden. De betrokkene zal een forfaitair bedrag ontvangen dat berekend is op het percentage arbeidsongeschiktheid. Op dit bedrag worden persoonlijke socialezekerheidsbijdragen geïnd, nl. 13,07 %. Vanaf 1 oktober 2015 wordt die persoonlijke bijdrage verminderd naar 8,31 %. Dit is een halvering van het verschil tussen de sociale bijdrage op de vergoeding FAO/FBZ (13,07 %) en de bijdrage voor de ziekte- en invaliditeitsverzekering die verschuldigd is op het rust- of overlevingspensioen (3,55 %).

HARMONISERING STATUTEN ARBEIDERS-BEDIENDEN

Nog niet alles is daarvan geregeld, wel integendeel.

Ontslagcompensatievergoeding

De Besluitwet betreffende de maatschappelijke zekerheid van de loontrekken somt de voorwaarden op wanneer een arbeider gerechtigd is op een ontslagcompensatievergoeding (OCV). Men diende volgens het artikel onder meer op het moment van het ontslag het arbeidersstatuut te bezitten om gerechtigd te zijn op een OCV. De werknemers in deze situatie vielen de facto tussen wal en schip : hun foto op 31/12/2013 werd immers berekend op basis van (kortere) opzeggingstermijnen voor arbeiders, terwijl zij echter ook geen aanspraak konden maken op een OCV aangezien zij niet langer een arbeidsovereenkomst voor werklieden hadden op het moment van hun ontslag. Dit was in die optiek dan ook te beschouwen als een vraag vanuit syndicale hoek.

De werknemer dient voortaan niet langer een arbeidsovereenkomst voor werklieden te hebben op het moment van het ontslag, doch wel een arbeidsovereenkomst voor werklieden te hebben op 31/12/2013.

Carenzdag

Naar aanleiding van het eenheidsstatuut inzake opzeggingstermijnen was ook de carenzdag afgeschaft in het arbeidsrecht, maar niet in de ZIV-reglementering. Het betreft meer bepaald de situatie waarin een tijdelijk werkloze arbeidsongeschikt verklaard wordt, de zogenaamde 'carentijd' die maximaal 3 dagen kon bedragen. Deze werknemers ondervonden nog gevolgen van de carenzdag in de ZIV-reglementering. De vakbonden hebben komaf willen maken met dat probleem.

Het akkoord tussen sociale partners binnen de Groep van 10 omvatte ook een reeks maatregelen inzake SWT (brugpensioen) en tijdskrediet, met het oog op het versoepelen van de maatregelen waartoe werd beslist door de regering; dat moet zorgen voor het behoud van bepaalde mogelijkheden om met SWT of in tijdskrediet te gaan. De 10 cao's die dat regelen, zijn klaar en zouden binnenkort moeten ondertekend worden binnen de Nationale Arbeidsraad.



Bij ons bent u VIP

van vrijdag 8 tot en met zaterdag 16 mei 2015

Exclusieve & persoonlijke korting* van
20% bij aankoop vanaf 2 stuks

op de complete dames- en herencollectie bij afgifte van deze bon aan de kassa.

Ook geldig op de e5 webshop: surf naar www.e5mode.be, voeg de actiecode toe in de winkelmand. Uw korting wordt automatisch verrekend.

Exclusief aangeboden door



* Geldig van 8 t.e.m. 16 mei 2015. Niet cumuleerbaar met andere acties en/of kortingen.

DE GEWESTEN BEVOEGD VOOR HET BETAALD EDUCATIEF VERLOF

De bevoegdheid inzake betaald educatief verlof (BEV) werd op 1 april overgedragen aan de drie gewesten en de Duitstalige Gemeenschap. We hopen dat het systeem wordt behouden en zelfs uitgebreid en dat samenwerkingsakkoorden tussen de betrokken overheden aan alle werknemers waar ze tewerkgesteld zijn, dezelfde rechten op vorming zullen waarborgen.

Via het BEV krijgen voltijdse werknemers in de privésector de mogelijkheid om zich met behoud van hun begrensd loon bij te scholen. In 30 jaar tijd hebben 1.546.927 werknemers er reeds gebruik van gemaakt, waarvan 76.965 in de loop van het schooljaar 2012-2013. Gedurende heel het leven moet een mens zich leren aanpassen aan veranderingen. De bestaande technologieën veranderen, er komen er nieuwe bij, er is het toenemende belang van de kennis van andere talen, de reglementeringen worden ingewikkelder. Door de inspanning te leveren om die wijzigingen te volgen of erop te anticiperen, creëert de werknemer meer kansen om zijn job te behouden of bereidt hij zich voor om van job te veranderen. Ook de onderneming wint erbij, want ze stelt competentere mensen tewerk. Zelfs de vormingen georganiseerd door de vakbonden zorgen voor een win-win-situatie, want goed opgeleide militanten en afgevaardigden zijn meer betrokken bij de arbeidsorganisatie en nemen met meer kennis van zaken deel aan de sociale dialoog in de onderneming.

Gewesten voortaan bevoegd

Sinds 1 juli 2014 zijn Vlaanderen, Wallonië, Brussel en de Duitstalige Gemeenschap officieel bevoegd voor het BEV. Op 1 april 2015 was er de verhuis van de betrokken ambtenaren die o.a. de erkenningscommissies organiseren en het betaald educatief verlof administratief in orde maken. Deze overheden kregen er een belangrijke opdracht bij. We verwachten dat er verder sterk ingezet wordt op levenslang en levensbreed leren door verder te bouwen op het fundament van het betaald educatief verlof. Uit alle onderzoeken blijkt dat de grootste drempel om zich bij te scholen tijd is. Werknemers zien geen mogelijkheid om bovenop hun werk en privéleven ook nog te gaan studeren. Bij het BEV wordt net die tijd gecreëerd en wordt het inkomensverlies gecompenseerd door behoud van het begrensd loon.

Een individueel recht

Voor de drie vakbonden moet elke werknemer een individueel keuze- en initiatiefrecht behouden om een opleiding te volgen die zijn maatschappelijke en professionele inzetbaarheid ten goede komt, los van de strikt functie- of jobgebonden opleidingen die door de werkgevers worden georganiseerd. Zo moet elke werknemer de kans krijgen om bijvoorbeeld via het tweedekansonderwijs een eerste diploma te kunnen halen, zich te heroriënteren, zich verder te specialiseren, taallessen, informatica- en technologiecursussen of syndicale vorming te volgen. Ook moderne onderwijsvormen zoals afstandsleren moeten mogelijk worden.

Aantal uren uitbreiden

In de loop der jaren is de lijst van opleidingen die voor betaald educatief verlof in aanmerking komen, beperkt tot opleidingen die de maatschappelijke en professionele inzetbaarheid verhogen. De 'hobby-opleidingen' zijn intussen geschrapt. Ook hebben besparingen ertoe geleid dat het maximaal aantal uren per werknemer is geslonken van 240 naar 120 uur voor de beroepsopleidingen en van 160 naar 80 uur voor de algemene opleidingen.

Een verdergaande inperking van het type opleidingen of het aantal uren is niet aanvaardbaar, integendeel. We wensen zelfs een uitbreiding van het aantal uren voor vormingsinitiatieven via het tweedekansonderwijs, waarvoor het BEV ook een belangrijk hulpmiddel is.

Momenteel hebben niet alle werknemers op een gelijke manier toegang tot het systeem. Zo hebben bepaalde deeltijdse werknemers geen gelijke toegang tot het recht op betaald educatief verlof. De ongelijke toegang moet worden aangepakt. Wij pleiten voor een recht voor alle werknemers, in verhouding tot hun prestatie. Ook de deelname van laaggeschoolden blijft té laag.

Vereenvoudiging

Werknemers zijn afkomstig uit verschillende gewesten of soms verschillende landen. Waar ze wonen of werken mag er niet toe doen; samenwerkingsakkoorden tussen alle betrokken overheden moeten ervoor zorgen dat iedereen waar hij/zij werkt dezelfde opleidingsrechten krijgt. Er moet vermeden worden dat opleidingsverstrekkers bij elke bevoegde overheid een aparte erkenning moeten vragen.

NIEUWE MAXIMUMBEDRAGEN ZIEKTE EN INVALIDITEIT

Het akkoord over de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen zorgt ervoor dat de plafondbedragen voor ziekte en invaliditeit op 1 april 2015 omhoog gingen. De nieuwe bedragen gelden voor iedereen wiens primaire arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust of invaliditeit begint op 1 april 2015.

Begrenzing van het in aanmerking te nemen loon

Aanvang ziekte of invaliditeit vanaf 1/4/2015 :

€ 133,2473/dag (6-dagenweek)

€ 159,8968/dag (5-dagenweek)

Maximumdaguitkering bij primaire arbeidsongeschiktheid

Gedurende het eerste ziektejaar ontvangt de werknemer :

GERECHTIGDEN – MAXIMUMUITKERING

Arbidsongeschiktheid vanaf 1/4/2013 tot en met 31/3/2015 € 78,96

Begin arbeidsongeschiktheid vanaf 1/4/2015 € 79,95

Maximumdaguitkering bij invaliditeit

BEGIN ARBEIDSONGESCHIKTHEID VANAF 1/1/2009

	Met gezinslast	Alleenstaande	Samenwonende
Invalide voor 1/1/2011	€ 83,28	€ 70,47	€ 51,25
Invalide vanaf 1/1/2011 tot en met 31/3/2013	€ 83,86	€ 70,96	€ 51,61
Invalide vanaf 1/4/2013 tot en met 31/3/2015	€ 85,54	€ 72,38	€ 52,64
Invalide vanaf 1/4/2015	€ 86,61	€ 73,29	€ 53,30

Evelien BLOEM

VAKBONDEN VERWERPEN “AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID”

De minister van Werk heeft op 9 april aan het Beheerscomité van de RVA een reeks ontwerpen van Koninklijke Besluiten met betrekking tot de beschikbaarheid van de personen in SWT (vroeger brugpensioen) en oudere werklozen ter advies voorgelegd. Die ontwerpen van KB verschillen sterk van het unaniem akkoord van de Groep van 10. Daarmee heeft hij iedereen verrast, want aanvankelijk was voorzien dat na overleg met de gewesten, de regering eerst verduidelijking zou verstrekken aan de Groep van 10.

Ter herinnering : de sociale partners waren op 2 maart tot een akkoord gekomen over de verschillende situaties inzake beschikbaarheid op de arbeidsmarkt. Toch heeft de regering dit akkoord in zijn geheel niet kunnen (of willen) goedkeuren en ze heeft dus “het concept van aangepaste beschikbaarheid” uitgevonden, terwijl de sociale partners enkel een passieve beschikbaarheid voorzagen (meer bepaald het feit geen passend werk te weigeren).

Op 9 april heeft het Beheerscomité van de RVA een negatief advies van de vakbonden gegeven voor wat betreft de aangepaste beschikbaarheid voor de nieuwe intreders. Het gemeenschappelijk vakbondsfront blijft gekant tegen deze notie van aangepaste beschikbaarheid, waarvan de definiëring (zie hieronder) niet duidelijk is.

Zware beroepen en lange loopbanen

Mensen met een zwaar beroep (ploegen, nachtarbeid, bouw) of met een loopbaan van 40 jaar kunnen nog op 58 jaar met brugpensioen. De Groep van 10 voorzag dat zij slechts tot 60 jaar passief beschikbaar moesten blijven. Enkel wanneer toekomstige cao's een hogere leeftijd voor het SWT zouden vastleggen, zou ook de leeftijd van beschikbaarheid stijgen. De KB's voorzien echter nu al een dubbel zo lange periode van “aangepaste” beschikbaarheid vanaf 2017, tot 62 jaar.

Collectief ontslag

Tegengesteld aan eerdere garanties van de regering zullen volgens de teksten van de ontwerp-KB's sommige werknemers die het slachtoffer waren van een collectief ontslag aangekondigd voor 9 oktober 2014, niet ontsnappen aan de nieu-



we regels van beschikbaarheid. De werknemers van Ford Genk, Arcelor Mittal, Caterpillar e.a. die op het einde van hun opzeggingstermijn nog geen 58 jaar waren of 38 loopbaan jaren hadden, zullen onder de nieuwe regels vallen en tot 60 jaar of langer “aangepast” beschikbaar moeten blijven. Vakbonden en werkgemers vragen vanuit het beheerscomité van de RVA gezamenlijk aan de regering om dit alsnog recht te zetten in de teksten.

In tegenspraak met het akkoord van de Groep van 10 is ook dat het KB voorgelegd aan het beheerscomité van de RVA, de sociale partners verplicht om in de volgende kader-cao's een tijdsplan te voorzien dat de leeftijd van “aangepaste” beschikbaarheid voor bedrijven in moeilijkheden of herstructurering optrekt tot 65 jaar of 43 loopbaan jaren tegen 31/12/2019.

Kliksysteem

Werknemers die vroeger al in SWT hadden kunnen gaan, maar verkozen om te blijven werken mits het vastklikken van hun rechten, hadden moeten vrijgesteld worden van beschikbaarheid. Maar ze moeten nu vaststellen dat ze met deze reglementering beschikbaar zullen moeten blijven tot 65 jaar (tenzij 43 jaar loopbaan). Langer werken wordt dus niet beloofd, maar zelfs bestraft.

De bal ligt opnieuw in het kamp van de regering. We wachten dus op de definitieve teksten. Hopelijk wijzigt de regering ze met inachtnaam van onze bemerkingen.

AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID VOLGENS HET ONTWERP VAN KONINKLIJK BESLUIT

Volgens de definitie die werd ontwikkeld door de regering zullen de personen die onderworpen zullen zijn aan de “aangepaste” beschikbaarheid :

- niet verplicht worden persoonlijk en actief werk te zoeken
- daarentegen zullen ze moeten meewerken met een passende begeleiding, voorzien door een individueel actieplan

Individueel actieplan

Een aangepast actieplan zal voorgesteld worden door de bevoegde gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst (VDAB, Actiris, Forem, ADG) aan elke werkloze in functie van zijn profiel, zijn behoeften en die van de arbeidsmarkt. Het doel ervan zal zijn hem een nieuwe start aan te bieden in de vorm van een individuele beroepsoriëntering, een begeleiding in het zoeken naar werk, een opleiding of een andere maatregel om zijn beschikbaarheid of zijn inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te verhogen.

Binnen de 6 maanden

Het individueel actieplan zou ten laatste 6 maand na het begin van zijn werkloosheid aan de werkloze voorgesteld worden en zou aflopen op de dag waarop de werkloze niet meer in “aangepaste beschikbaarheid” moet blijven (gezien zijn leeftijd/loopbaanvoorwaarde).



Ten laatste een jaar na het begin van het actieplan zou een globale en gepersonaliseerde evaluatie gemaakt worden, waarbij zou geoordeeld worden of de werkloze op een positieve manier heeft meegewerkt aan zijn begeleiding.

De sancties ?

Het feit niet mee te werken aan de aangepaste begeleiding zou aanleiding kunnen geven tot de toepassing van de bepalingen omtrent vrijwillige werkloosheid.

DE WET OP DE CONTINUÏTEIT VAN DE ONDERNEMINGEN

De vroegere bestaande regeling omtrent het gerechtelijk akkoord werd als te beperkend beschouwd om ondernemingen in moeilijkheden de mogelijkheid te bieden hun precaire financiële toestand recht te trekken. Op 31 januari 2009 werd de Wet inzake de Continuïteit van de Ondernemingen gestemd. Deze wet biedt schuldenaars in moeilijkheden verschillende mogelijkheden om een oplossing te zoeken voor hun problemen.

De wet in kort bestek

Binnen de Wet inzake de Continuïteit van de Ondernemingen (hierna WCO) kunnen we twee fasen onderscheiden.

Ten eerste hebben we de *buitengerechtelijke reorganisatie* die zich kenmerkt door enerzijds het verzamelen van de nodige gegevens en anderzijds het sluiten van buitengerechtelijke minnelijke akkoorden en het nemen van bewarende maatregelen, zoals het aanstellen van een bemiddelaar en een gerechtsmandataris.

De tweede fase betreft de eigenlijke *gerechtelijke reorganisatie*. De procedure van gerechtelijke reorganisatie wordt gekenmerkt door een opschorting van betaling voor een welbepaalde periode (max. 6 maanden, verlengbaar tot 18 maanden te rekenen vanaf opening procedure). Opschorting van betaling betekent dat de onderneming gedurende de procedure niet gedwongen kan worden om reeds bestaande schulden (dit zijn schulden die ontstaan zijn voor de opening van de procedure / schuldvorderingen in de opschorting zoals bijvoorbeeld achterstallige lonen) te betalen. De rechten van de schuldeisers (o.a. de werknemers) worden dus sterk aan banden gelegd. De schuldenaar behoudt wel de vrijheid om vrijwillig betalingen te doen.

Een eventuele verlenging van de periode van opschorting van betaling moet door de rechtbank worden toegestaan. Wanneer de rechtbank vaststelt dat de onderneming in wezen virtueel failliet is en dat haar financiële situatie sinds de opening van de gerechtelijke reorganisatie helemaal niet verbeterd is, zal zij de gevraagde verlenging weigeren. (*Rechtbank van Koophandel Nijvel, 17 januari 2001*)

De centrale doelstelling van de procedure van gerechtelijke reorganisatie is het waarborgen van de continuïteit van de onderneming of de ondernemingsactiviteit. In een vonnis van de Rechtbank van Koophandel te Antwerpen van 9 februari 2010 wordt de doelstelling van de wet goed omschreven. De rechtbank wijst erop dat de procedure van de gerechtelijke reorganisatie strekt tot het behoud van de continuïteit van de onderneming in moeilijkheden en van haar activiteiten. Zij benadrukt ook uitdrukkelijk dat de reorganisatie er niet toe strekt om bescherming te bieden aan schuldenaren waarbij geen economische activiteit meer kan worden vastgesteld. De procedure mag niet aangewend worden louter en alleen om uitvoerend beslag op onroerende goederen te dwarsbomen.

Tijdens de opschortingsperiode worden de schuldenaar drie alternatieven geboden :

1. *Minnelijk akkoord ("gerechtelijk minnelijk akkoord")* : deze mogelijkheid lijkt sterk op het buitengerechtelijk minnelijk akkoord. De schuldenaar kiest vrij met wie hij een akkoord sluit (min. 2 schuldeisers) en welke afspraken worden gemaakt. Afspraken met betrekking tot betalingen kunnen niet in vraag worden gesteld door de curator in een eventueel navolgend faillissement. Het hele proces verloopt echter onder toezicht van de rechtbank, die het akkoord uiteindelijk ook vaststelt. De verschillen situeren zich bovendien op de mogelijkheid om uitsteltermijnen te laten opleggen door de rechtbank en de fiscale behandeling van kwijtscheldingen.

2. *Collectief akkoord (vroegere gerechtelijk akkoord)* : bij een collectief akkoord dient de schuldenaar een reorganisatieplan op te stellen. Alle schuldeisers die getroffen worden door het reorganisatieplan, mogen over dit plan stemmen. Indien de meerderheid van de schuldeisers, die samen de meerderheid van de schuldvorderingen vertegenwoordigen, het reorganisatieplan goedkeurt én het reorganisatieplan door de rechtbank wordt gehomologeerd, is dit plan bindend voor alle schuldeisers. Deze herstelmaatregel maakt het m.a.w. mogelijk om bepaalde afspraken op te leggen aan de schuldeisers, die hier niet persoonlijk mee instemmen. Zo kunnen achterstallige lonen slechts gedeeltelijk worden terugbetaald omdat dit zo in het akkoord is vastgesteld. Het reorganisatieplan zal door de rechtbank gehomologeerd worden indien alle pleegvormen werden nageleefd en indien het de openbare orde niet schendt. Een gehomologeerd reorganisatieplan is bindend voor alle schuldeisers in de opschorting. Evenwel zal het plan niet bindend zijn voor de schuldeisers die niet in de lijst van schuldeisers werden opgenomen.

(*Arbeidsrechtbank Gent, 6 december 2010*)

3. *Overdracht onder gerechtelijk gezag* : dit alternatief kan met instemming van de schuldenaar of op initiatief van de procureur des Konings, een schuldeiser of een belanghebbende worden aangewend. In beide gevallen wordt een gerechtsmandataris belast met de overdracht van (een deel van) de onderneming. De overdracht gebeurt zonder wezenlijke inspraak van de schuldenaar, het is de rechtbank die beslist aan wie en tegen welke prijs de overdracht zal plaatsvinden. Deze optie wordt algemeen beschouwd als een alternatief voor het faillissement, de schuldenaar zal in principe vereffend of failliet verklaard worden na de overdracht van (een gedeelte van) de onderneming.

Het was de bedoeling van de wetgever om de procedure van gerechtelijke reorganisatie toegankelijk te maken voor alle schuldenaars in moeilijkheden. De voorwaarden om de procedure te kunnen openen, zijn bijgevolg zeer soepel. Het volstaat dat er sprake is van een (toekomstige) bedreiging van continuïteit; bovendien is het feit dat men aan de faillissementsvoorwaarden voldoet, geen bezwaar. Om te kunnen genieten van de procedure van gerechtelijke reorganisatie, dient de schuldenaar een verzoekschrift met een aantal stukken neer te leggen op de griffie van de rechtbank van koophandel.

De vraag stelt zich of een onderneming of een deel daarvan kan worden overgedragen onder gerechtelijk gezag voor een prijs die lager is dan de liquidatiewaarde bij faillissement enkel en alleen omdat op die manier een deel van de tewerkstelling bewaard kan blijven. De rechtbank oordeelt dat de verkoop onder de liquidatiewaarde niet opweegt tegen het behoud van 195 arbeidsplaatsen. (*Rechtbank van Koophandel Oudenaarde, 16 september 2011*)

Wanneer de procedure van gerechtelijke reorganisatie wordt geopend, blijft de schuldenaar in beginsel beschikkingsbevoegd (tenzij er sprake is van een overdracht onder gerechtelijk gezag, de gerechtsmandataris is bevoegd voor de overdracht). Dit betekent dat in beginsel niemand in de plaats van of naast de schuldenaar komt te staan. Er is wel een algemene controle naar de gang van zaken en de correcte naleving van de procedurevoorschriften door de gedelegeerd rechter.



De gedelegeerd rechter is een rechter (veelal een lekenrechter) die wordt aangesteld door de rechtbank om verslag uit te brengen over het verloop van de procedure. Optioneel kan een gerechtsmandataris worden aangesteld die de schuldenaar bijstaat tijdens de procedure. In geval van overdracht onder gerechtelijk gezag wordt verplicht een gerechtsmandataris aangesteld. In uitzonderlijke gevallen kan de rechtbank beslissen om de schuldenaar geheel of gedeeltelijk het beheer van zijn onderneming te ontnemen. In dat geval wordt een gerechtsmandataris (bij kennelijk grove tekortkomingen van de schuldenaar of zijn organen) of een voorlopig bestuurder (bij kennelijk grove fout of kennelijk kwade trouw van de schuldenaar of zijn organen) aangesteld.

Rechten en plichten van de werknemers in geval van een overname in het kader van de WCO

Het algemeen principe zoals in de cao 32 bis inzake de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst blijven in principe van toepassing zodat de rechten en de verplichtingen van de werkgever-overlater in verband met de op het tijdstip van de overname bestaande arbeidsovereenkomsten, in principe overgaan op de werkgever-verkrijger.

Evenwel bestaan er in het kader van de WCO uitzonderingen die niet onbelangrijk zijn.

Vooreerst kunnen de verkrijger en de vervreemder samen met alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties, overeenkomen om de arbeidsvoorwaarden toch te wijzigen zodat de werkgelegenheid zoveel mogelijk veilig zou worden gesteld.

Daarnaast heeft de overnemer de mogelijkheid om zelf een keuze te maken inzake het personeel dat hij overdraagt. Dit is volkomen afwijkend van de regeling in de cao 32bis aangezien daar expliciet in vermeld wordt dat het voltallige personeel van de overgedragen onderneming of afdeling mee moet worden overgenomen. In het kader van de WCO heeft de verkrijger de keuze. Zijn keuze dient bepaald te worden door technische, economische en organisatorische

redenen en dient te gebeuren zonder ongeoorloofd onderscheid. Zo zou het bijvoorbeeld niet kunnen dat alle personeelsleden die een activiteit uitoefenen als personeelsafgevaardigde, niet mee zouden worden overgenomen. Er dient hierbij rekening gehouden te worden met de bestaande evenwichten. Met andere woorden : het aantal overgenomen beschermde werknemers dient in evenredigheid te zijn met het totaal aantal overgenomen werknemers zodat de verhoudingen dezelfde blijven. De WCO laat dus de overnemer niet toe om een selectieve overname door te voeren.

In alle gevallen van overdracht onder gerechtelijk gezag blijven alle personeelsafgevaardigden of kandidaat-personeelsafgevaardigden genieten van hun wettelijke ontslagbescherming.

Anderzijds betekent dit ook dat een werknemer die niet wenst overgenomen te worden, geen wettelijke inbreuk begaat wanneer hij de overname zou weigeren. Net als de werkgever-overnemer heeft ook hij immers de keuze die hij in het kader van de cao 32bis niet heeft.

Aan de arbeidsrechtbank kan in het kader van een gerechtelijke overname de homologatie worden gevraagd van de overdrachtsovereenkomst. Daarin wordt de overdracht zelf geregeld, evenals de overgenomen werknemers, het lot van de bestaande arbeidsovereenkomsten en de vastgestelde arbeidsvoorwaarden en schulden. De arbeidsrechtbank spreekt zich hierover uit na de werknemers-vertegenwoordigers hierover te hebben gehoord. Ook de individuele werknemers die niet akkoord zouden zijn, kunnen hun grieven laten kennen. Eens de homologatie werd verleend, kan de overnemer tot geen andere verplichtingen worden gehouden dan die die voorkomen in de akte waarvan de homologatie is gevraagd. Homologatie is niet mogelijk wanneer geen opgave werd gedaan van de schulden die voortvloeien uit de op het tijdstip van de overdracht bestaande arbeidsovereenkomsten (*Arbeidsrechtbank Brussel, 24 september 2010*).

Marleen VANDERSTRAETEN

Werkloosheidscijfers sterk gedaald in 2014

LAGERE RVA-UITGAVEN NIET ENKEL GEVOLG VAN OPLEVENDE CONJUNCTUUR

Trends om mee uit te pakken : het afgelopen jaar is de vergoede werkloosheid in België afgenomen en ook de globale uitgaven van de RVA zijn gedaald. Dat is goed nieuws, zeker voor de begroting. “Maar die evolutie is meer dan enkel het gevolg van een economische groei en demografische trends”, merkt Sabine Slegers op.

De vergoede werkloosheid – zowel de volledige werkloosheid als de tijdelijke werkloosheid – is vorig jaar gedaald in ons land, zo leren we uit het jongste jaarverslag van de RVA.

Bij de volledig werklozen bleef het aantal werkzoekende uitkeringsgerechtigden stabiel. Maar de groep niet-werkzoekenden slonk : zo daalden het aantal oudere vrijgestelde werklozen (- 17,6 %) en het aantal vrijgestelde werklozen met een bedrijfstoeslag, dus de vroegere bruggepensioneerden (- 4,3 %).

Het is intussen van in 1992 geleden dat het totaal aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen (momenteel een 630.000) nog zo laag was.

Die evolutie heeft deels te maken met economische en demografische factoren. Na 2 jaar van bijna nulgroei kende België in 2014 opnieuw een matige groei van 1 %. Daarnaast namen de beroepsbevolking en de bevolking op arbeidsleeftijd minder toe dan voorheen.

Sabine Slegers, Nationaal Secretaris ACLVB, vestigt de aandacht op een bijkomende oorzaak. “Een belangrijke verklaring voor de gedaalde werkloosheidscijfers houdt verband met de strengere activeringsmaatregelen van de regering.”

De komende jaren zal het aandeel van niet-werkzoekenden in de groep van werklozen nog dalen. De regering-Michel heeft immers beslist dat nieuwe bruggepensioneerden en oude werklozen beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt.

Ook minder tijdelijk werklozen

Ook de tijdelijke werkloosheid daalde vorig jaar sterk, met ruim een vierde. Dat heeft te maken met het milde winterweer in 2014, waardoor er - in contrast met de lange en strenge winter van 2013 – relatief weinig werkloosheid wegens slecht weer was. Eveneens gedaald is de tijdelijke werkloosheid door werkgebrek om economische redenen, die dichter aansluit bij de evolutie van de conjunctuur. Alles samen heeft het totaal aantal dagen tijdelijke werkloosheid opnieuw het minimumniveau van 2007 bereikt, namelijk het niveau van voor de crisis.

Meer tijdskrediet, minder dienstencheques

Het aantal werknemers dat onderbrekingsuitkeringen ontvangt, is in 2014 dan weer met 2,5 % gestegen, voornamelijk onder invloed van de thematische verloven (het ouderschapsverlof en het verlof voor medische bijstand).

De trend is niet volkomen onverwacht. Sinds januari 2015 zijn de voorwaarden voor tijdskrediet en loopbaanonderbreking immers verstrengd. De aankondiging daarvan zorgde voor een toevloed van aanvragen gedurende de laatste maanden van 2014, heel wat werknemers dienden toen op de valreep nog een aanvraag in.

In 2014 werd voor het eerst minder gebruik gemaakt van het dienstenchequestelsel. Het aantal dienstencheques dat de RVA terugbetaalde, daalde met bijna 1 %. Het aantal gebruikers steeg nog wel, maar het gemiddelde verbruik per gebruiker daalde. Dat laatste is ongetwijfeld het gevolg van de gestegen aankooprijks van de dienstencheques; de dienstencheques werden 1 euro duurder op 1 januari 2013 en nog eens 0,50 euro op 1 januari 2014.

Hogere werklast bij RVA

Als gevolg van de afgenomen werkloosheidscijfers, de daling van het aantal gebruikte dienstencheques en de toegenomen fraudepreventie zijn de globale uitgaven van de RVA in 2014 met meer dan 400 miljoen euro gedaald.

Maar hoewel het aantal uitkeringstrekkers ten laste van de RVA met 3,5 % gedaald is in 2014, is de werklast bij de RVA-medewerkers er niet bepaald op verminderd. Sabine Slegers : “Dat is wat we horen van de VSOA-leden die bij de RVA tewerkgesteld zijn; er moet meer verwezenlijkt met minder middelen.” Want ondanks een hoog werkvolume, nieuwe opdrachten en een toegenomen complexiteit (de reglementering die de RVA toepast is 35 keer gewijzigd in 2014 !) is het personeelsbestand met 10 % gedaald tegenover 5 jaar geleden. De RVA wordt – zoals de andere federale openbare besturen – onderworpen aan nooit geziene drastische besparingen, zowel op het personeelsbudget, het werkingsbudget als het investeringsbudget. Die vermindering zal van 2016 tot 2019 jaarlijks worden opgetrokken met 2 % bijkomende besparingen.

Wat zijn de verwachtingen voor 2015 ?

Heel wat indicatoren laten volgens de RVA een gunstige evolutie van de arbeidsmarkt in 2015 verhopen. Volgens het Planbureau zou de werkgelegenheid in 2015 een lichte groei moeten kennen. En door de conjunctuur, de evolutie van de actieve bevolking en het effect van de hervormingen in het stelsel zou het aantal werkzoekende uitkeringsgerechtigde volledig werklozen dit jaar moeten dalen met 19.700.

Er blijven nochtans belangrijke structurele problemen, zoals de langzame herinschakeling van de risicogroepen en het verschil tussen de werkloosheidsgraden in de gewesten.

Anderzijds zou de pensionering van talrijke werknemers uit de baby-boomgeneratie het aantal vacatures voor vervangingen moeten verhogen en de lage jobcreatie moeten temperen.

In 2014 werd voor het eerst minder gebruik gemaakt van het dienstenchequestelsel.



Omzetting nieuwe Europese boekhoudrichtlijn in het Belgisch boekhoudrecht

SOCIALE BALANS BLIJFT DANKZIJ VAKBONDEN OOK VOOR KLEINE ONDERNEMINGEN VERPLICHT

Twee jaar geleden bepaalde Europa dat de boekhoudregeling in de lidstaten moderner en eenvoudiger moet. Bij de omzetting naar het nationaal boekhoudrecht hebben de lidstaten hier en daar inspraak. Bijvoorbeeld als het gaat over de hoeveelheid financiële informatie die ondernemingen moeten geven. Dat viel bij de Belgische vakbonden alvast niet in dovemansoren.

Ondernemingen zijn verplicht om elk jaar een jaarrekening op te stellen. Daarin wordt informatie weergegeven over de financiële situatie van een onderneming. De grote ondernemingen dienen een volledige jaarrekening op te stellen, niet-beursgenoteerde kleine ondernemingen genieten van een verkort schema, al mogen zij wel vrijwillig een volledige jaarrekening neerleggen.

Daarnaast moeten ondernemingen ook een sociale balans opstellen, waarin belangrijke informatie over het personeel wordt weergegeven. De sociale balans is onder meer voor de vakbonden van groot belang in functie van hun rol in de ondernemingen.

In juni 2013 werd een Europese richtlijn uitgevaardigd die de boekhoudregeling in de Europese Unie wil moderniseren en vereenvoudigen. De richtlijn bestaat uit een aantal verplicht om te zetten bepalingen; rond andere bepalingen hebben de lidstaten een zekere marge om over de precieze invulling te onderhandelen, onder meer omtrent de hoeveelheid financiële informatie die ondernemingen moeten geven. In dat kader werd aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, waarin de ACLVB vertegenwoordigd is, gevraagd een advies uit te brengen over de omzetting van de richtlijn, op basis van een voorstel van de Commissie Boekhoudkundige Normen.

De sociale partners zijn er in maart 2015 in geslaagd om na lange onderhandelingen tot een unaniem advies te komen. Een dergelijk advies waarbij vakbonden en werkgeversorganisaties tot een akkoord komen, wordt in principe steeds gevolgd door de bevoegde minister, in dit geval Kris Peeters.

Compromis

Voor de vakbonden was het vooral van groot belang dat er voldoende financiële en economische informatie behouden bleef, wat essentieel is in functie van het sociaal overleg. Voor de werkgevers was het dan weer belangrijk dat de administratieve lasten voor ondernemingen zouden dalen. Uiteindelijk werd een compromis bereikt. Een aantal belangrijke bepalingen gaan over de criteria die bepalen of een onderneming groot dan wel klein is en of een ondernemingsgroep een grote of een kleine groep vormt.

Een andere belangrijke bepaling voert een nieuwe categorie ondernemingen in, namelijk micro-ondernemingen. Al die bepalingen beslissen welke hoeveelheid financiële informatie een bedrijf moet bekendmaken.

De concrete details van het advies zijn terug te vinden op de website van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) : www.ccecrb.fgov.be, rubriek adviezen en verslagen.

Vakbonden halen slag thuis

Daar waar hogergenoemde bepalingen een verlies van informatie met zich meebrengen, zijn we er als vakbonden toch ook in geslaagd om twee bepalingen af te dingen die voor ons essentieel zijn. Het gaat in de eerste plaats over de sociale balans. We zijn erin geslaagd om ondanks het feit dat Europa geen ruimte liet om de sociale balans te behouden voor kleine ondernemingen, die toch te behouden. Daardoor kunnen wij beroep blijven doen op overzichtelijke informatie over het personeel van elke onderneming.

Een ander heel belangrijk breekpunt voor ons was het behoud van de verplichting voor alle categorieën ondernemingen om hun jaarrekeningen te publiceren. Europa liet immers de mogelijkheid open om kleine ondernemingen vrij te stellen van die verplichting. De sociale partners hebben echter beslist om deze verplichting voor elke categorie te behouden, waardoor niet alleen medewerkers en afgevaardigden van de vakbonden, maar ook individuele leden en andere belanghebbenden steeds inzage kunnen verkrijgen in de jaarrekeningen van elke onderneming in België.

Verplicht om te zetten

Naast bovenstaande bepalingen die door de sociale partners werden onderhandeld, zijn er nog een aantal verplicht om te zetten bepalingen.

De belangrijkste is ongetwijfeld het feit dat ondernemingen voortaan de criteria die worden gebruikt om te bepalen of een onderneming al dan niet als groot wordt beschouwd niet meer op geconsolideerde basis mogen berekenen, wat betekent dat ondernemingen die samen met andere ondernemingen deel uitmaken van een groep, enkel nog naar de criteria van zichzelf moeten kijken, tenzij het om de moederonderneming gaat. Dat zal ervoor zorgen dat veel ondernemin-

gen die samen met de andere binnen een groep als groot werden beschouwd, in de toekomst als klein zullen worden beschouwd. Naar schatting (op basis van de cijfers van 2012) zouden 11.761 ondernemingen op basis van deze nieuwe bepaling in de toekomst geen volledig schema meer moeten opstellen. Al is het goed mogelijk dat nog een deel van deze ondernemingen dit wel nog doet op vrijwillige basis. Daarnaast moeten zij wel nog steeds een bedrijfsrevisor aanstellen die de jaarrekeningen controleert, wat normaal gezien niet verplicht is voor kleine ondernemingen.

Gevolgen voor ondernemingsorganen nog onduidelijk

Wat de impact hiervan zal betekenen op het verstrekken van de economische en financiële informatie aan de ondernemingsorganen (de Ondernemingsraad, en bij ontstentenis het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, en bij ontstentenis de Syndicale Afvaardiging), is vooralsnog niet duidelijk. Het gebruik van het verkort schema kan tot gevolg hebben dat de afgevaardigden minder informatie (*de bedrijfsopbrengsten en de kosten van de handelsgoederen, grond- en hulpstoffen en van de diensten en diverse goederen worden samgetrokken tot één rubriek onder de benaming 'bruto-marge'*) ontvangen. Omzet, handelsgoederen, grond- en hulpstoffen en diensten en diverse goederen komen op het verkort schema slechts voor als facultatieve vermeldingen. Er is dus geen verplichte informatie omtrent de verkopen, de kostprijs en de aankopen, wat de financiële analyse bemoeilijkt.

De dienst Bedrijfsondersteuning van ACLVB blijft de verdere ontwikkelingen volgen en blijft het aanspreekpunt voor hulp bij analyse van de jaarrekening, zodat een beter inzicht in de resultaten-cijfers kan worden verworven.

Concrete vragen bij de inhoud van het CRB-advies over de omzetting van de nieuwe boekhoudrichtlijn? Contacteer Maarten Boghaert van de ACLVB-studiedienst op maarten.boghaert@aclvb.be.

**Maarten BOGHAERT/ Marc SCHEPENS/
Yves VERGEYLEN**

DIRECTIE AXA BANK BLAAST SOCIALE VREDE OP !



De drie vakbonden voerden op 30 maart in Antwerpen actie tegen de eenzijdige beslissing van de werkgever om een lopende collectieve overeenkomst op te zeggen.

Na in 2014 maandenlang onderhandeld te hebben over verscheidene besparingsmaatregelen, werd eind september een akkoord getekend tussen de werkgever en de vakbonden. Niet veel later kwam de directie van AXA Bank alweer op de proppen met enkele nieuwe verrassingen voor haar personeel.

De cao inzake telewerk werd opgezegd, waarna de werkgever geen nieuwe overeenkomst wou afsluiten op basis van de afspraken bij AXA Verzekeringen. Afspraken aangaande een nieuwe cao rond maaltijdcheques werden met de voeten getreden. En nagenoeg 200 werknemers die momenteel in Brussel tewerkgesteld zijn, kregen te horen dat zij naar Berchem moesten verhuizen.

Al deze maatregelen werden steeds meegedeeld, en ruimte voor onderhandeling bleek er niet te zijn. De vakbonden hebben daarop de laatste weken de directie proberen te overtuigen om opnieuw een echt sociaal overleg op te starten. Maar in plaats van in te gaan op deze oproep, heeft de directie beslist om de huidige cao aangaande geografische mobiliteit eenzijdig op te zeggen. Niet alleen zet zij hiermee haar werknemers die binnenkort van Brussel naar Antwerpen verhuizen, volledig in de kou, maar ook blaast de directie hiermee heel duidelijk elke vorm van sociaal overleg op !

De drie vakbonden wilden dan ook hun werknemers informeren over deze bedenkelijke manier van sociaal overleg; enkele tientallen afgevaardigden deelden daarom pamfletten uit aan de deur tijdens de Bankday van AXA Bank op 30 maart, een bijeenkomst waarbij de ceo het personeel en het agentennet op de hoogte brengt van de laatste commerciële en strategische ontwikkelingen bij AXA Bank.

Tim LYCKE

CleanLease Fortex

“INLEVEREN, INLEVEREN EN INLEVEREN”

Het onderhoud van ziekenhuislinnen wordt al jaren uitbesteed aan firma's die grote volumes aankunnen. Een van de firma's was Initial Hospital Services met diverse vestigingen in België, waaronder Lokeren, Eeklo, Hoogstraten en Vilvoorde.

De firma CleanLease Fortex had/heeft gelijkaardige activiteiten en liet haar oog vallen op de vestigingen van Initial Hospital Services. Voordat de overname met champagne wordt beklonken, gebeurt een onderzoek om na te gaan of het opsloppen van een concurrent in de nabije toekomst een grote meerwaarde zal betekenen. Hiervoor schakelt men gewoonlijk een batterij advocaten, boekhouders, en economische experts in. Nadien maakt men een businessplan op voor meerdere jaren.

De overname is enkele jaren rond, en plots worden vele verworvenheden in vraag gesteld, verworvenheden die bij cao bekrachtigd zijn geweest. Zo stelt de werkgever voor om de 22 minuten betaalde pauze af te schaffen, het verminderen van de premies voor chauffeurs van 25 % naar 10 %, en ook nog 16 zaterdagen extra werken op jaarbasis. Toeslag overuren vanaf 42 uur i.p.v. 41 uur, verminderen van maaltijdcheques, enz.

Maar ook kleine dingen, zoals een verjaardagskaartje, kunnen er niet meer af.

Reden is de moordende concurrentie. Raar, gezien zij bij de overname reeds een groot concurrent minder tellen. “En wat met de overname studies?”, vraagt het personeel zich af. Men heeft toen duidelijk een kat in een zak gekocht, en wie moet het gelag betalen ?



Just, de werknemers. Op 9 en 10 maart hielden de vakbonden een personeelsvergadering om een en ander te duiden. Het inleveringsvoorstel werd uit de doeken gedaan. Naar werkzekerheid konden geen afspraken met de werkgever gemaakt worden, het antwoord hierop was : “Men heeft geen glazen bol”. Met andere woorden : de directie wil enkel de inlevering van het personeel, of een blanco cheque.

Op 30 maart vond een bijzondere Ondernemingsraad plaats, met als enig punt de toekomst van CleanLease Fortex Lokeren. De vakbonden hebben inmiddels een hele waslijst vragen gesteld en zij hoopten tegen 22 april een duidelijk antwoord te krijgen. Wordt dus vervolgd !

William MEERSMAN

Ursa Benelux - Waregem

WERKLOOSHEID WEGENS OVERMAGT

In de nacht van 13 op 14 maart ontstond bij Ursa Benelux te Waregem, producent van isolatiematerialen, een glaslek in de smeltoven. Op 14 minuten tijd liep de hele oven leeg en stroomde gesmolten glas van 1.600 graden over de fabrieksvloer.

Gelukkig vielen er geen gewonden of doden. Dit was vooral te danken aan het feit dat het ongeluk 's nachts gebeurde en de oven niet volledig bemand was. De reinigingswerken zijn ondertussen gestart, maar diverse arbeiders zijn tijdelijk werkloos door overmacht.

Om hen beter van dienst te kunnen zijn in deze ongemakkelijke tijden organiseerden we in samenwerking met de directie een mobiel loket, waarbij we naast algemene info rond tijdelijke werkloosheid ook reeds de nodige voorbereidingen troffen voor de werkloosheidsdossiers. Op die manier hoeft het personeel zich niet te ver te verplaatsen.

De ACLVB-leden hopen dat met dit ongeluk de ogen van de directie zijn open gegaan en dat ze beseft dat veiligheid echt een prioriteit moet zijn en investeringen belangrijk zijn. Al was het maar om nog hogere kosten, zoals nu het geval is, te vermijden.



ACLVB-afgevaardigden Michel Defresne en Franky Rogé.

Al bij al heerste er toch een fijne sfeer en konden we onze leden met de juiste documenten en een hart onder de riem laten vertrekken.

Sara DE MULDER/Els DEPOORTER

VAN DE VELDE NV "MARIE JO" TE WETTEREN SLEUTELT AAN DE NIEUWE FUNCTIECLASSIFICATIE

Binnen eenzelfde sector of bedrijf zijn diverse activiteiten nodig om tot een finaal product te komen. De beroepen binnen die activiteiten worden onderverdeeld in diverse functies. De moeilijkste opdracht is daar een financiële categorie aan te koppelen. Heel deze verwerking noemen we de functieclassificatie. De vorige classificatie van de sector dateerde van 1999 en was dus verouderd. Op 4 december 2014 werd de nieuwe functieclassificatie 'Fuwaco' opgestart. De drie vakbonden hebben bij middel van pamflet begin januari toegelicht hoe de classificatie precies in elkaar zit.

Bij de firma Van De Velde werd op 17.12.2014 een algemene communicatie georganiseerd en werden de functietoekenningen verspreid, evenals het formulier om beroep in te stellen.

Intussen werd een stand van zaken opgemaakt, waarbij 54 collectieve beroepen en 22 individuele beroepen ingediend werden. Binnen het bedrijf zijn een aantal oplossingen gevonden, maar niet voor alles. De vakbonden hadden op 31 maart een onderhoud met de directie hierover;

daar werd afgesproken dat men op het bedrijf vooralsnog zal zoeken naar pragmatische oplossingen en dit in samenspraak met de vakbonden. Tijdens dit onderhoud werden een aantal vrij duidelijke kritische opmerkingen gegeven over de manier waarop sommige leidinggevendenden de voorliggende nieuwe functietoekenning wilden opdringen aan sommige personeelsleden. De directie heeft hiervan nota genomen en beloofde dit te onderzoeken.

Verder is afgesproken om de nieuwe functies met de eraan gekoppelde sectorale afspraken, voor de gevallen waar zich geen problemen meer stellen, vanaf heden in te voeren.

Het dossier is dus nog verre van afgerond; een nieuwe afspraak met de directie is voorzien op 28 mei. Wij hopen tegen dan meer klaarheid te krijgen in de procedures die nog lopen. Onze militanten blijven hiervoor heel waakzaam.

William MEERSMAN

Autokeuringsstations

NEEN TEGEN AGRESSIE

Klanten worden mondiger, maar ook agressiever! In de autokeuringssector zijn de *inspecteurs* de eerste slachtoffers van deze cultuurwijziging.

Bij Automobiel Controle en Techniek (ACT), met hoofdzetel in Schaarbeek, werd op maandag 23 maart het werk neergelegd. Drie dagen daarvoor was op de site te Haren een klant agressief uitgevaren ten gevolge van de afkeuring van zijn voertuig; het kwam daarbij tot een gevecht met de inspecteur.

Het voorval was de druppel die de emmer deed overlopen. Solidair heeft het voltallig ACT-personeel

het werk neergelegd om de veiligheid van de werknemers te eisen.

Na langdurig overleg (David Van Hove is ACLVB-afgevaardigde in het CPBW en de SD) bestond de geboden oplossing in het garanderen van bijkomende aanwerving ten bate van de veiligheid van de werknemers.

ACLVB heeft dit probleem al enige tijd aangekaart op sectorvlak (GOCA). De werkgeversvertegenwoordigers zeggen ons "dit is onze zaak niet" en "er zijn hiervoor geen middelen".

ACLVB dringt bij de ministeriële instanties aan op oplossingen.

Stephan DE MUELENAERE



Kaderleden

DE VAKBOND, EEN REM OP JE LOOPBAAN ?



*Michele Ferraro,
Laurent Baeyens,
David Daem,
Philippe Cendoya
en Karl Van Oudenhoven*

Bij de jongste sociale verkiezingen was hij niet verkozen. Maar bij een reorganisatie van de ploeg kreeg Karl Van Oudenhoven ruim een jaar geleden toch de kans om toe te treden. Zijn streefdoel? Bij de volgende verkiezingen een mandaat in de OR behalen.

“Ik voel me een volwaardig lid van de groep AG Insurance”, aldus Karl Van Oudenhoven. Sinds 2008 is hij bij AG Insurance aan de slag. “Ik wou kunnen handelen voor het belang van de groep. De wereld bevindt zich op een scharniermoment in zijn geschiedenis. Sommige veranderingen zijn onvermijdelijk, maar andere zijn echt antisociaal, vermijdbaar en opgelegd door puur dogmatisme. Ik heb abnormale dingen gezien in mijn beroepsloopbaan. En daartegen wil ik strijd leveren.”

Waarom de ACLVB ?

Midden de crisis van 2008 heeft de ACLVB, naast het traditioneel pensioen, dat een prioriteit is en blijft, het aanvullend pensioenregime verdedigd en het recht van de werknemers om fiscale voordelen te genieten als ze zichzelf verzekeren via de 3de pijler. “Als werknemer in de levensverzekeringen deel uitmaken van een organisatie die hervormingen vraagt die zouden leiden tot het ontslag van honderden mensen in mijn bedrijf, dat was voor mij onmogelijk”, maakt Karl duidelijk. “Ik ben voor een grotere fiscale rechtvaardigheid via een bepaalde inspanning van het kapitaal, maar deze maatregel betekende een besparing op werknemers.” Ander doorslaggevend argument was dat de ACLVB haar leden vertrouwen schenkt. Ze ondersteunt hen en laat ze een bepaalde vrijheid op het niveau van hun onderneming.

De vakbond, een rem op de loopbaan ?

Tijdens de vorige sociale verkiezingen is Karl Van

Oudenhoven veranderd van bediende naar lager kader en de syndicale kwestie gaf nooit aanleiding tot discussie, ook niet toen hij tijdens zijn mandaat middenkader werd. Misschien is transparantie de sleutel. “Als ik mijn arbeidspost verlaat voor een vakbondsactiviteit, dan is mijn overste op de hoogte. Bovendien heb ik sinds het begin besloten mijn planning op te delen, want ik wil ook mijn functie bij AG blijven uitoefenen”, voegt Karl Van Oudenhoven eraan toe.

Het is mogelijk om een job met verantwoordelijkheid te combineren met een vakbondsmandaat. De grenzen die Karl voor zichzelf vastgelegd heeft, laten hem toe die twee activiteiten te combineren, zelfs al kan hij zich soms niet vrijmaken. Gelukkig is hij lang niet alleen en kan de ACLVB rekenen op een hechte ploeg in Brussel. Iedereen zet zich in.

Tijdsregistratie, barema's, flexibiliteit, car policy

Er zijn heel wat problematieken waarmee de kaderleden te maken hebben en ze zijn vaak met elkaar verweven. Bij AG hoeven de middenkaders die leidinggevend zijn, niet te 'prikken'. Dat impliceert dat overuren deel uitmaken van de functie en dus gecompenseerd worden door de hogere verloning van die functie. Op zich niets onoverkomelijks, maar bij AG Insurance worden de kaderbarema's niet openbaar gemaakt. Het is dus moeilijk om het verschil in verloning te kennen tussen een middenkader en een lager kaderlid. Echte transparantie over de barema's is cruciaal om een correct debat over het onderwerp te kunnen opstar-

ten. In het kader van de *employee survey*, een grote enquête bij de bedienden van AG Insurance, heeft meer dan 75 % van het personeel verklaard zijn of haar mogelijkheden inzake loonevolutie niet te kennen. Voor Karl Van Oudenhoven is een barema voor alles de beste bescherming tegen elke vorm van discriminatie; overigens beval de sector in 1991 al de transparantie inzake kaderbarema's aan. Als er naast dat gebrek aan transparantie ook nog een sterk variabele kaderverloning en een variabiliteit van de stijging van het vast loon blijkt, wordt het duidelijk dat er bij AG Assurance nog heel wat werk is vooraleer iedereen zijn mogelijkheden inzake loonevolutie zal kennen. Karl Van Oudenhoven mag dan wel de enige kadermandataris in Brussel zijn, hij kan rekenen op de steun en de inzet van Emmanuel Houssiere en Thierry Lebrun, allebei verkozen op de lijst OR Kaders bij AG Charleroi. Hun aanwezigheid biedt Karl de kans een brugfiguur te zijn naar een andere categorie kaderleden, de inspecteurs, en specifieke dossiers aan te snijden die hen in het bijzonder aanbelangen, zoals de car policy en de vicieuze cirkel van de te halen streefdoelen, die maar blijven toenemen.

Dat laatste voorbeeld is sprekend voor de situatie bij AG Insurance; het is de groepsgeest die de kracht uitmaakt van een syndicale delegatie en die iedereen toelaat zich helemaal te geven en tegelijk correct zijn functie op bedrijfsniveau uit te oefenen.

Thibaut MONTJARDIN/Koen DEWINTER

Europees Economisch en Sociaal Comité

GABRIELE BISCHOFF NIEUWE VOORZITSTER VAN DE WERKNEMERSAFVAARDIGING IN EESC

Gabriele Bischoff is Europees gezind en syndicalist in hart en nieren. Voor de toekomst van de Europese Unie ziet ze dan ook geen andere mogelijkheid dan nog sterker de sociale kaart te trekken. Het strenge begrotingsbeleid heeft zijn beperkingen getoond. De Groep Werknemers van het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) en het Europees Vakverbond (EVV) kunnen samenwerken om de sociale dialoog te versterken.



Gabriele Bischoff en Bernard Noël (adviseur ACLVB in het EESC). Er kan geen economisch bestuur zijn zonder Europese sociale dialoog.

Gabriele Bischoff werd op 26 februari 2015 verkozen tot voorzitter van de werknemersgroep in het EESC. Zij start in deze functie vanaf oktober, bij de hernieuwing van de mandaten. Haar voorganger, Georges Dassis, werd dan weer verkozen tot kandidaat voor het voorzitterschap van het EESC.

De regels voor het economisch bestuur van de Europese Unie willen bijna obsessieel de openbare financiën saneren, zonder rekening te houden met de schade die ze de groei en de werkgelegenheid toebrengen. “Er moet een punt gezet achter het strenge bezuinigingsbeleid”, benadrukt Gabriële Bischoff. “De commissie Juncker heeft enkele voorstellen gedaan inzake investeringen, maar hoe dan ook zijn de resultaten mager. De welvarende landen zullen er sterker uit komen, terwijl de landen die een duwtje in de rug kunnen gebruiken, zoals Griekenland of Bulgarije, zwaar op de proef blijven gesteld worden. Ik vind het niet normaal dat Duitsland, Frankrijk en de trojka (de Europese Unie, de Europese Centrale Bank en het Internationaal Monetair Fonds) onder elkaar beslissen over het lot van de Grieken.”

Eén familie

Als lid van het uitvoerend Comité van het EVV sinds 2009 heeft Gabriële Bischoff de volle rijkdom van de Europese sociale beweging kunnen vaststellen. Ze is zich ook bewust kunnen worden van de verschillen die bestaan tussen de vakbonden van het zuiden en het noorden van het continent. “We vormen één familie waarbinnen er soms levendige debatten gevoerd worden, dat is waar. Bij het EESC ligt het wat minder gevoelig, het is een reflectiegroep waar we elkaar alles kunnen zeggen. Er is meer gelegenheid om elkaar te ontmoeten en samen te werken rond dossiers. Zo kunnen we elkaar beter leren kennen.”

Positief gevolg van die spirit: de groep van werknemers in het EESC is waarschijnlijk het meest politiek en het meest eensgezind tegenover de groep van werkgevers en de groep van Diverse Werkzaamheden (vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld). “Onze discussies met de werkgevers

zorgen aan weerszijden voor meer genuanceerde stellingnames, want bedoeling is adviezen uit te brengen die een gemeenschappelijk standpunt weer geven van de actoren van het EESC.”

Dialoog in crisis

Gabriële Bischoff arriveert op een cruciaal moment. Het zijn harde tijden voor de werknemers. De Europese sociale dialoog verkeert in zwaar weer. “Zelfs de werkgevers vinden dat hij intensiever zou moeten worden”. Jean-Claude Juncker, de voorzitter van de Commissie, deed op de bijeenkomst van 5 maart (zie *Vrijuit april 2015*, blz. 16) een paar sussende verklaringen. Die werkten niet het algemeen gevoel weg dat de Commissie zich niet wil engageren in de echte veranderingen waaraan de Europese sociale dialoog nood heeft.

Dat weerhoudt de toekomstige voorzitter van de Groep Werknemers er niet van om grote ambities te koesteren voor de toekomst, zoals de invoering van een Europees minimumloon of de dynamisering van de digitale strategie van de EU teneinde duurzame economische en sociale voordelen te verstrekken dankzij een digitale eenheidsmarkt, gebaseerd op een snel en ultrasnel internet en onderling uitwisselbare toepassingen.

INVESTEREN IN EEN SOLIDAIR EUROPA

Op 1 april 2015 kwam de Groep Werknemers bijeen in Riga. De debatten gingen meer bepaald over de uitvoering van het nieuwe investeringsplan van de Europese Commissie en hoe het de solidariteit en de jobcreatie zou moeten ten goede komen. De analyse halverwege het Lets voorzitterschap stond ook op de dagorde, evenals het betrekken van de sociale partners in het Europees economisch bestuur.

Deze buitengewone vergadering van Groep II (Groep Werknemers) van het Europees Economisch en Sociaal Comité ging van start met een toespraak van mevrouw Laidota Straujuma, eerste minister van Letland.

Europees semester

DE LONEN ZIJN NIET
VERANTWOORDELIJK VOOR DE CRISIS

Foto : Europese Commissie

Mario Draghi, voorzitter van de Europese Centrale Bank en Pierre Moscovici, Europees Commissaris voor Economische en Financiële Zaken, Belastingen en Douane-unie.

Het zijn niet de lonen die verantwoordelijk zijn voor de crisis. Nochtans schijnt de Europese Commissie dat wel te geloven. Via de economische beleidscoördinatie van de lidstaten, “Europees semester” genoemd, probeert ze de magische oplossing op te dringen die opnieuw moet leiden naar werkgelegenheid en groei : de lonen moeten naar omlaag en de sociale bescherming afgebouwd. Maar er begint zich een breuklijn te vormen om van koers te veranderen : de Commissie lijkt zelf niet meer te geloven wat ze zegt, en de tax shift (verschuiving van de fiscaliteit) scheidt in België een kans om even de balans op te maken.

In 2011 heeft de Europese Unie een nieuwe tool ingevoerd om het economisch beleid van haar lidstaten te coördineren als antwoord op de dubbele financiële crisis en de staatsschuld : het Europees semester. Dit proces herbegint ieder jaar in november bij de jaarlijkse groeianalyse, waar de Commissie de economische prioriteiten vastlegt voor de gehele Unie, en het loopt af in mei, wanneer de Commissie per land specifieke aanbevelingen uitbrengt (LSA) die ten laatste begin juli door de Raad worden aangenomen.

Hoewel men spreekt over het Europees semester, valt de invloed van deze tool op nationaal niveau niet te ontkennen. De LSA kunnen vergezeld zijn van een sanctie wanneer de lidstaten ze niet toepassen. De LSA vormen feitelijk de hamer waarmee de Europese Commissie op de spijker van de index of van de pensioenhervormingen mepte gedurende enkele jaren. Dat alles om uiteindelijk haar gelijk te halen met de indexsprong en het terugschroeven van de wettelijke pensioenleeftijd. Voor de volgende verschijning van de LSA waren de laatste maanden gevuld in termen van het Europees semester.

Alles veranderen zodat niets verandert ...

Eind februari hebben de voorzitters van de Europese Commissie, de Europese Raad, de Eurogroep en de Europese Centrale Bank in een nota hun visie op de toekomst van het Europees economisch beleid voorgesteld. Ze leggen de schuld voor de crisis van de eurozone precies bij het gebrek aan concurrentievermogen – te hoge lonen – en het niet respecteren van de begrotingsregels – een overheidstekort onder de 3 % van het BBP, en een staatsschuld onder de 60 % – door de lidstaten. Bovenop het compleet negeren van de rol van de financiële crisis, stellen ze als oplossing voor om de “structurele hervormingen” te verdiepen, het “concurrentievermogen” te verbeteren en investeringen te stimuleren. Onnodig hen eraan te herinneren dat in 2007 Spanje en Ierland bij de besten van de klas behoorden inzake naleving van de begrotingsvoorschriften, met een zeer zware staatsschuld ...

Vervolgens heeft de Commissie begin maart een diepgaand onderzoek gepubliceerd waarin ze oordeelt over de economische situatie van de lidstaten. België werd hier andermaal als gemiddeld beoordeeld. Het maakt geen deel meer uit van de slechtste leerlingen, de landen in “procedure van buitensporige tekorten” zoals Frankrijk en Italië, maar het moet er toch op toezien dat twee “macro-economische onevenwichten” worden gecorrigeerd : de staatsschuld verkleint niet snel genoeg en de concurrentiepositie van goederen in het buitenland, gedeeltelijk bestaand uit loonkosten, blijft verzwakken. Tot slot heeft de regering midden april haar nationaal hervormingsprogramma (NHP) voorgesteld om te bewijzen dat ze de nodige maatregelen heeft getroffen om de zwakke punten die benadrukt zijn door de Europese Commissie te verbeteren.

Sociale vertaling

Hoewel we hadden kunnen geloven dat de nieuwe Commissie het eindelijk wat over een ander boeg ging gooien – we denken aan de poging om weer aan te knopen met de sociale dialoog (zie *Vrijuit van maart*) of de investeringen te herlanceren – bevestigt dit nogmaals de heersende opvatting sinds het begin van de crisis : de groei zal maar terugkomen naarmate er “concurrentievermogen” is en “structurele hervormingen” zijn. Als volgt te vertalen : de lonen moeten verlaagd worden en de sociale bescherming moet afgebouwd worden om de werkloosheid te doen dalen. En het minste dat we van het NHP, dat door de regering Michel werd voorgesteld, kunnen zeggen is dat er geluisterd is naar haar standpunt. Indexsprong, pensioenhervorming, beschikbaarheid SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, het vroegere brugpensioen). Zonder over de maatregelen inzake werkloosheid van de voorganger te spreken.

Verandering van koers

De Unie en zijn lidstaten kunnen dezelfde richting niet blijven volgen. En de Commissie lijkt dat te beginnen beseffen. Ze geeft zelf in het onderzoek van de Belgische economie toe dat de loonmatiging geen leefbare strategie is op lange termijn en dat de problemen van onderinvestering, energiebevoorrading, onderwijs en opleidingen, schadelijker zijn voor het concurrentievermogen van onze economie. Ze geeft ook toe dat het dankzij de ondersteuning van de vraag en de koopkracht is, dat België er beter is uitgekomen dan het Europese gemiddelde sinds het begin van de crisis. Door te wijzen op de verontrustende niveaus van langdurige werkloosheid, van jongerenwerkloosheid, werkloosheid bij personen ouder dan 55 en immigranten, geeft ze toe dat het streng bezuinigingsbeleid heeft gefaald om opnieuw werkgelegenheid te creëren. Ze wijst tot slot op de nood aan een tax shift; want het minder belasten van werk betekent een stijging van het nettoloon en de koopkracht van de werknemers, zonder de loonkosten te verhogen.

De Commissie geeft dus impliciet toe wat wij, vakbonden, sinds het begin van de crisis benadrukken : de loonmatiging en de geleidelijke vermindering van de bescherming van werknemers hebben de crisis alleen maar verergerd, en het is tijd om van koers te veranderen. Op Europees niveau wordt het tijd dat de Commissie en de Raad even krachtig wijzen op de sociale aspecten zoals de strijd tegen werkloosheid en armoede, als ze doen voor economische aspecten zoals staatsschuld, begrotingstekort en de looncompetitiviteit. Op Belgisch niveau zou de overheid kunnen aanzetten tot deze koersverandering, te beginnen met een tax shift die het netto-inkomen van de werknemers verhoogt door de vervuilers en de speculanten te belasten. Het is aan ons om onze krachten te bundelen om ze te overtuigen !

Burkina Faso

PÔ, BOLWERK VAN SYNDICALISME

Pô, een stad met 20.000 inwoners, gelegen in het zuidelijk centrum van Burkina Faso, op 160 km van de hoofdstad Ouagadougou, is een bolwerk van de Burkinese vakbeweging geworden, dankzij de samenwerking tussen de CSB (Confédération Syndicale Burkinabé) en de ACLVB. Sinds 2009 zijn al bijna 500 vrouwen aangesloten bij de vakbondsomkadering voor vrouwelijke vakbondsleden uit de informele economie, en dat in een zogenaamd moeilijke regio.



Met de steun van
DE BELGISCHE
ONTWIKKELINGSSAMENWERKING .be



Vandaag zijn er bijna 975 leden en is de permanentie versterkt. Ze beschikt over meer opgeleide verantwoordelijken en vooral over een proactieve vakbondswerking. Wanneer men weet dat 7 jaar geleden geen enkele van de ontmoete vrouwen wist wat syndicalisme was, kan men zich inbeelden welke weg intussen is afgelegd.

Opgeleid en met de steun van hun kameraden van de formele sector, hebben de vakbondsmannen en –vrouwen van Pô een antwoord geboden op de syndicale uitdagingen als gevolg van de grotere autonomie waarover de regio's beschikken : decentralisatie. Het kwam er voor de vakbondspersistentie op aan de verschillende plaatsen van deze decentralisatie te leren kennen, aan te spreken en er mee in dialoog te treden. Daar waar de beslissingen worden genomen, moeten thema's zoals arbeidsomstandigheden en de agenda voor waardig werk kunnen worden opgelegd om armoede, ongelijkheid en onrecht te bestrijden.

Bijdragen

Er is een lokaal actieplan in drie punten uitgewerkt. Het laat de werknemers van de informele economie in de centraal-zuidelijke regio toe om resultaten de behalen :

- ▶ representativiteit : stijging van het aantal leden van 500 naar 975, waarvan het grootste deel bestaat uit vrouwen, die bijna 80 % vertegenwoordigen
- ▶ syndicale diensten :
 - hulp bij de administratieve procedures voor ongeveer 250 vrouwen
 - alfabetisering van bijna 120 vrouwen
- ▶ dialoog: voorlegging van een eisenplatform van de informele sector bij de regionale en gemeentelijke overheden

De synergie van die acties heeft vertrouwen geschonken aan de militanten. Vandaag betalen ze op regelmatige basis hun bijdragen, waarmee de syndicale permanentie verder kan. Dit is een belangrijke stap voor werknemers die vaak niet veel financiële middelen hebben en dus aarzelen om op lange termijn te investeren. Volgens de voorzitter van het vrouwencomité zijn er twee

voordelen verbonden aan de ondersteuning bij administratieve procedures waarvan vrouwen kunnen genieten : de CSB begeleidt de militanten in hun dagelijkse activiteiten en de vakbondsgeschiedenis wordt sterker tussen de vragende leden en de aangesloten werknemers bij administratieve instellingen die de aanvragen krijgen. Dat heeft een positieve impact gehad op het dagelijkse leven in de verschillende sectoren zoals de kleinhandel, de agro-voedingsindustrie en de granenverkoop.

Gezondheidszorgen

Daar waar de vakbondsdiensten meteen de werk- en emancipatieomstandigheden verbeteren, dralen de autoriteiten bij het rekening houden met eisen zoals verbetering van de basisgezondheidszorg voor moeder en kind op de kraamafdeling. Een formeel kader van sociaal overleg ontbreekt nog in de regio. De CSB-coördinatie in het zuidelijk centrum neemt wel degelijk deel aan de vergaderingen die bijeengeroepen zijn door het gemeente- en het provinciebestuur. Maar “het oplossen van de klachten vraagt tijd omdat het vaak afhankelijk is van het nationaal beleid”, aldus nog de verantwoordelijke van de werkgroep sociale bescherming, opgericht in het kader van het programma. De decentralisatie moet nog daadwerkelijk plaatsvinden.

Synergie met de formele economie

Vandaag is de wens dat kan verdergegaan worden met de gelijkstellingen op de structuur van de decentralisatie en de vakbondsiniciatieven, in een geest van synergie tussen de werknemers van de informele economie en die van de geformaliseerde economie (arbeidsovereenkomst, sociaal overleg, enz.). Op die manier moeten uiteindelijk alle werknemers over tools voor autonoom overleg beschikken. Een vakbondsdaad die aan volgend principe beantwoordt : “Samenwerken laat toe om de synergie te versterken en zorgt ervoor dat de aanbevelingen gedragen worden door iedereen en op alle niveaus”. De recente onenigheden die Burkina Faso heeft gekend, herinneren trouwens aan de vele werven voor een socio-economische heropbouw waartoe de vakbonden oproepen, via de uitvoering van een echte sociale dialoog voor allen.

Internationaal Departement

Het Maatwerkdecreet

WERKNEMERS IN DE SOCIALE ECONOMIE KRIJGEN VOORTAAN 'RUGZAKJE' MET ONDERSTEUNINGSMAATREGELEN

Sinds 1 april is de uitwerking van het 'Collectief Maatwerkdecreet' een feit. Het decreet zorgt voor een vereenvoudiging van de opdeling tussen sociale werkplaatsen, beschutte werkplaatsen en invoegbedrijven. En het biedt ondersteuning op maat aan werknemers die door bijvoorbeeld een fysieke of mentale handicap nood hebben aan bijkomende ondersteuning op de arbeidsmarkt.

Maatwerkbedrijven en afdelingen

Voortaan gaan de beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en invoegbedrijven als maatwerkbedrijven en -afdelingen door het leven. Maatwerkbedrijven zijn ondernemingen die zich specifiek toeleggen op de tewerkstelling van mensen met een arbeidsbeperking. Vanaf 20 voltijdse 'doelgroepwerknemers' op jaarbasis en met een bezetting van minstens 65 % doelgroepwerknemers in het totale personeelsbestand, kan elke vzw of vennootschap met een sociaal oogmerk als maatwerkbedrijf worden opgericht. Maatwerkafdelingen kunnen daarentegen opgericht worden binnen eender welke onderneming die daarnaast een weg wil inslaan naar de sociale economie. Zo kan binnen bijvoorbeeld een commercieel bedrijf een bepaalde afdeling worden ingericht waarin mensen met een arbeids handicap kunnen worden tewerkgesteld en waar nodig worden ondersteund. Binnen een maatwerkafdeling geldt een vereiste van minimum 5 voltijdse doelgroepwerknemers.

Doelgroepwerknemers

Wat wordt concreet bedoeld met een 'doelgroepwerknemer'? Volgens het Maatwerkdecreet zijn nieuwe doelgroepwerknemers personen met een arbeidshandicap, personen met een psychosociale problematiek en uiterst kwetsbare groepen die gedurende minstens 24 maanden geen betaalde arbeid hebben verricht. Met deze laatste categorie wordt de doelgroep aldus verruimd door langdurig werkzoekenden ook kansen te bieden binnen de sociale economie, met dien verstande dan dat zij slechts voor maximum 2 jaar gesubsidieerd worden.

Wat met de huidige doelgroepwerknemers ?

Werknemers die op 31 maart 2015 met een erkenning binnen de sociale economie aan het werk waren, zullen als doelgroepwerknemer erkend blijven. Pas na 5 jaar wordt dit statuut door de VDAB geëvalueerd. 10 % van de huidige werknemers kan reeds vroeger door de VDAB worden beoordeeld. Als uit deze evaluaties blijkt dat de werknemer klaar is om door te stromen naar de 'normale' economie, kan de huidige erkenning worden aangepast. Ook gewijzigde medische redenen kunnen aanleiding geven tot een evaluatie.

"Een rugzakje" aan ondersteuning ?

Een ander belangrijk principe binnen het Maatwerkdecreet is dat de subsidies die werkgevers ontvangen niet langer afhankelijk zullen zijn van de organisaties zelf, maar worden toegekend naarmate een werknemer een grote dan wel minder grote nood heeft aan bijkomende ondersteuning op de werk-

vloer. Afhankelijk van die behoefte krijgt elke doelgroepwerknemer dus een eigen 'rugzak' mee die zal bepalen hoeveel middelen organisaties zullen krijgen voor hun begeleiding. Een werknemer kan zijn 'op maat gemaakt' rugzakje inzetten in ruil voor een pakket aan ondersteuningsmaatregelen. Dit pakket kan bestaan uit enerzijds een *loonpremie* en anderzijds een *begeleidingspremie*. Een loonpremie is een tussenkomst in de loonkosten van de werkgever en de begeleidingspremie is een premie ter ondersteuning van de begeleiding op de werkvloer en de opbouw van competenties. Een werknemer met een zwaar rugzakje zal dan recht geven op een hogere tussenkomst in de loonkost van de werkgever en een intensievere begeleiding krijgen op de werkvloer. Ook hebben maatwerkbedrijven (geen afdelingen) recht op middelen voor organisatie-ondersteuning. Zij kunnen die middelen inzetten om het productieproces aan te passen aan de noden van de werknemers of voor het installeren van een sociale dienstverlening op de werkvloer.

De VDAB zal aan de hand van concrete meetinstrumenten of attesten de behoefte aan ondersteuning meten, VDAB bepaalt dus enerzijds of iemand een rugzakje krijgt en anderzijds ook hoe zwaar die rugzak wordt. Hoe de ondersteuning concreet op de werkvloer zal worden ingevuld, is te bepalen door de werkgever zelf. De werkgever zal ook een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) moeten opmaken die als basis kan dienen voor de 5-jaarlijkse evaluatie door de VDAB. De VDAB kan bij haar 5-jaarlijkse evaluatie bepalen of het rugzakje wordt aangepast en of er dus meer of minder begeleiding nodig zal zijn.

Doorstroom

Daarnaast wil de Vlaamse Regering met het maatwerkdecreet sterk inzetten op de doorstroom van sterkere werknemers naar een duurzame job in de 'reguliere' economie, om op die manier in de sociale economie plaatsen te creëren voor bijzonder kwetsbare groepen, zoals langdurig werklozen.

Werknemers die klaar zouden zijn om door te stromen, worden volgens het decreet niet van de ene op de andere dag in de reguliere economie gedropt, maar via een stage van ongeveer 6 maanden verder begeleid. Tijdens de stage kan de werknemer nog steeds terugkeren naar de sociale economie, mocht blijken dat een doorstroomtraject (nog) niet aan de orde is.

Wat verandert er voor onze huidige werknemers ?

Het maatwerkdecreet zal aanvankelijk weinig aanpassingen met zich meebrengen voor onze huidige

werknemers in de sociale economie. Het Decreet schrijft voor dat de huidige beschutte en sociale werkplaatsen automatisch maatwerkbedrijven worden en daarvoor een aangepaste financiering krijgen. De huidige ondernemingen krijgen nog tot januari 2018 de tijd om hun structuur aan te passen aan de voorwaarden uit het maatwerkdecreet (aantal werknemers, evaluatie, coaching, opmaak persoonlijk ontwikkelingsplan). Zoals hierboven reeds vermeld blijven ook de erkenningen momenteel behouden en wordt het merendeel van het personeel pas na 5 jaar geëvalueerd.

Momenteel is er nog een groot onderscheid in loonen arbeidsvoorwaarden tussen werknemers in de sociale werkplaatsen en beschutte werkplaatsen. Met het maatwerkdecreet wordt hierin nog geen aanpassing voorzien. Als vakbond pleiten wij voor een gelijkschakeling in deze voorwaarden, zonder de werknemers hierbij te benadelen.

Missie geslaagd ?

Het maatwerkdecreet biedt ongetwijfeld mogelijkheden om werknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt ondersteuning op maat aan te bieden. Ook voor ondernemingen in de reguliere economie is dit een positieve evolutie : via een maatwerkafdeling worden zij voortaan gesubsidieerd voor het in dienst nemen van minstens 5 voltijdse doelgroepwerknemers. En toch is het net daar dat het schoentje wringt : wat met doelgroepwerknemers die in de reguliere economie werken maar waar aan de minimumvereiste van 5 voltijdse medewerkers niet wordt voldaan ? Deze werknemers vallen volledig uit de boot voor wat betreft de individuele begeleiding op de werkvloer. Via de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) kunnen werkgevers wel een deel van de loonkost recupereren voor personen met een arbeidshandicap, maar er zijn niet de minste garanties voor de begeleiding op de werkvloer. Er is dus helaas nog steeds geen ruimte gecreëerd voor individueel maatwerk. Het wordt tijd dat de Vlaamse Regering hier werk van maakt, zodat elke werknemer met de nood aan ondersteuning gebruik kan maken van begeleiding.

Verder hebben werknemers wel recht op een eigen rugzakje, maar kunnen zij zelf niet bepalen wat in dat rugzakje zit en biedt het hun geen garantie op een job. Een zwaar rugzakje biedt potentiële werkgevers immers wel extra middelen, maar ook heel wat meer werk. Werkgevers kiezen nog steeds zelf wie ze aanwerven, waardoor er geen garanties zijn op een plaats in de sociale economie voor de allerzwaksten in de maatschappij.

SYNDICALE PREMIES

Handel in ruwe huiden en vellen (PC 128.01)

Jaar : 2014
 Referteperiode/Aansluiting :
 1/10/2013 – 30/9/2014
 Bedrag :
 - € 135 voor een volledig jaar
 - € 11,25 per twaalfde
 Bijzondere voorwaarden : wie op 30/9/2014 in dienst is, heeft recht op de premie
 Brugpensioen geeft recht op de premie.
 Gepensioneerden of overledenen tijdens de referteperiode hebben/openen recht a rato van het aantal gewerkte maanden.

Schoolverlaters die rechtstreeks in dienst treden en binnen 2 maanden lid worden bij de vakbond, hebben recht op basis van 1/12 a rato van het aantal gewerkte maanden in de referteperiode. Elke begonnen maand wordt gelijkgesteld met een volledig gewerkte maand. Ziekte, arbeidsongeval en tijdelijke werkloosheid worden gelijkgesteld.

Petroleumnijverheid (PC 117)

Jaar : 2014
 Referteperiode/Aansluiting :
 1/1/2014 – 31/12/2014
 Bedrag :
 - € 135 of € 11,25 (1/12) voor arbeiders met prestaties in de sector en voor de bruggepensioneerden in 2014;
 - € 113 of € 9,42 (1/12) voor de bruggepensioneerden de daaropvolgende jaren tot aan hun pensioen

Steengroeven (PC 102)

Jaar : 2014
 Referteperiode : 1/1/2014 – 31/12/2014
 Bedrag : per betaalcategorie
 - berekening door ACLVB
 Bijzondere voorwaarde : tegencontrole door een andere vakorganisatie is vereist.
 Bruggepensioneerden hebben ook recht op de syndicale premie.

Tabaksnijverheid (PC 133)

Jaar : 2014
 Referteperiode/Aansluiting :
 01/01/14 – 31/12/14
 Bedrag : € 135 of € 11,25 per begonnen maand
 Werknemers die in 2014 met brugpensioen of pensioen gegaan zijn, hebben eveneens recht op de volledige premie.
 Bruggepensioneerden van 2013 hebben recht op een premie van € 30.
 Bestaanszekerheid Tabak :
 Beperkt tot 75 dagen per kalenderjaar aan € 2,48/dag voor alle arbeiders.

Leerlooierijen (PC 128.01)

Jaar : 2014
 Referteperiode/Aansluiting :
 1/10/2013 – 30/9/2014
 Bedrag :
 - € 135 voor een volledig jaar
 - € 11,25 per twaalfde
 Bijzondere voorwaarden : wie op 30/9/2014 in dienst is, heeft recht op de premie.
 Brugpensioen geeft recht op de premie.
 Gepensioneerden of overledenen tijdens de referteperiode hebben/openen recht a rato van het aantal gewerkte maanden.

Schoolverlaters die rechtstreeks in dienst treden en binnen 2 maanden lid worden van een vakbond, hebben recht op basis van 1/12 a rato van het aantal gewerkte maanden in de referteperiode. Ziekte, arbeidsongeval en tijdelijke werkloosheid worden gelijkgesteld.

Scheikunde arbeiders (PC 116)

Jaar : 2014
 Referteperiode/aansluiting :
 1/1/2014 - 31/12/2014
 Bedrag : 110 euro of 9,17 euro per begonnen maand
 Bijzondere voorwaarden :
 - de vormingspremie van 25 euro wordt vanaf 1/10/2015 uitbetaald door ACLVB aan de hand van de attesten "syndicale premie 2014";
 - lid zijn van een werknemersorganisatie (bij een niet volledig jaar wordt per maand tewerkstelling en of lidmaatschap 1 twaalfde van € 110 toegekend);
 - contracten van interimarbeid of studentenarbeid komen niet in aanmerking;
 - bij brugpensioen of pensionering worden slechts de effectief gepresteerde maanden in aanmerking genomen.

Duplicata : duplicaten worden aangevraagd bij ACLVB. Voor werknemers die geen attest zouden ontvangen hebben, maar toch kunnen aantonen dat ze onder het PC 116 zijn tewerkgesteld, zal het sociaal fonds op basis van een wettelijk document (attest werkgever, loonfiche) alsnog een attest opmaken.

Laattijdige premies :
 de laattijdige premies kunnen tot 3 jaar terug aanvaard worden (2013/2012/2011).

LOONAANPASSINGEN OP 01.04.2015

P.C.	ACTIVITEIT	AANPASSING
106.01	Cementfabrieken	+ 0,1094 % op de minimumlonen (index)
109	Kleding- & confectiebedrijf	+ 0,04 % (index)
117	Petroleumnijverheid & -handel	+ 0,1094 % op de minimumlonen (index)
120.02	Vlasbereiding	+ 0,04 % (index)
136.01	Fabricage van papieren buisjes	+ 0,20 % (index)
143	Zeevisserij (niet-varend personeel)	+ 0,0199 % (index)
148.00	Bont & kleinvel	+ 0,04 % (index)
215	Bedienden van het kleding- & confectiebedrijf	+ 0,04 % (index)
219	Diensten & organismen voor technische controles & gelijkvormigheidstoetsing	+ 0,02 % (index)
301.00	Havenbedrijf (sinds 07.04.2015)	+ 1,60 % op de minimumlonen (index)
326	Gas- & elektriciteitsbedrijf	+ 0,1094 % op de minimumlonen (index)

WERK JE IN DE BOUWSECTOR ? WERK JE IN DE HOUT EN STOFFERING ? WIJ ZIJN BENIEUWD NAAR JOUW MENING !



Binnenkort starten de onderhandelingen in de bouwsector en in de hout en stoffering. Met het oog daarop zijn we benieuwd naar jouw mening.
 Op 24 april hebben wij daarom aan al onze leden een vragenlijst gestuurd via e-mail. Heb jij deze vragenlijst toch niet ontvangen ?
 Stuur dan een e-mail naar jerome.marneffe@aclvb.be.
 Dan sturen we jou deze vragenlijst.



Wat kost een indexsprong aan een jongere ?

FREEZBE SCHUDT JONGEREN WAKKER

Meer dan 4.000 jongeren trokken op 31 maart naar de afstudeerbeurs in het ICC te Gent, een beurs waar de laatstejaarsstudenten verschillende stands van bedrijven konden bezoeken om er hun cv achter te laten, en - wie weet - die ene droomjob aan de haak te slaan.

De ideale gelegenheid voor FreeZbe om, samen met de twee andere jongerenbonden, actie te voeren. De indexsprong is namelijk voor vele jongeren een vaag begrip en een ver-van-mijn-bed show. Door het uitdelen van 'een dikke vette cheque' probeerden we jongeren te sensibiliseren voor de problematiek die een eenmalige indexsprong met zich meebrengt. We hadden

namelijk uitgerekend hoeveel een jongere zou verliezen aan het begin van haar/zijn loopbaan : verspreid over een carrière van 45 jaar, verliest een jongere niet minder dan € 40.853,81. En dat louter door slechts eenmaal een loonindexatie van 2 % over te slaan.

'Oei, dat is eigenlijk wel veel geld', was een veel voorkomende reactie.

De drie jongerenbonden slaagden er dus in om de jongeren die weldra de arbeidsmarkt betreden, eens goed te doen nadenken over het besparingsbeleid van de huidige regering(en).

Opzet geslaagd !

Tim RAMBOER



NIEUWS UIT DE ZONES

ZONE WAAS EN DENDER

Al 20 jaar vruchtbare samenwerking tussen Liberale Vakbond en Liberale Mutualiteit in Lebbeke

In Lebbeke zijn de Liberale Vakbond en de Liberale Mutualiteit sinds 1995 samen gehuisvest in de Leo Duboisstraat 21. "Een samenwerkingsverband in sociale dienstverlening dat duidelijk zijn vruchten afwerpt", stellen Geert Roosenboom (plaatselijk secretaris ACLVB) en Christoph De Backer (plaatselijk secretaris LM).

"Onze diensten vullen elkaar perfect aan. Het gaat om verschillende materies, maar er zijn veel overlappingen, waardoor alleen maar een plus naar onze leden is ontstaan."

De Leo Duboisstraat is als het ware een liberaal sociaal huis geworden. Dat levert veel voordelen op. Een duidelijk bewijs daarvan is ons stijgend ledenaantal.



De aanwezigheid van de Liberale Mutualiteit in Lebbeke gaat terug tot 1904, toen nog "Hulp in Nood" genaamd. In al die jaren van groei werd steeds gezocht naar een sociaal liberalisme, een 'volks' liberalisme. "Het ligt in onze bedoeling om de Liberale Mutualiteit en Liberale Vakbond in Lebbeke fysiek te behouden, met een plaatselijk kantoor, en dat om de dienstverlening zo 'direct' mogelijk te houden. Voor de mutualiteit is er nog een extra dienstverlening van maatschappelijk werk en medische controle, ook dat geeft een surplus."

Geert ROOSENBOOM

Geert Roosenboom en Christoph De Backer, tevreden over 20 jaar vruchtbare samenwerking tussen liberale vakbond en mutualiteit in Lebbeke.

ZONE WAAS EN DENDER

IN MEMORIAM PHILEMON DE BRAUWER

Op 2 april is Philemon De Brauw, ACLVB-afgevaardigde in brugpensioen, plotseling overleden.

Philemon was jarenlang ACLVB-afgevaardigde, eerst bij Renault en na de sluiting van Renault bij T.I. Automotive te Lokeren.

Hij was door iedereen graag gezien en stond, ook al was hij met brugpensioen, nog altijd klaar om deel te nemen aan een actie of een betoging. Op 11 maart was hij er nog bij tijdens de militantenconcentratie op het



Brusselse Muntplein. Hij volgde ook nog steeds de C-vorming in Lokeren en de Seniorenvorming te Sint-Niklaas; zo bleef hij in contact met zijn ex-collega's en ACLVB-militanten.

We herinneren ons Philemon als een zachte maar gedreven syndicalist. We zullen hem missen !

We willen de zonen van Philemon, zijn familie en vrienden veel sterkte toewensen.

CVD

Zone Aalst-Ninove

PERSONEEL DISTRIBUTIESECTOR MAAKT KENNIS MET ACLVB



Nadat reeds tal van ACLVB-zones een ledenwervingactie organiseerden, heeft ook de zone Aalst-Ninove dat gedaan. Op 25 maart bezochten ACLVB-medewerkers verschillende bedrijven van de distributiesector in Aalst, Ninove en Zottegem.

Er werden pralines uitgedeeld en er was telkens een kort onderhoud met personeelsleden om de ACLVB bekend te maken, zijn service aan te bevelen en de aandacht te richten op de komende sociale verkiezingen.

De respons van de mensen was zeer bevredigend. Nu maar hopen dat dit ook leden en eventuele kandidaten voor de sociale verkiezingen mag opleveren.

AS

Versterkte degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen

WAT IS DE IMPACT OP ARMOEDE ?

Regelmatig wordt erop gewezen dat België dankzij zijn sociaal beschermingssysteem de crisis beter heeft weten te doorstaan dan andere Europese lidstaten. Toch blijkt het sociaalezekerheidssysteem niet iedereen te beschermen tegen armoede. Wat betekent de versterkte degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen bijvoorbeeld voor het risico op armoede ?

Over de vraag of België al dan niet een gunstig land - als men die term al mag gebruiken - vormt voor de werkloze, is reeds veel inkt gevloeid. De waarheid ligt zoals vaak in het midden.

België is alvast een eenzame wolf in de zin dat onze uitkeringen, hoewel nu degressief, onbeperkt zijn in de tijd. In de meeste landen ligt een tijdslimiet van bijvoorbeeld maximum 3 jaar of die wordt gekoppeld aan de lengte van de loopbaan of betaalde bijdragen. Ook specifiek is de koppeling van de uitkering aan de gezinssituatie. Daarnaast worden oudere werklozen gespaard van de degressiviteit. Bovendien hebben we een heel gunstig (para)fiscaal stelsel van vervangingsuitkeringen.

Daartegenover staat dan wel dat sancties bij niet-naleving van actieve beschikbaarheid veel zwaarder zijn, evenals de voorwaarden van toekenning van een uitkering. Het loonplafond dat gebruikt wordt voor de berekening van de uitkeringen ligt ook veel lager dan in onze buurlanden. Hierdoor is er maar weinig variatie tussen een minimum- en maximumuitkering. Misschien nog zwaarder op de maag ligt het feit dat onze werkloosheidsuitkeringen sterk achterop hinken op onze welvaartsevolutie enerzijds, maar ons anderzijds ook niet beschermen tegen armoede. Met andere woorden krijgen we nog niet eens voldoende om boven de armoededrempel te blijven, terwijl de doelstelling is om een gelijk welvaartsniveau te kunnen behouden, althans tijdelijk.

"Als ze maar willen ..."

Bij degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen is het uitgangspunt : werklozen zo snel mogelijk terug aan het werk te helpen. Men ziet 'de werklozen' als een homogene groep, die allemaal op relatief korte tijd aan werk kunnen geraken, 'als men maar wil'. De degressiviteit van de uitkeringen moet de mensen aanzetten om bij wijze van spreken een beetje meer wil te tonen.

Wel moet men daarbij voor ogen houden dat werklozen geen homogene groep zijn, maar net heel heterogeen : men is werkloos om allerlei verschillende redenen, die niet zuiver te maken hebben met individuele verantwoordelijkheid. Denk maar aan bedrijven die al dan niet verdoken geen allochtonen of oudere werknemers willen aannemen, of een onderwijssysteem dat opleidingen niet afstemt op de noden op de arbeidsmarkt.

De degressiviteit zal ongetwijfeld de financiële aantrekkingskracht van arbeidshervatting verhoogd hebben. Wie werkloos valt, maar relatief goede kansen heeft op de arbeidsmarkt, zal wellicht iets sneller terug aan het werk geraken. Maar ze heeft ook de bescherming die de werkloosheidsuitkeringen bieden, meer in het gedrang gebracht.

Ongeveer een derde van de werklozen zagen hun uitkering stijgen gedurende de eerste drie maand van hun werkloosheid. Deze stijging bedroeg tussen de 8 en 10 %. Werklozen die meer dan een jaar werkloos zijn, ontvangen echter minder



dan vroeger door de versterkte degressiviteit. 43 % van de gezinshoofden die langer dan een jaar werkloos waren, ontvingen een uitkering lager dan in het vorige systeem, bij alleenstaanden bedroeg dit 33 %. Percentages van daling gaan van -1.5 % tot -10 % !

Het globale armoederisico voor de werklozen is door de versterkte degressiviteit ook gestegen naarmate de werkloosheid langer duurt. Vooral de cijfers van langdurige werkloosheid springen eruit. Alleenstaanden die vijf jaar werkloos zijn, zien door de versterkte degressiviteit hun armoederisico stijgen van 12 % naar 72 % ! Gezinshoofden moeten 'slechts' een stijging met 5 procentpunt incasseren, maar daar lag het risico al hoog. Hier stijgt het risico van 61 naar 66 %.

Schadelijke effecten voor kansengroepen

Samenvattend kunnen we dus zeggen dat het systeem weliswaar belonend werkt voor wie kortstondig werkloos is, maar wie niet meteen kan herinschakelen op de arbeids-

markt wordt bestraft, des te meer nog wanneer het gezin afhankelijk is van deze uitkeringen als enige bron van inkomsten. Het systeem zal mensen belonen die wellicht al vlot zouden heroriënteren naar de arbeidsmarkt toe (kortstondige, goed opgeleide werklozen), maar heeft zeer schadelijke effecten voor de kansengroepen. Zij die voor de versterkte degressiviteit al de meeste stimulansen hadden tot werkhervatting, krijgen er nu gewoon nog meer. Daarbovenop wordt nu ook naar het inkomen van de laatste 20 jaar gekeken voor de pensioenberekening. Deze mensen zullen dus dubbel gestraft worden wanneer zij met pensioen gaan.

De laagste kansengroepen schurken daarentegen dichter aan bij de armoedegrens. Dan gebeuren er twee zaken : noodzakelijke kosten (dokter, school) worden uitgesteld of verschoven, waardoor zowel welvaart als welzijn van deze groepen daalt en daarmee nog meer hun kansen op de arbeidsmarkt. Bovendien gaan deze groepen zich meer beroepen op het OCMW, waardoor het probleem niet wordt opgelost, maar verschoven naar de lokale overheden. Andere mogelijkheden zijn ook stijgende cijfers in het zwartwerk.

Onze overheden slagen erin om mensen een goede begeleiding te bieden naar de arbeidsmarkt en belonen groepen die snel hun weg naar de arbeidsmarkt vinden, terwijl ze diegenen die blijven rondhangen in de werkloosheid met de stok naar de arbeidsmarkt wil drijven. Hierbij vergeet ze dat werkloosheid bij een aanzienlijk aantal mensen geen keuze is, maar een kwestie van kansen. In haar missie om ideologische punten te scoren bij haar achterban, duwt ze meer mensen in de armoede, wat ook een impact zal hebben op andere aspecten van het beleid : zwaardere druk op de OCMW's, minder consumptie, ...

De vraag die onze regeringen zich dus moeten stellen is : is het sop de kool waard ?

Pieter BAERT

Volledig werklozen

MAAK JIJ AL GEBRUIK VAN DE ELEKTRONISCHE CONTROLEKAART ?

Steeds meer volledig werklozen kiezen voor de elektronische controlekaart. Ontdek de talrijke voordelen ervan !

Wat ?

Als volledig werkloze moet je elke maand je controlekaart invullen en aan ACLVB bezorgen zodat we je uitkering kunnen betalen.

Je kan dit doen via een papieren controlekaart, maar sedert enkele maanden kan dit ook via je pc, smartphone of tablet.

Arbeidsdagen, ziekte-dagen, vakantiedagen,... duid je op een eenvoudige manier aan en op het einde van de maand is er maar 1 klik nodig om je elektronische kaart aan ACLVB te bezorgen.

Dit alles gebeurt binnen de beveiligde omgeving van de sociale zekerheid.

Surf naar www.aclvb.be; via de rubriek werklozen kan je klikken op "Vul je elektronische controlekaart hier in".

Hoe log je in ?

Op je pc

► Hiervoor heb je een eID (een Belgische elektronische identiteitskaart), kaartlezer en pincode nodig

Op de pagina van eID Belgium (<http://eid.belgium.be/nl/>) vind je onder de rubriek 'JE EID GEBRUIKEN' instructies om je pc correct te configureren voor het gebruik van de elektronische identiteitskaart.

► Of met een burgertoken (heb je dit nog niet, dan kan je het aanvragen via <https://iamapps.belgium.be/sma>)

Op je smartphone of tablet

► Via een gebruikersnaam en paswoord (aan te vragen via <https://iamapps.belgium.be/sma>)

Wanneer je voor de eerste keer inlogt, moet je aangeven vanaf welke maand je wenst gebruik te maken van de elektronische controlekaart. Dit betekent dat je vanaf die maand geen papieren controlekaart meer zult gebruiken. Deze verklaring wordt dan via ACLVB overgemaakt aan de RVA.

Het invullen van de kaart is heel eenvoudig

Ben je de hele maand volledig werkloos, dan hoeft je niets aan te duiden op de kaart. Je dient ze enkel op het einde van de maand naar ACLVB te versturen.

Ben je ziek, neem je vakantie of start je met een job, dan selecteer je die dag door er op te klikken en duid je de situatie voor die dag aan.

Doe dit in ieder geval voor je naar het werk vertrekt, dan ben je volledig in orde indien er controle is van de RVA.

Kaart aan ACLVB bezorgen ?

Op het einde van de maand kan je je controlekaart via een eenvoudige klik naar ACLVB verzenden.

Voordelen ?

- De toepassing wijst zichzelf uit en is heel eenvoudig in gebruik.
- Je hoeft je niet langer elke maand naar je ACLVB-secretariaat te verplaatsen.
- Je bespaart op postzegels.
- Je kan je kaart niet meer verliezen.
- Je uitkering kan nog sneller betaald worden.

Niks dan voordelen, dus waarop zou je nog wachten om voortaan je controlekaart online in te vullen ?

Bevestigde kaarten en een overzicht van je betalingen kan je trouwens raadplegen in "Mijn werkloosheidsdossier" op de ACLVB-website. Via deze toepassing kan je de stand van je dossier opvolgen, kan je zien of je al bent betaald en zo veel meer. Toegankelijk via www.aclvb.be/werklozen/.

Heb je nog vragen ?

Surf dan zeker eens naar onze website waar je zowel voor de toepassing op pc als voor de smartphone/tablet een handleiding vindt.

Voorlopig is enkel de controlekaart voor de volledig werkloze vervangen door een elektronische variant.

Word je voor het eerst werkloos of word je opnieuw werkloos na een onderbreking, vergeet dan niet langs te komen bij je ACLVB-secretariaat.

Ook andere documenten, zoals bv. je inschrijvingsbewijs bij de VDAB of ACTIRIS, moet je ons nog op papier bezorgen.

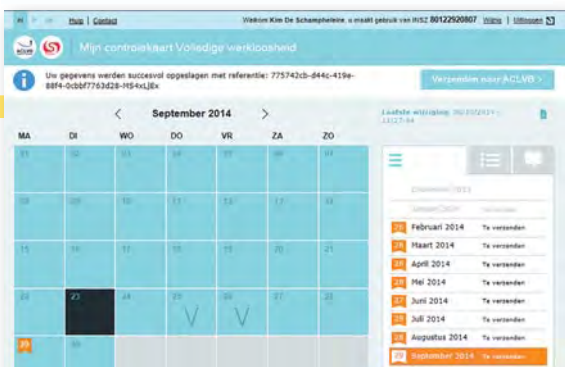
Ben je tijdelijk werkloos, betalen we je inkomensgarantie- of ACTIVA-uitkering, ook dan dien je ons nog steeds de nodige papieren documenten aan te leveren.

Interesse ?

Kom dan zeker eens langs in je plaatselijk ACLVB-secretariaat voor een woordje uitleg.

Heb je nog geen kaartlezer ? Vraag ernaar in je secretariaat. Zolang de voorraad strekt !

Kim DE SCHAMPHELEIRE



AANGIFTE VAN JE PERSOONLIJKE GEZINSSITUATIE



Wanneer je voor het eerst werkloos wordt, moet je aan de RVA je familiale en persoonlijke toestand aangeven.

Wat moet je aangeven ?

Het gaat om :

- ▶ je adres
- ▶ je nationaliteit
- ▶ de personen waarmee je samenwoont en hun inkomsten
- ▶ de activiteiten die je uitoefent (bv. een bijberoep, een politiek mandaat,...)
- ▶ het rekeningnummer waarop je werkloosheidsuitkeringen betaald moeten worden
- ▶ ...

Ook elke wijziging aan bovenstaande gegevens moet aangegeven worden. Bijvoorbeeld :

- ▶ je verhuist
- ▶ je rekeningnummer wijzigt
- ▶ je gaat samenwonen
- ▶ je gaat na een echtscheiding alleen wonen, maar je hebt nog een kind ten laste of je moet onderhoudsgeld betalen
- ▶ je partner begint te werken (of wordt ook werkloos)
- ▶ een van je kinderen begint te werken
- ▶ ...

Hoe moet je dit aangeven aan RVA ?

RVA heeft een specifiek formulier voorzien om al deze gegevens aan te geven : het "FORMULIER C1 – AANGIFTE VAN DE PERSOONLIJKE EN FAMILIALE TOE-

STAND". Wanneer je werkloos wordt, zullen we samen met jou dit formulier vervolledigen en samen met de andere documenten (bv. C4) van je werkloosheidsdossier aan de RVA bezorgen.

ACLVB moet controleren

De ACLVB-werklozenkas heeft de wettelijke verplichting om het Rijkregister te consulteren bij het samenstellen van je werkloosheidsdossier. Ontvangen we tegenstrijdige gegevens, dan zullen we dit samen met jou moeten oplossen vooraleer we je dossier aan RVA kunnen overmaken.

Er kunnen zich 2 situaties voordoen :

1. Je hebt je vergist bij het invullen van het formulier C1, en gaat akkoord met de gegevens van het Rijkregister. In dit geval heb je alsnog de mogelijkheid het formulier C1 te verbeteren vooraleer we het naar RVA versturen.
2. Je gaat niet akkoord met de gegevens die wij ontvingen van het Rijkregister.
Bv. Je bent onlangs verhuisd van de Stationsstraat naar de Peperstraat. Op je formulier C1 vul je je nieuwe adres in : Peperstraat. Het Rijkregister vermeldt - ten onrechte - nog steeds Stationsstraat.

In dit geval kan je jouw persoonlijke verklaring bevestigen. Het is echter mogelijk dat RVA nog verder onderzoek voert naar de reden van het verschil.

KDS

Werkloosheid

VOLG DE STAND VAN JE DOSSIER EN JE UITBETALINGEN OP DE WEBSITE VAN ACLVB

Ben je werkloos ? Dan herinneren we je eraan dat het mogelijk is om via de ACLVB-website de stand van zaken van je werkloosheidsdossier of informatie over de uitbetaling van je werkloosheidsuitkeringen te raadplegen.

Wat heb je nodig ?

- een pc met toegang tot het internet
- een kaartlezer
- je elektronische identiteitskaart en de pincode van je kaart

Hoe ga je tewerk ?

Je surft naar de ACLVB-website (www.aclvb.be) en je klikt "mijn werkloosheidsdossier" aan. Je komt dan terecht op het scherm "Aanmelden in de module mijn werkloosheidsdossier". Je volgt de aangegeven stappen en komt automatisch in je persoonlijk dossier terecht.





ZONDER OVERLEG

Zoals we vreesden, wil de regering het overleg met de sociale partners vermijden. Ze past voor het debat met de mensen die de realiteit aan den lijve ondervinden. De ministers klampen zich wanhopig vast aan hun cijfers en ideologische principes.

Werklozen zijn lanterfanter die niet echt op zoek zijn naar werk. Bruggepensioneerden profiteren van het systeem en teren op de gemeenschap. Aan de inkomsten van de rijken mag niet geraakt worden, anders parkeren ze hun geld elders. Inderdaad, werknemers en uitkeringsgerechtigden zijn prooi die gemakkelijker te vangen zijn.

Hoe vaak hebben de ministers niet herhaald dat het woord overleg om de haverklap terugkwam in de regeringsverklaring, om op die manier niet te moeten antwoorden op onze vragen? Sinds het begin hebben we onze twijfels geuit omtrent de goede intenties van deze coalitie. Men verzekerde ons dat we hen geen woorden in de mond moesten leggen. Vandaag stellen we vast dat onze vrees gerechtvaardigd was.

Verhoging van de pensioenleeftijd naar 67 jaar. Afbouw van de landingsbanen. Indexsprong enkel voor de werknemers, ambtenaren en sociaal verzekerden. Aangepaste beschikbaarheid van SWT'ers. De regering duwt het erdoor onder het mom van dringendheid. Ze wil laten zien wie de beslissingen neemt in ons land. En ze heeft besloten onmiddellijk lastenverlagingen toe te kennen aan de werkgevers om de arbeidskost te doen dalen, zonder iets in ruil daarvoor te vragen, in de hoop dat ze daardoor jobs zouden creëren. Rekenen op de goodwill van de aandeelhouders om het beschikbare geld te investeren ten voordele van de maatschappij in plaats van voor de waardevermeerdering van hun aandelen, is een gewaagde gok.

Vreemd genoeg is de regering veel minder gehaast om werk te maken van de fiscale revolutie waarop de werknemers wachten.

Laten we eerlijkshalve erkennen dat ze sinds januari 2015 een verhoging heeft toegepast van de forfaitaire beroepskostenaf trek. De maatregel, gespreid over twee jaar, was direct zichtbaar op het eerste nettoloon van het jaar. Vier maanden later neemt de regering met de ene hand weg wat ze met de andere hand had gegeven door een indexsprong van 2% te bepalen, waarvan het effect tot het einde van de loopbaan voelbaar zal zijn. Sommigen beweren dat we een strijd verloren hebben, dat de manifestaties waartoe we onze militanten hebben opgeroepen tot niets gediend hebben, dat de werknemers tevergeefs hebben gestaakt. "Laat de democratisch verkozen regering de maatregelen nemen die onontbeerlijk zijn voor het herstel van het land", schrijven ze ons.

Nee! Nee, nee, en nog eens nee! Voor ons, liberale syndicalisten, gaat de strijd verder. Niet tegen de regering. De strijd gaat verder tegen de uiterst onrechtvaardige maatregelen die ze neemt en de manier waarop ze dat doet.

Door de militanten te mobiliseren ondersteunen we alle ACLVB-afgevaardigden die op de verschillende overlegniveau's onderhandelen. En al diegenen die het standpunt van de werknemers gaan verdedigen in de Nationale Pensioencommissie, belast met de hervorming die de pensioenstelsels moet overeind houden. Diegenen die in de Nationale Arbeidsraad onderhandelen rond de verbeteringen van de nieuwe reglementering inzake tijdskrediet. Degenen die zich in de sectoren zullen inzetten om de maximale loonmarge te verkrijgen. Diegenen die hun werkgever ervan zullen overtuigen die marge en andere voordelen toe te kennen aan het voltallige personeel. Overal waar we de belangen van onze leden kunnen verdedigen, zullen we doorgaan met onze strijd.

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
<http://www.aclvb.be>

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

Redactie
Annick COLPAERT
Didier SEGHEIN

E-mail :
communicatie@aclvb.be

Prepress & druk
Creative Plus Production
& Corelio Printing

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