

CONNECT

HET MAGAZINE VAN DE KADERWERKING



INHOUD

JURIDISCH OMKADERD

Van probleem naar gerechtigheid: een blik in de wereld van onze juridische dienstverlening ... 3

ACLVB WEETWIJZER, top juridisch naslagwerk binnen handbereik 4

INTERVIEWS EN GETUIGENISSEN KADERLEDEN

Frans Van de Poll - PSA Antwerp 5

Martine Van Rattigen- Xella BE - Zwijndrecht 6

Vinçotte: overleg loont! 6

Pascal Detienne - BNP Paribas Fortis 9

Jan Thienpont Decoster - Colruyt 10

Jean Claude Van den Abeele - ING 11

UP 2 DATE GEÏNFORMEERD

Studiedienst ACLVB is wakkere copiloot 12

SYNDICAAL OMKADERD 12

UP 2 DATE GEÏNFORMEERD

Comé en Bien-Être des Salariés 14



Van probleem naar gerechtigheid: een blik in de wereld van onze juridische dienstverlening

Met de behandeling van jaarlijks ruim 5.300 nieuwe dossiers - rechtszaken en tussenkomsten van bemiddeling inbegrepen - en van nog ontelbare vragen voor advies, vormt de juridische dienst mee het kloppende hart van de organisatie. Dagelijks komen vragen en dossiers toe van onze leden, afgevaardigden en diensten.

Leden komen langs op het kantorennetwerk of winnen telefonisch advies in en uiteraard komen heel wat vragen binnen via e-mail. Onze kantoormedewerkers verlenen hierin eerstelijns hulp die gebundeld en aangestuurd wordt door onze zonale verantwoordelijken voor Advies, Begeleiding en Rechtsbijstand (ABR). Dossiers tegen beslissingen van de mutualiteit en de RVA blijven ook door hen gecoördineerd en opgevolgd, samen met het advocatenkantoor waarmee de betrokken zone samenwerkt. Alle andere domeinen van de Arbeidsrechtbank komen uiteindelijk op onze centrale juridische diensten in Gent en Brussel terecht.

Onze bestendig secretarissen leveren de eerstelijns hulp aan onze afgevaardigden. Als het tot een dossier komt, wordt dit eveneens opgevolgd door de zonale ABR-verantwoordelijken en afhankelijk van het type dossier overgemaakt aan de juridische dienst.

De uitdrukking 'goede afspraken, maken goede vrienden' geldt ook hier en daarom wordt bij aanvang van elk dossier een charter overlopen en ondertekend door het betrokken lid. Leden kunnen vanaf dag 1 van hun lidmaatschap terecht voor juridisch advies. Ook bemiddeling en het starten van een juridische procedure zijn in het lidmaatschap begrepen



voor zover men minstens 12 maanden gesyndiceerd is. Komt men niet aan deze 12 aaneengesloten maanden lidmaatschap bij ACLVB en eventueel bij andere vakbonden, dan is uiteraard ook nog tussenkomst mogelijk, maar dan wordt een eenmalige forfaitaire vergoeding gevraagd.

Als werknemer of sociaal verzekerde kan je in heel wat situaties terecht komen, waarin je nood hebt aan juridische omkadering. Niet alleen problemen of geschillen met je werkgever, maar ook met de arbeidsongevallenverzekering, ziekte- en invaliditeitsverzekering en falingen om er maar een paar te noemen.

Bovendien zijn voor kaderleden de uitdagingen vandaag de dag legio. Juridisch omkaderd betekent voor deze groep werknemers dat zij, net als elk ander lid, bij ACLVB terecht-

kunnen voor juridisch advies en natuurlijk verder indien nodig. Nemen we als typisch voorbeeld de bedrijfswagens. Wat met de mogelijkheid tot controle door de werkgever en het raakvlak met de privacy? Wat bij schade? Wat bij ziekte?

Kaderleden kennen vaak verschillende loon-elementen en bonusplannen, die allemaal onderhevig kunnen zijn aan wijziging naargelang de persoonlijke situatie en/of targets veranderen. Vragen over beschikbaarheid, advies over welzijn op het werk, aanpak pestgedrag, je kan ze allemaal bij ons kwijt. Het netwerk van ACLVB-medewerkers, van ABR-verantwoordelijken, bestendig secretarissen en de centrale juridische diensten zorgt ervoor dat onze aangesloten kaderleden hierover terecht kunnen in een vertrouwelijke omgeving met een persoonlijke aanpak. Je bent geen nummer.

OVER VERTROUWEN GESPROKEN. VAAK ZIT ER VEEL VERTROUWEN BIJ DE WERKNEMERS NAAR DE WERKGEVER TOE EN DENKT MEN ER BIJVOORBEELD NIET AAN OM LOONFICHES EN ANDERE DOCUMENTEN AF TE DRUKKEN, IMMERS 'MIJ GEBEURT DIT NIET'... EEN GEGEVEN WAT WE TOCH REALISTISCH EN NUCHTER ONDER DE AANDACHT WILLEN BRENGEN.

Naast dienstverlening aan onze leden, vormt het adviseren van onze bestendig secretarissen binnen het bedrijf, nationaal sectoraal verantwoordelijken binnen de paritaire comités en de verschillende regionale en nationale diensten de basis van het takenpakket.

Onze juristen pleiten ook op de verschillende Arbeidsrechtbanken en Arbeidshoven, en bij ontstentenis wordt gebruikgemaakt van gespecialiseerde advocatenkantoren. Kwaliteit gegarandeerd.

Daarnaast geven de juristen en medewerkers van de juridische dienst heel wat interne vorming o.a. aan onze afgevaardigden. Hoe ruimer de blik, hoe gericht de tussenkomst.

Elk lid kan bovendien gebruik maken van de handige Weetwijzer. Deze hoeksteen van onze werking is beschikbaar in boekvorm, via website en recent ook via een handige app. Dit naslagwerk wordt tweewekelijks aangepast aan de immer veranderende wet- en regelgeving. Bovendien is de Weetwijzer het geesteskind van het voormalig diensthoofd van de juridi-

sche dienst en heden Voorzitter van de ACLVB, Mario Coppens. Hij coördineert en beheert dit project nog tot op vandaag.

Midden onze mensen staan, is voor ACLVB geen loos begrip. ■

ACLVB WEETWIJZER

TOP JURIDISCH NASLAGWERK BINNEN HANDBEREIK

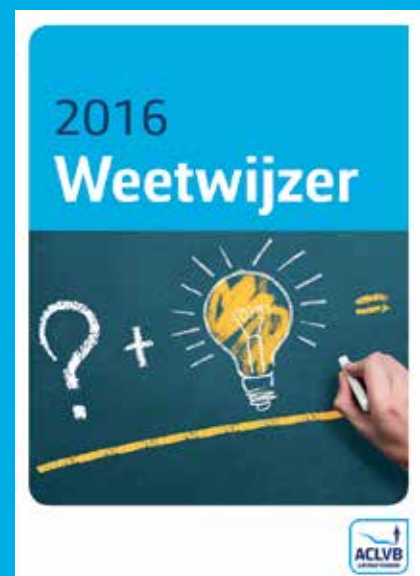
Deze hoeksteen van de ACLVB-werking wijst u als ACLVB-lid de weg in het bos van de sociale wetgeving die qua dimensie en complexiteit alleen maar groeit.

Een brede waaier aan thema's eigen aan zowel individueel als collectief arbeidsrecht, arbeidsreglementering en socialezekerheidsrecht worden u op een heldere wijze geduid.

De online versie werd volledig hertekend en biedt met een geoptimaliseerde zoekfunctie en verhoogde comptabiliteit met tablets en smartphones een kwalitatief hoogstaand naslagwerk binnen handbereik van onze leden. De online versie wordt tweewekelijks geüpdatet zodat u steeds over geactualiseerde informatie beschikt.

Ontdek het werk op www.weetwijzer.be. Indien u nog geen login hebt, kan u die aanmaken op de website. Hou daarbij uw WINcard bij de hand, want uw lidnummer is ook hier een sleutel die u meerwaarde biedt.

Sinds kort is de Weetwijzer ook te raadplegen via app. Eenvoudig te downloaden in alle app-stores. Op deze manier kan u nog sneller een antwoord vinden op uw vragen.



De papieren versie telt ruim 1200 pagina's, wat ten opzichte van de vorige editie zomaar even 300 pagina's meer is. Dit werk is verkrijgbaar via uw plaatselijk secretariaat. ■

Frans van de Poll - PSA Antwerp

“Vrijheid is geen ijdel begrip bij de Liberale Vakbond.”



Vanaf dag twee van mijn loopbaan heb ik me aangesloten bij de Liberale Vakbond. Dat is inmiddels 26 jaar geleden. We waren blauwgezind van thuis uit. Maar zelfs als dat niet zo was geweest, zou ik geheid bij de ACLVB terechtgekomen zijn. Het is gewoon de vakbond die bij me past!

Frans van de Poll (47), afgevaardigde in het CPBW, de OR en de SD, zegt het rustig maar overtuigd. Bij PSA in Antwerpen is hij als kaderlid verantwoordelijk voor de naleving van veiligheidsmaatregelen op de containerterminals

Kaderlid en vakbondsafgevaardigde, geen wringende combinatie?

“Nee, waarom zou het! Het is net heel zinvol dat ook kaderleden vertegenwoordigd zijn. We maken mee deel uit van het personeel,

en kampen met specifieke problematieken. Dat heeft in het bijzonder de Liberale Vakbond goed begrepen. Sinds enige tijd is ACLVB bezig met de uitbouw van een kaderwerking, heel zinvol! We krijgen bijvoorbeeld de gelegenheid om - naast de gewone syndicale vormingen - deel te nemen aan kadervormingen. Vanuit onze bijzondere positie in de onderneming zijn we als kaderleden immers op zoek naar feedback, we hebben behoefte aan een eigen orgaan om ervaringen uit te wisselen.”

Staat een vakbondsmandaat eventuele carrièrekansen niet in de weg?

“In het overleg tussen werkgever en werknemer hangt veel af van de manier waarop je je opstelt. Vanuit mijn managementfunctie ben ik het sowieso gewoon om met verschillende partijen samen te zitten en te overleggen. Voor mij is een onderhandeling pas geslaagd als alle gesprekspartners tevreden van tafel komen. In dat opzicht zijn we bij de ACLVB echte bruggenbouwers, we denken oplossingsgericht. We hangen bovendien niet af van een politieke partij en worden evenmin gehinderd door syndicale hiërarchieën. Niemand van de ACLVB-instanties die me iets opdringt, vrijheid is geen ijdel begrip bij de Liberale Vakbond.”

De ACLVB is de vakbond van de werkgever, hoor je wel eens.

“Ten onrechte! Wellicht denken sommigen bij liberaal aan grootkapitaal, aan ondernemers. We hebben de werknemers bij PSA duidelijk bewezen dat de ACLVB er voor ieder van hen is. Ze weten dat ze echt bij ons terecht kunnen. Anderzijds laten we ons ook niet voor om het even welk karretje spannen. Voor bluf of verbale krachtpatserij moet je bij ons niet zijn. In die zin is ACLVB een uitgesproken nuchtere, verantwoordelijke vakbond. We zijn niet uit op het ontwrichten van de firma, je moet ervoor zorgen dat de onderneming een stabiele omgeving wordt.” ■

Martine Van Rattigen - Xella BE - Zwijndrecht

“Als een buffer tussen werkgever en werknemer”

Op de vragen waarom zich kandidaat stellen bij een vakbond en waarom dan bij de ACLVB, zijn de antwoorden volgens Martine Van Rattigen, kaderlid bij Xella BE, vrij simpel: “Er is gewoon nood aan sociaal overleg tussen werkgever en werknemer om een gezond evenwicht na te streven in de belangenverdediging van alle partijen. En bovendien, hoe meer gesprekpartners, hoe beter. Dit geeft een grotere en andere visie op bepaalde punten en zorgt voor een breder platform voor de werknemers.”

“Zelf heb ik voor de 2de keer een mandaat in zowel OR, CPBW en de Syndicale Delegatie. Ik doe dit vooral vanuit mijn persoonlijke interesse en sociaal engagement. Ik beschouw mezelf een beetje als de buffer tussen werkgever en werknemer en probeer op die manier de vinger aan de pols te houden in het belang van de werknemers. Ik heb zeer bewust voor de ACLVB gekozen en dit voornamelijk omwille van het politiek onafhankelijk aspect. Bovendien vond ik het een pluspunt om zo een 3de sociale partner aan de onderhandelingstafel te krijgen. Daar maken we vooral het verschil met ACV en ABVV in de dialoog. Wij willen een gesprekspartner en aanspreekpunt zijn in plaats van een syndicalist an sich. En dat we een kleinere vakbond zijn, dat deert me niet. Integendeel, dat zorgt voor direct en persoonlijk contact met de secretaris.”

De ACLVB is ook de enige vakbond die arbeiders, bedienden en kaderleden onder één dak huisvest. Wat dat betreft, is de ACLVB dus een vooruitstrevende vakbond. “Toch vind ik persoonlijk dat er nog steeds een groot verschil bestaat tussen arbeiders en bedienden, voor wat betreft syndicale betrokkenheid en lidmaatschap,” zegt Martine. “Maar ik merk wel dat hoe langer hoe meer bedienden en kaderleden-collega's de weg



vinden naar mij met vragen over hun tewerkstelling of de aanpak ervan binnen ons bedrijf. Daarnaast fungeer ik zeer vaak als raadgever of spreekbuis naar de directie toe, of ben ik het klankbord bij problemen of conflicten. Een soort ombudsdienst dus. Het feit dat de ACLVB arbeiders, bedienden en kaderleden niet in verschillende hokjes duwt, speelt zeker in ons voordeel. Daarom wil ik graag mij verder blijven inzetten voor dit mandaat. Vooral de persoonlijke contacten waarbij collega's in nood kunnen geholpen worden en de idee dat ik iets kan betekenen voor hen, geven mij voldoening. En natuurlijk willen wij ook meer kandidaten op onze lijst in 2016, want met hoe meer we zijn, hoe sterker onze stem en impact.” ■

Vinçotte

Overleg loont!

We ontmoeten onze afgevaardigden kaders tijdens de kernvergadering van ACLVB afgevaardigden binnen de groep Vinçotte, dus samen met de ACLVB bediendenvertegenwoordiging. Vinçotte stelt geen arbeiders tewerk. Een vertrouwd beeld, want ACLVB werkt over statuten heen. De ACLVB afgevaardigden binnen deze onderneming hebben samen ondertussen al heel wat uitdagingen het hoofd

geboden. Syndicaal werk binnen een wereldspeler als Vinçotte is bovendien niet evident. De ruim 2700 werknemers wereldwijd, waarvan 1700 tewerkgesteld in Belgische entiteiten zorgen samen voor een veiligere, duurzamere wereld door inspectie, certificatie, advies en training.

In bijna elke werkomgeving komt men de

mensen van Vinçotte wel tegen. Zij zorgen immers direct en indirect mee voor een veilige werkomgeving en bieden oplossingen voor prangende problematiek.

De werknemers van Vinçotte zijn terecht trots op het werk wat zij dagelijks leveren. Wanneer we echter de toestand van de sociale dialoog binnen het bedrijf aankaarten, krijgen we een

beeld wat we niet meteen verwachten van een onderneming die duurzaamheid hoog in het vaandel draagt. Zo blijkt om te beginnen syndicale communicatie al geen vanzelfsprekendheid en dat in een werkomgeving die niet gecentraliseerd is. Het gros van de werknemers zijn immers aan de slag op bedrijfsterreinen van klanten. ACLVB heeft o.a. hiervoor, in gemeenschappelijk vakbondsfront, een verzoening aangevraagd wat resulteerde in de aanstelling van een sociaal bemiddelaar. ACLVB zet sterk in op overleg en is tevreden dat dit tot resultaat heeft geleid.

Momenteel leggen onze mensen, samen met de andere vakbonden en de directie de laatste

hand aan belangrijke bedrijfsCAO's die duidelijkheid bieden in zaken zoals carpolicy, werken in het buitenland en dus ook afspraken rond communicatie. Dit alles is het resultaat van dialoog, overleg en respect.

Sinds 1 september 2015 kent Vinçotte een nieuwe CEO. Onze afgevaardigden wensen het constructief werk, momenteel onder auspiciën van de sociaal bemiddelaar, onder de aandacht te brengen en stellen duidelijk dat overleg loont! Ze drukken hun wens uit dat deze nieuwe dynamiek ook ondersteund wordt door deze nieuwe CEO, zodat het bedrijf opnieuw kan rekenen op een vlot functionerende, volwassen sociale dialoog zonder

tussenkost van bemiddeling. Immers, voor een dialoog ben je best met 2 partijen, werknemersafvaardiging en werkgever. ■



“Kader en syndicalist, natuurlijk!”

De tandem Daniel Geypen en Eugène Danon zetelen respectievelijk als effectief en plaatsvervangend lid in de ondernemingsraad en syndicale delegatie sinds 2012 aan de onderhandelingstafel namens de kaders. Het syndicaal engagement van Daniel binnen ACLVB en Vinçotte gaat zelfs terug tot 2004!

Als we Eugène vragen of er geen contradictie zit tussen enerzijds kaderlid zijn en anderzijds syndicalist is zijn antwoord even kort als duidelijk neen. Volgens Eugène is het net de meerwaarde die het samenwerken over de statuten heen en de mogelijkheid om mee te wegen op onderwerpen die alle werknemers aangaan aan de basis van zijn syndicaal engagement en dat naar ACLVB in het bijzonder.

Daniel sluit zich hierbij aan en voegt er aan toe dat de waarden die ACLVB uitdraagt samen met de omkadering die ACLVB biedt voor hem bijkomende elementen waren bij zijn keuze om syndicaal actief te worden. Naast de vlotte bereikbaarheid van de verantwoordelijke syndicale ondersteuning, de bestendig secretaris, de juridische steun van onze ABR-verantwoordelijken en juridische dienst biedt ACLVB zijn leden en afgevaardigden een brede waaier aan dienstverlening. Een uitgebreid vormingsaanbod op hoog niveau om er



Eerste rij van links naar rechts: Franceline Wynants, Dominique Willems, Martine Hasevoets, Rudy Fertinel
Achterste rij: Daniel Geypen, Eugene Danon, Olivier Piret, Michel Ruythooren

maar 1 te noemen. Daarnaast hebben we een stem in belangrijke beslissingen en positionering van onze vakbond. Niet alleen op zonaal/locaal niveau, maar ook tijdens de opmaak van de tweejaarlijkse sectorale eisenbundels enzovoort. Er wordt geluisterd naar onze ervaringen en inbreng. Na debat en consensus wordt onze stem versterkt tot op nationaal niveau. We maken daarmee echt verschil.

“Minst zekere groep binnen Vinçotte zijn de kaders, ze hebben alleen maar de zekerheid dat ze beschikbaar moeten zijn.”

We bekijken met Daniel en Eugène wat de uitdagingen zijn voor kaderleden binnen Vinçotte.

De vele uren avond- en weekendwerk worden niet apart vergoed, dit terwijl er steeds meer

flexibiliteit wordt gevraagd. Maar staat het loon en de vergoedingen hierin nog wel in de juiste verhouding? Beide heren vragen in deze materie transparantie van de werkgever, zodat sociaal overleg en debat ook hier zijn rol kan spelen.

Daarnaast is er het prangend vraagstuk rond de bedrijfseigen aanvullende pensioenen. Dit is materie die elke werknemer van Vinçotte aanbelangt en ook hier vragen zij transparantie en duidelijke communicatie. Er is nog veel werk, daarom is het belangrijk dat de hernieuwde dynamiek binnen de sociale dialoog ondersteund en niet ondermijnd wordt door de nieuwe CEO.

Opnieuw een heldere analyse en boodschap van deze sterke en constructieve ACLVB-kern.

Werken is een kwestie van ~~plicht.~~

evenwicht



ACLVB zet zich in voor een heel pakket 'gezonde' ideeën die jouw werk menselijk en werkbaar houden.
Ontdek ze allemaal op www.stem1.be

Sociale verkiezingen 2016

Vrije visie, eigen stem



STEM
1

Pascal Detienne - BNP Paribas Fortis

Permanente afgevaardigde bij BNP Paribas Fortis



IN DE SCHOOT VAN EEN GEZONDE EN EVENWICHTIGE ONDERNEMING IS HET IETS MAKKELIJKER OM VEEL TE KUNNEN DOEN VOOR HET WELZIJN VAN DE WERKNEMERS. VANDAAR DAT WE OOK VOORSTANDER ZIJN VAN EEN ZEKER PRAGMATISME. DIT WIL ZEGGEN DAT WE BEREID ZIJN TE LUISTEREN NAAR DE VERZUCHTINGEN VAN HET BEDRIJF OM VOORUITGANG TE BOEKEN MAAR NOOIT TEN KOSTE VAN DE WERKNEMERS.

kingskosten te verminderen, zou de directie graag snoeien in het personeelsbestand. Wij eisen vertrekmaatregelen die evenwichtig zijn of de herplaatsing naar andere functies. De directie wenste te bezuinigen op de vergoedingen voor de langdurig zieken, wat wij geweigerd hebben. Ook wilden ze de lonen verminderen, omdat ze vinden dat het personeel overbetaald wordt. Ook dat hebben we geweigerd.

De motor van de vooruitgang

Pascal Detienne weigert zich in te schrijven in het idee dat de vakbonden een rem op de vooruitgang zouden zijn. Onze tegenvoorstellen vertrekken steeds van een win-win idee. Wij zijn perfect in staat aan te voelen wat de noden zijn van de onderneming om het hoofd te bieden aan de concurrentie en vooruitgang te boeken. In feite nemen wij een deel over van het werk dat normaal gezien door de personeelsdienst zou moeten worden uitgevoerd. Wij evalueren de gevolgen van alle beslissingen die genomen worden met betrekking tot de bedienden, wij onderzoeken de herplaatsingsmogelijkheden van de mensen waarvan de functie komt te vervallen en wij aanhoren de klachten van onze collega's. Deze laatste rol is weggelegd voor alle syndicale afgevaardigden in alle ondernemingen namelijk de rol vervullen van sociaal assistent die bereid is om een werknemer die zich slecht in zijn vel voelt over zijn problemen te aanhoren. ■

Welke zijn de gevolgen voor het personeel?

Elke keer dat onze werkgever, ons één van zijn projecten voorstelt, toetsen wij de impact ervan aan de arbeidsvoorwaarden en de tewerkstelling. De bank zoekt naar een maximale winstmarge op korte termijn en het personeel betaalt het gelag (en ook de klant).

Als we luisteren naar Pascal Detienne die ons vertelt over de evolutie van het werken in de laatste drie decennia is het alsof we genieten van de geneugten van fijn dinner. Vandaag gaat de aandacht niet meer naar de kleine spaarder maar gaat het erom om een groot zakencijfer te halen.

Hoelang is hij al syndicaal afgevaardigde?

Hij kan het zich zelfs niet meer herinneren, wel was hij er al bij toen de ASLK geprivatiseerd werd, de overname van de Nationale Maatschappij voor Krediet aan de Nijverheid, de fusie met de Generale Bank, de Fortis saga tot het betreurenswaardige faillissement en de uiteindelijke overname door BNP Paribas. Telkens weer en ondanks al die gebeurtenissen, was het vrijwaren van het welzijn van het personeel de hoogste prioriteit met name het behoud van de tewerkstelling en de voordelen voor het personeel. Algemeen mag ik stellen dat we de meubelen steeds hebben kunnen redden maar dat wordt met de dag moeilijker en moeilijker.

Alle banken werken nu op korte termijn en zoeken naar onmiddellijk gewin. Om de wer-

Jan Thienpont Decoster - Colruyt

“Zonder kadervertegenwoordiging kom je niet tot een oplossing. We hebben het namelijk over specifieke problemen en regelingen.”

“De meeste mensen kennen het sociaal overleg als iets voor arbeiders en bedienden”, weet Jan Thienpont Decoster, ACLVB-afgevaardigde bij Colruyt in het CPBW en de OR. “Kaders worden geacht ‘uren te kloppen’ en te doen wat de baas verwacht. Heel vaak verloopt alles vlot, maar toch bestaan ook daar meningsverschillen of slecht geregelde afspraken. Zonder kadervertegenwoordiging kom je niet tot een oplossing. Want we spreken hier over specifieke problemen of uurregelingen, zaken die minder gauw door de arbeiders of de bedienden zullen worden aangekaart.”

Over de reden voor zijn syndicaal engagement en zijn keuze voor ACLVB is Jan Thienpont Decoster duidelijk. “Je kan twee zaken doen: klagen of handelen. Ik ben nogal voor dat laatste: problemen zijn er om opgelost te worden en dus heb ik de daad bij het woord gevoegd. De waarden die ACLVB vooropzet, sluiten het nauwst aan bij mijn waarden: niet ‘tegen’ de werkgever, maar in overleg, constructief voor oplossingen zorgen en dat met de hulp van mensen die het bedrijf door en door kennen.”

Naast de gewone kandidatenlijsten die voorgedragen worden door erkende vakbonden, kunnen lijsten ook ingediend worden door minstens 10% van de kaderleden in de onderneming, de zogenaamde huislijsten. Toch koos Jan voor de ACLVB-lijst.

“Ik heb jaren geleden nog op de huislijst gestaan. Probleem is dat belangrijke beslissingen doorgeschoven worden naar de syndicale delegatie, en daar heb je met een witte lijst niets in de pap te brokken.

Het voordeel van ACLVB is de ondersteuning: zowel qua vorming, juridische bijstand, hulp met paperassen. Kortom, je hebt nog voldoende tijd om je gewone werk te doen en de



administratie wordt door ACLVB deels overgenomen.”

Hoe blik je terug op je huidige mandaat? Wat heeft het jou en de kaderleden, en algemeen de werknemers, bij Colruyt opgeleverd?

“Ik heb het me nog geen seconde beklagd dat ik in dit verhaal ben gestapt! Ik kan opkomen voor de collega’s om in overleg te zoeken naar alternatieve oplossingen. Zo hebben we bij Colruyt indertijd als eerste bedrijf de deelname in de winst ingevoerd; de andere vakbonden waren dit voorstel toen niet genegen, maar ondertussen weten ze wel beter. Andere zaken die we als blauwe fractie bereikt hebben, zijn hospitalisatieverzekering, groepsverzekering, (elektronische) maaltijdcheques en nog wat kleinere voordelen.”

Kaderlid zijn en vakbondsafgevaardigde, vallen die twee in de praktijk te combineren op het vlak van tijdsbesteding, promotiekansen...?

“Ik kan niet zeggen dat deelnemen aan het

vakbondswerk mijn carrière ongunstig beïnvloed heeft. Integendeel: je kan op twee vlakken bewijzen wat je waard bent. Voor mij heeft het ‘afgevaardigde zijn’ een grote meerwaarde: je bent soms veel sneller dan je overste op de hoogte van belangrijke beslissingen en je kan deels mee het beleid in een bepaalde richting sturen. Agendagewijs moet je je syndicale uren voorzien, net zoals je andere vergaderingen moet voorzien. Af en toe moet je wel eens een andere pet opzetten: je bent altijd werknemer en regelmatig ben je daarnaast nog afgevaardigde.”

Met andere woorden ...

“Ga je een uitdaging niet uit de weg? Wil je veel bijleren? Wil je opkomen voor een soms ondergewaardeerde groep? Stel je dan zeker kandidaat voor de sociale verkiezingen: omdat het anders kan! We zijn in de 21ste eeuw en dat vraagt een aanpak die toegesneden is op de 21ste eeuw: kies dus voor ACLVB, waar ‘vrije visie, eigen stem’ geen loze woorden zijn, maar een dagdagelijkse realiteit.” ■

Jean Claude Van den Abeele - ING

“Vakbondsmandaat heeft voor mij deuren geopend die anders gesloten waren gebleven.”

Kaderleden die een vakbondsmandaat opnemen, is dat wel nodig? Kaderleden staan hiërarchisch toch dicht bij de werkgever?

“Het is niet omdat je kaderlid bent, dat je minder nood hebt aan informatie, vorming, begeleiding en ondersteuning van een syndicale organisatie. Integendeel. Veelal sta je als kaderlid tussen twee vuren en moet jij de boodschap van het hoger management doorgeven aan je mensen. Meer en meer verlangen medewerkers dat hun kaderleden van alles op de hoogte zijn en kunnen antwoorden op al hun vragen. Dus hoe grondiger je voorbereid bent, hoe beter!”

Jean-Claude Van den Abeele, afgevaardigde in de Ondernemingsraad en de Syndicale Delegatie en nationaal coördinator namens ACLVB bij ING, weet waarover hij het heeft. Niet zonder reden stelde hij zich destijds kandidaat op een lijst van de Liberale Vakbond. “Net van school af was ik iets meer dan 30 jaar geleden een echte leek op het vlak van vakbonden en sociaal overleg binnen een onderneming. Ik wou eigenlijk meer inzicht krijgen in hoe mijn bedrijf in elkaar zat, meer weten over mijn rechten en plichten tegenover de werkgever en meer inspraak hebben bij te nemen beslissingen met een sociale dimensie. De Liberale Vakbond leek mij de vakorganisatie te zijn die het dichtst bij mijn ideologieën aanleunde en waar ik vrij mijn mening kon uiten.”

Sommige kaderleden kiezen ervoor om zich kandidaat te stellen op een huislijst. Jean-Claude Van den Abeele niet. Met redenen.

“Vooral de ondersteuning van een syndicale organisatie maakt dat je er nooit alleen voor staat. Je kan steeds beroep doen op een waai-er van diensten en je kan rekenen op specialis-

ten en mensen met ervaring op sociaal en juridisch vlak en nog veel meer. Een meerwaarde tijdens de sociale verkiezingen is dat de vakbond je begeleidt tijdens de verkiezingscampagne en je tevens propagandamateriaal ter beschikking stelt.”

Hoe beoordeel je zelf de invulling van je vakbondsmandaten? Wat heeft je inzet opgeleverd voor het personeel bij ING?

“Op nationaal vlak heeft de ACLVB vooral gehamerd op het doorgeven van informatie, zowel aan het personeel als aan de afgevaardigden onderling. Ik denk dat we erin geslaagd zijn voldoende informatie door te geven via pamfletten - indien het snel moest gaan -, en via een ‘Blue Flash’ - ongeveer driemaandelijks - met meer informatie over onze adviezen en standpunten bij sociale thema’s.”

Ook op internationaal vlak droeg Jean Claude zijn syndicaal steentje bij.

“Ik denk dat ik fier mag zijn dat ik via de Europese Ondernemingsraad het sociaal overleg in onze entiteiten in Oost- en Zuid-Europa mee mocht helpen opstarten, ik denk daarbij aan input rond verkiezingen organiseren, Employee en Work Councils samenroepen.... Daar bestond namelijk niks van sociaal overleg. Onrechtstreeks kwam deze samenwerking ook onze medewerkers hier ten goede: men is nu minder geneigd tot uitbesteding van onze activiteiten.”

Kaderleden bedanken al eens voor een vakbondsmandaat. Een te drukke professionele agenda, schrik om een promotie te missen....

“Mij heeft het alvast niet geremd in mijn carrièrekansen”, bevestigt Jean-Claude. “De combinatie was in het begin niet altijd even gemakkelijk, moet ik toegeven. Nu er in onze onder-



neming een systeem bestaat met syndicale vrijstelling, kan er beter ingepland worden met betrekking tot de bancaire functie en taken die moeten vervuld worden.”

Welke aanmoediging geef je mee aan kaderleden die overwegen zich kandidaat te stellen op een ACLVB-lijst?

“De voornaamste troef van afgevaardigde te zijn bij de Liberale Vakbond is dat je vrij mag uitkomen voor je mening en inspraak hebt in de besluitvorming over sociale items. Er wordt hierbij niet alleen naar je geluisterd, maar ook rekening gehouden met je inbreng. Je bent beter geïnformeerd over wat er gebeurt, niet alleen binnen je onderneming, maar ook op sectoraal en nationaal vlak. Het heeft voor mij deuren geopend die anders gesloten waren gebleven. En het heeft me de opportuniteit gegeven om mensen te ontmoeten waarmee ik anders wellicht niet in contact was gekomen.” ■

Studiedienst ACLVB is wakkere copiloot

ACLVB-AFGEVAARDIGDEN KUNNEN MET ONDERBOUWDE ARGUMENTEN AAN DE SLAG

Wie sterk wil staan in het sociaal overleg, moet met kennis van zaken spreken. Om ervoor te zorgen dat ACLVB op alle niveaus zijn rol van gedegen en geloofwaardige onderhandelingspartner kan spelen, staat ook de studiedienst paraat. Acht knappe koppen doorwoeten de sociaal-economische materie, houden de wetgeving in de gaten en gaan mee voorop als in de arbeidswereld nieuwe paden bewandeld worden. Maak gebruik van hun onbetaalbare expertise!

“We proberen bruggenbouwers te zijn”, zo vat diensthoofd Arne Geluykens de missie van de ACLVB-studiedienst samen. ‘We’ dat zijn, naast Arne Geluykens zelf, nog zeven adviseurs die vanuit de ACLVB-hoofdkwartieren in Brussel en Gent ieder een cluster beleidsdomeinen actief opvolgen, gaande van arbeidsreglementering, federaal tewerkstellingsbeleid, eindeloopbaan, ... tot economie, fiscaliteit, mobiliteit en extralegale voordelen... Maar ook meer transversale thema's zoals onder andere de staatshervorming, duurzame ontwikkeling, armoedebestrijding en maatschappelijk verantwoord ondernemen komen aan bod. “Voor kwesties inzake sociale zekerheid heeft ACLVB nog een apart kenniscentrum in huis”, geeft Arne Geluykens

voor de volledigheid mee.

Het bruggen bouwen gebeurt in twee richtingen: enerzijds richting federaal beleid. “De studiedienst zetelt in een aantal overlegstructuren en adviesorganen die bij uitstek bepalend zijn voor elke werknemer in België: de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, maar ook de Federale Raad voor Duurzame Ontwikkeling, de Indexcommissie, de brugpensioencommissie, enz. Het is voor onze leden uitermate van belang dat we daar - en in het informelere overleg op de federale kabinetten - onze stem kunnen laten horen! Andere organisaties, denk voor de kaderleden bijvoorbeeld aan de NCK, beschikken niet over een dergelijke, structureel ver-

zekerde inspraakmogelijkheid.” Ook de Groep van 10, waarin voorzitter Mario Coppens namens ACLVB het woord voert, wordt door de studiedienst technisch inhoudelijk opgevolgd.

“Anderzijds is er ook onze belangrijke opdracht om de wetgeving zo toegankelijk mogelijk te vertalen naar de ACLVB-medewerkers, -afgevaardigden en -leden. We verstrekken infosessies aan de medewerkers, informeren dagelijks via de interne kanalen, staan in samenwerking met de vormingsdienst Comé in voor jaarlijks minstens 50 verschillende opleidingen voor afgevaardigden en leden, we lichten in via de ACLVB-website, het ledenblad Vrijuit en talloze andere publicaties, antwoorden op vragen die ons via de

SYNDICAAL OMKADERD

IN MEI 2016 KIEZEN DUIZENDEN WERKNEMERS HUN VERTEGENWOORDIGERS IN DE BEDRIJFSOVERLEGORGANEN VOOR DE KOMENDE 4 JAAR. DIT GELDT ZEKER VOOR DE ARBEIDERS EN BEDIENDEN, MAAR ZEKER OOK ZO VOOR DE KADERLEDEN! NAAST DE GETUIGENISSEN VAN MANDATARIS KADERLEDEN IN DIT MAGAZINE, SPREKEN WE MET ERIK DECOO, NATIONAAL VERANTWOORDELIJKE VOOR DE KADERWERKING, SAMEN MET KOEN DEWINTER ALS ADVISEUR.

Kunnen kaders kandidaat zijn voor de sociale verkiezingen ?

EDC: Uiteraard kunnen kaderleden kandidaat zijn om een mandaat te behalen binnen de structuren van het sociaal overleg. We merken bovendien dat in heel wat ondernemingen de populatie kaderleden, die van de bedienden ver overtreft. In het verleden echter voelden kaderleden zich echter weinig geroepen om zich syndicaal te engageren. Daar kwam de

laatste jaren een kentering. Meer en meer kaders worden nu ook geconfronteerd met herstructureringen waardoor hun werkzekerheid in het gedrang komt. Het lijkt dan ook logisch dat deze werknemersgroep mee aan de onderhandelingstafel wenst te zitten om hun belangen te verdedigen.

Waar zit de plus van ACLVB?

EDC: Een modern kaderlid verwacht terecht

een totale dienstverlening en die leveren de ACLVB-medewerkers in verschillende diensten elke dag. Enkele belangrijke pijlers worden in dit magazine trouwens verder geduid. Toegankelijkheid voor onze leden is voor ACLVB essentieel, ze moeten vlot antwoord bekomen op hun vragen en bezorgdheden.

Verder is een kaderlid bij ACLVB vertegenwoordigd op alle niveaus van het sociale



secretarissen of sectormedewerkers bereiken, enz.” Geen sinecure. “Het sociaal recht is zeer technisch aan het worden. De talloze overgangsbepalingen maken de wetgeving er allerminst eenvoudiger op.”

Hoe komen kaderleden in dit verhaal aan bod?

“Kaderleden zijn voor ons een belangrijke doelgroep”, aldus Arne Geluykens. “Meermaals al zagen we dat kaderleden sneller inspelen op trends in het sociaal recht. Ik denk bijvoorbeeld aan de cafetariaplannen. Daar werd mee gestart op het niveau van de kaderleden en we stellen nu een uitbreiding

naar de rest van de werkende bevolking vast. In die zin fungeren kaderleden voor ons als een soort indicator. Vanuit hun managementverantwoordelijkheden hebben ze doorgaans een brede en ook anticiperende, kritische kijk.”

Waar situeren zich momenteel de syndicale uitdagingen en in het bijzonder die voor kaderleden?

Arne Geluykens: “Het zal erop aankomen dat vakbonden het initiatief in eigen handen houden. Wat dat betreft, verkeren we in een moeilijke periode: werknemersorganisaties

worden door de regering-Michel en in de bedrijven onder druk gezet, voorstellen zijn tegenwoordig zowat te nemen of te laten. We moeten beslist niet altijd een gemiddeld akkoord aanvaarden. Maar als we continu het been stijfhouden, riskeren we dat er totaal geen akkoord komt en dat de regering eenzijdig overneemt. Dan zijn de werknemers nog slechter af. Die moeilijke onderhandelingspositie dwingt vakbonden tot een bijna voortdurende spreidstand.”

Andere uitdaging dit jaar zijn de sociale verkiezingen, dat spreekt. “Een goede score voor ACLVB vertaalt zich op alle niveaus: in het bedrijf, in de sector, maar ook beleidsmatig op federaal en regionaal niveau.”

Specifiek voor kaderleden wijst Arne Geluykens nog op hun - door buitenstaanders vaak geminimaliseerde - arbeidslast. “Kaderleden vormen een beroepscategorie die wellicht het meest flexibel is, ze kennen vaak zeer lange werkdagen. In het eindeloopbaandebat over de zware beroepen worden ze vaak over het hoofd gezien. Nochtans moeten werkgevers zich de vraag stellen hoe ze ook de kaderleden tot hun 67ste gemotiveerd zullen houden!” ■



overleg, en heeft hij of zij hierbij ook inspraak! Om naast het bedrijfsniveau er maar enkele te vermelden :

interprofessioneel met het overleg in de Groep van 10, de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven;
Sectoraal: de Paritaire Comités met toegang tot verzoeningen en elk dossier dat behandeld wordt in hun sector ;
Internationaal via het IVV en Europees via het EVV. Op Europees vlak betrekken wij onze

kaderleden zoveel mogelijk in de activiteiten en seminars van Eurocadres en UNI.

Al deze overlegstructuren hebben rechtstreeks impact naar de situatie binnen het bedrijf. Omgekeerd kunnen bedrijf gerelateerde situaties aangekaart worden op al deze niveau's. Onze leden, kaderleden inclusief, hebben mogelijkheid om hierop te wegen.

ACLVB werkt bovendien over grenzen heen. ACLVB-afgevaardigden kaderleden nemen samen met deze van de arbeiders en de bedienden deel aan gezamenlijke kernvergaderingen binnen hun bedrijf, bedrijvencluster en sector. Samen met de verantwoordelijke bestendig secretaris zetten ze zo mee de bakens uit voor een constructief en realistisch bedrijfsoverleg.

Wat zijn de krachtlijnen van de actlvb campagne, meer specifiek voor wat betreft de kaderleden?

EDC: ACLVB legt steeds de klemtoon op het sociaal overleg, kortom 'meer verhaal, minder kabaal'. Overleggen en overtuigen is voor ons cruciaal, daarom zetten we ook hoog in op de vormingen van onze kaders-afgevaardigden. In tal van industriële sectoren is het voorlopig niet mogelijk om als kaderlid te zetelen in de Syndicale Afvaardiging. Voor de Liberale Vakbond is dit zowat één van de belangrijkste strijdpunten naar de toekomst toe. Het doet ons dan ook deugd te zien dat ook dat laatste taboe thans afbrokkelt en dit als precedent zal kunnen ingeroepen worden in de andere sectoren. ■



Comé en Bien-Être des Salariés

2 VORMINGSCENTRA, ELK VOOR EEN SPECIFIEKE TAALGROEP,
OMKADEREN NIEUW VERKOZEN AFGEVAARDIGDEN EN REIKEN
VORMINGSOPPORTUNITeiten AAN VERSCHILLENDE DOEL-
GROEPEN BINNEN DE ORGANISATIE.

OP WELKE SPECIFIEKE DOELGROEPEN FOCUSSEN DE VORMINGSCENTRA?

In ons aanbod onderscheiden we vier klassieke doelgroepen: de afgevaardigden, de militanten, het brede publiek en de senioren. We geven syndicale opleiding (thema's gelinkt aan de situatie op de werkvloer) maar gaan ook ruimer. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een opleiding rond fiscaliteit of computercurricula. De deelnemersgroepen zijn meestal heterogeen samengesteld: zowel wat betreft het werknemersstatuut als wat betreft de sector waarin de deelnemers tewerkgesteld zijn. Daarnaast richten we ons sinds kort op specifieke doelgroepen zoals werknemers uit een bepaald bedrijf, een specifieke sector of tot

een specifiek publiek: de vorming voor kaderleden moet in dat laatste luik gezien worden.

WIE KAN VORMING VOLGEN?

Wij hebben een open aanbod. Dat betekent dat iedereen bij ons vorming kan volgen. De keuze is groot; goed kiezen is de boodschap!

HOE WORDEN ONDERWERPEN BEPAALD? KAN MEN ONDERWERPEN AANREIKEN?

Het jaarprogramma wordt vastgesteld door het team van educatieve medewerkers en een groep 'vaste' lesgevers. Uiteraard nemen we ook steeds de actualiteit mee en de expertise van een aantal externe lesgevers, die perfect

weten wat in hun domein 'trending' is. Ook cursisten kunnen thema's aanreiken: op elk evaluatieformulier vragen we naar suggesties. De cursusbegeleiders staan ook steeds open om de interesses van de deelnemers te noteren. Een rechtstreeks telefoontje of een mailtje naar de vormingsdienst kan ook, dan wordt bekeken in welke mate we op voorstellen kunnen ingaan.

VORMINGEN ONDER SYNDICAAL VER- LOF, WAT IS DAT JUIST?

Als afgevaardigde in de ondernemingsorganen of als syndicale delegee kan je gebruik maken van syndicaal verlof. Dat verlof hangt dus af van je mandaat. Hoeveel dagen syn-



dicaal verlof je hebt, hangt af van de sector waarin je werkt. Je moet daarvoor de sector-CAO of de bedrijfsafspraken raadplegen. Als je vorming volgt onder syndicaal verlof, lijdt je geen loonverlies. Afhankelijk van de sectorale regeling, wordt je loon betaald door de werkgever, een sectorfonds of de vakbond.

WAAR LIGT HET VERSCHIL MET BETAALD EDUCATIEF VERLOF?

Betaald Educatief Verlof (BEV) is een individueel recht voor elke werknemer, tenminste als je aan de voorwaarden voldoet. Dat houdt grosso modo in dat je minstens 4/5 moet werken om een syndicale opleiding onder BEV te mogen volgen. Het loonplafond bedraagt momenteel 2760€ bruto/maand. Je werkgever betaalt jouw loon (desgevallend geplafon-

neerd) door en kan het bedrag achteraf van de overheid recupereren. Per schooljaar heb je recht op een maximum aantal uren. Indien je voltijds werkt mag voor syndicale opleidingen jaarlijks maximum 80u BEV opnemen. Je kan de uren BEV opnemen om naar de cursus te gaan of je kan achteraf de gevolgde uren recupereren.

VORMINGEN IN VRIJE TIJD (ZATERDAG)

De opleidingen kunnen ook in de vrije tijd gevolgd worden. Dat geldt niet alleen voor de cursussen die in het weekend doorgaan. Dat kan ook in de week gebeuren indien je bijvoorbeeld geen recht (meer) hebt op syndicaal of betaald educatief verlof of indien je niet aan je werkgever wil zeggen dat je een syndicale opleiding volgt.

VORMINGEN VOOR KADERLEDEN

Sinds twee jaar bieden we een specifieke vorming voor kaderleden aan. We richten ons op het aanscherpen van de communicatieve vaardigheden. Nieuwe thema's komen er zeker aan, alle suggesties zijn welkom!

WIE GEEFT VORMING?

De vormingen worden gegeven door de educatieve medewerkers van Comé. Daarnaast zijn de lesgevers vaak medewerkers van ACLVB. Dan denken we voornamelijk aan de studiediensten, de bestendig secretarissen, de nationaal sectoraal verantwoordelijken, de dienst bedrijfssteun, de juridische dienst, Als we de kennis niet in huis hebben, doen we beroep op freelancers.

WAT ZIJN VOLGENS U DE UITDAGINGEN VAN DE NABIJE TOEKOMST EN DIE VAN KADERLEDEN IN HET BIJZONDER?

In Vlaanderen wordt momenteel gewerkt aan een nieuw vormings- en opleidingsbeleid. We wachten dit met spanning af. Verder staan de sociale verkiezingen voor de deur... dat wordt een uitdaging van formaat, te meer omdat het imago van de vakbond(en) vandaag de dag niet zo positief is. Velen denken dat vakbonden vooral staken en minder nodig zijn dan vroeger. De verschillende media spelen daar sterk op in. Nochtans doet ACLVB veel meer en streven wij steeds naar een constructief overleg met de werkgever en in het sociaal overleg. Vandaar het belang van onze communicatielessen. Zeker voor kaderleden is dat belangrijk. Voor hen is het op bedrijfsvlak vaak nog moeilijker om hun syndicale stem te laten horen.

HOE WORDEN NIEUW VERKOZEN AFGEVAARDIGDEN GEVORMD?

Nieuw verkozen afgevaardigden kunnen in 2016-2017 inschrijven voor een vorming OR-SD of een vorming CPBW-SD. Dat kan in een residentiële formule in het Europahotel te Gent of dat kan in een niet-residentiële formule in je eigen provincie. Er worden aparte vormingsmomenten voorzien voor hen, die voor de eerste keer verkozen zijn. ■

ACLVB | LIBERALE VAKBOND AANSLUITINGSFORMULIER

Algemene gegevens (drukletters a.u.b.)

zone

secretariaat

naam

voornaam

straat

nr.

bus

postnr.

gemeente

rijksregisternr. (achterkant identiteitskaart)

geslacht man vrouw

geboortedatum

•

•

nationaliteit

taal Nederlands Frans

burgerlijke staat

naam partner

rekeningnr. IBAN

BIC

telefoonnr.

gsm

e-mail privé

e-mail werk

Professionele gegevens

naam werkgever

adres

in dienst vanaf

•

•

ondernemingsnummer

•

•

paritair comité

sector bedrijf

voltijds ja nee zo nee, ik werk aantal uren/week

voltijdse tewerkstelling in mijn bedrijf is aantal uren/week

 arbeider bediende kader ik geniet een bijkomende uitkering (activa, inkomensgarantie-uitkering,...) volledig werkloos SWT (brugpensioen) student andere:

Aansluitingsgegevens

ik wil aansluiten in de zone waar ik woon werk

datum aansluiting

•

•

overgekomen van ACV ABVV nieuw lid

en daar aangesloten van

•

•

tot

•

•

handtekening lid

Door de ondertekening van dit document stemt u er uitdrukkelijk mee in dat de ACLVB uw rijksregisternummer opvraagt en verwerkt in kader van de dienstverlening.

Uw gegevens worden door de ACLVB op een geautomatiseerde wijze bewaard en verwerkt met het oog op onze dienstverlening. Overeenkomstig de wet tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer heeft u het recht deze gegevens te raadplegen of te verbeteren.

Mandaat SEPA Europese domiciliëring terugkerende invordering (Business to Customer)

Door dit mandaat te tekenen, staat u ACLVB toe om instructies te versturen naar uw bank om uw rekening te debiteren en staat u uw bank toe uw rekening te debiteren volgens de instructies van ACLVB. U hebt recht op terugbetaling door uw bank volgens de voorwaarden beschreven in de overeenkomst die u met haar getekend hebt. Elke aanvraag tot terugbetaling moet voorgelegd worden binnen de 8 weken volgend op de datum van het debet van uw rekening. Uw bank kan u inlichten over uw rechten verbonden aan uw mandaat.

GEGEVENS REKENINGHOUDER (in te vullen door schuldenaar)

naam

adres

.....

rekeningnummer:

IBAN BIC

naam lid (indien rekeninghouder ≠ lid)

opgemaakt te handtekening

datum

GEGEVENS SCHULDEISER

naam: ACLVB

schuldeiseridentificatie: BE66 007 0850330011

adres: Koning Albertlaan 95, 9000 Gent, België

VOORBEHOUDEN VOOR ACLVB

reden domiciliëring: lidgeld voor lidnummer

.....

mandaatnummer