

## EN NU TERUG OVERLEG !



### 4 UITKERINGEN VOOR TIJDSKREDIET

De nieuwe, striktere maatregelen omtrent tijdskredietuitkeringen zijn in voege sinds 1 januari. Wat is veranderd ?

### 6 SWT NIEUW

Op aansturen van de regering werden de leeftijdsvoorwaarden voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag aangepast.

### 21 PREMIE ONTVANGEN ?

De Liberale Vakbond betaalt het hele jaar door premies uit aan leden die aan de voorwaarden voldoen. Misschien heb ook jij recht op een premie ?

### 24 REGIONAAL COMITÉ BRUSSEL

Midden december kwam het Brussels Regionaal Comité bijeen. De deelnemers debatteerden volop over een scala aan actuele thema's.

### 28 JONG EN BIJ DE VAKBOND

Hoe kijken jongeren vandaag aan tegen de vakbond ? Waarom sluiten ze zich erbij aan ? En hoe moeten vakbonden jongeren benaderen ?

### 29 ELEKTRONISCHE STEMPELKAART

Ben je volledig werkloos ? Stap dan over op de elektronische controlekaart om je uitkeringen te ontvangen. Twee tevreden gebruikers vertellen waarom.

Na een periode van acties is het nu tijd voor overleg. De Groep van 10 heeft zijn autonomie teruggewonnen. Vakbonden en werkgevers hadden tot eind januari tijd om tot een akkoord te komen over de loonmarge in 2015/2016.

De sociale partners konden verbeteringen aanbrengen aan de beperkingen van de overheid binnen de stelsels van het tijdskrediet, het SWT en de landingsbanen. Andere operatie : herverdeling van de welvaartsenveloppe om de laagste sociale uitkeringen op te waarderen. Bovendien engageert de overheid zich om snel werk te maken van een verschuiving van de fiscale lasten naar andere inkomstenbronnen. Daarnaast komt er een Nationale Pensioencommissie, die prioritair de zware beroepen zal moeten definiëren.



- > LOOP DOOR EEN **HYPERREALISTISCHE LOOPGRAAF VAN 30 METER LANG** MET AANGRIJPENDE GELUIDS- EN LICHTEFFECTEN.
- > **KOM MIDDEN IN EEN LUCHTGEVECHT** TERECHT OP EEN 180°-SCHERM.
- > **LOOP DOOR EEN PLATGEBOMBARDEERD EN AFGEBRAND HUIS** DAT TOT IN DE KLEINSTE DETAILS IS GERECONSTRUEERD.
- > **BEZOEK EEN VREEDZAAM KAPELLETJE** VANWAAR JE EEN SCHOKKENDE SCÈNE ZIET WAARBIJ BURGERS WORDEN GEËXECUTEERD.



**ONLINE KOPEN**  
www.LIEGEEEXPO14-18.BE

02.08.2014 > 31.05.2015 WWW.LIEGEEEXPO14-18.BE CALLCENTER : +32 4 224 49 38

LIUK GUILLEMINS STATION - MUSEUM VAN HET WAALSE LEVEN DE GROOTSTE TENTOONSTELLING WERELDWIJD TER HERDENKING VAN DE EERSTE WERELDOORLOG

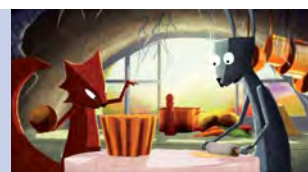
**50 duotickets te winnen voor WINCARD-houders !**



## FESTIVAL ANIMA



**Exclusief aanbod voor WINCARD-houders :**  
**20 tickets te winnen**  
*De geur van worteltjes*  
**op 20 februari om 15 u. in Flagey te Brussel**



Nederlandse versies  
Vanaf 3 jaar.  
Totale speelduur : 43 min

**De geur van worteltjes**  
Meneer Konijn heeft trek in een omelet met wortel, maar de Vos heeft meer zin in konijngebraad. Bovendien weigert de Wortel zich te laten uittrekken, en de Kip wil niet van haar ei scheiden ! Ondertussen ...

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



## BATIBOUW 2015



## 25 duotickets te winnen voor WINCARD-houders !

Van zaterdag 28 februari tot en met zondag 8 maart 2015 opent BATIBOUW, 's lands grootste en belangrijkste beurs in de bouw-, renovatie- en woonsector, opnieuw de deuren voor het groot publiek.

Naast de bijna 1.000 exposanten die hun meest innovatieve producten voorstellen, staat BATIBOUW ook in het teken van de interactiviteit. Nagenoeg elke dag

van de beurs worden debatten, evenementen en prijsuitreikingen georganiseerd die u kunt bijwonen en waaraan u kunt deelnemen.

Het adviespaleis (Patio) richt zich tot iedereen die in de beginfase van (ver)bouwwerken zit. U vindt er onder meer alle informatie van de verschillende overheden, een overzicht van de belangrijkste bouwpremies en fiscale voordelen, een vertegenwoordiging van de belangrijkste bouwfederaties, architectenverenigingen en bouwonderzoekscentra in België.

**Brussels Expo**  
Belgiëplein 1 - 1020 Brussel

Van zaterdag 28 februari tot en met zondag 8 maart 2015 van 10 u. tot 18.30 u.  
nocturne : donderdag 5 maart van 10 u. tot 23 u.

Tickets : € 12,50 / dag  
Online tickets : € 10,00 / dag

Combitickets verkrijgbaar met NMBS (B-Dagtrip)  
[www.batibouw.com](http://www.batibouw.com)

### WINCARD DEELNAMECOUPON

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

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

ADRES : .....

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

ACLVB-lidnummer : : .....

MIJN KEUZE :

- EXPO 14-18
- ANIMA
- BATIBOUW 2015



OOK VIA E-MAIL

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

# OPNIEUW SOCIAAL OVERLEG OM TE ONDERHANDELEN OVER DE LOONMARGE

De sociale partners binnen de Groep van 10 hadden tot 30 januari tijd om tot een akkoord te komen over de loonevolutie, de welvaartsenveloppe en de verlenging van de tweejaarlijkse collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) om de nieuwe verstrenging die de overheid voorziet voor tijdskrediet en SWT te verzachten.

De syndicale acties in november en december 2014 hebben toch wat effect gehad, in die zin dat de tripartiete dialoog tussen werknemers- en werkgeversorganisaties en de overheid terug werd opgestart.

## Loonmarge

De regering heeft aan de Groep van 10 de vrijheid gegeven om te onderhandelen over de loonmarge. Op blz. 10 in deze Vrijuit kan u lezen dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft berekend dat de loonkloof tussen België en de drie belangrijkste handelspartners (Duitsland, Frankrijk en Nederland) verminderd is tot 2,9 %. De ACLVB acht zijn gemandateerden voldoende verantwoordelijk om over sectorale of bedrijfsgebonden loonsverhogingen te onderhandelen, daar waar het mogelijk is. Het is niet de bedoeling ons concurrentievermogen in het gedrang te brengen, maar om eerlijker de winsten van de bedrijven te verdelen tussen de aandeelhouders en de werknemers.

## Welvaartsenveloppe

De sociale uitkeringen worden geïndexeerd. Toch is dit automatisch mechanisme onvoldoende om de evolutie te volgen van de reële kosten voor levensonderhoud. Vandaar de noodzaak om de sociale uitkeringen, vooral de laagste, op regelmatige basis aan te passen aan de algemene

welvaart. De enveloppe voor deze inhaalbeweging bedraagt 319,5 miljoen euro in 2015 en 627,2 miljoen in 2016. Vraag is hoe deze middelen moeten verdeeld worden tussen de pensioenen, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de werkloosheidsuitkeringen,... De sociale partners moeten enerzijds de sociale bijstand verhogen tot het niveau van de Europese armoedegrens, en anderzijds de werkloosheids- en inactiviteitsvallen voorkomen.

## SWT en tijdskrediet

De sociale partners konden kadercao's afsluiten om enkele verbeteringen voor te stellen bij de teksten van de regering betreffende het systeem van werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT) en de landingsbanen. Voor de duidelijkheid, het gaat over de aanpassing van de leeftijdsgrenzen in het voordeel van de werknemers. Men zal dus cao's moeten afsluiten op niveau van de Nationale Arbeidsraad, op sectorniveau en op niveau van bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering. Over dat alles leest u uitgebreid op blz. 4, 5, 6 en 7 in deze Vrijuit.

## Nationaal Pensioencomité

De regering stelt een nationaal pensioencomité samen dat in april voor de eerste keer zal samenkomen. Dit comité zal als prioritaire taak hebben om de zware beroepen te herdefiniëren en de voor-

waarden vast te leggen voor de werking van het deeltijds pensioen. Bovendien zal dit comité ook de dossiers bekijken in verband met het puntenstelsel en de harmonisering van de diplomabonificatie in de berekening van het pensioen.

## Taks shift

De onderhandelingen zullen niet eenvoudig zijn, ook al is het klimaat heel wat serene dan op het einde van vorig jaar. Alle partijen hebben er belang bij om de sociale vrede te bewaren. En nog steeds moeten de werkgevers en de regering bereid zijn om hiervoor een prijs te betalen.

De regering, van haar kant, heeft zich dus geëngageerd om maatregelen te nemen in functie van de tewerkstelling en de koopkracht van de werknemers. Hierbij gaat het o.a. over de fameuze verschuiving van de fiscale en parafiscale lasten (die zwaar doorwegen op de werkgelegenheid) naar andere inkomsten zoals inkomsten uit aandelen en kapitaal. De tijd dringt want dergelijke maatregelen zouden reeds effect moeten hebben in 2015/2016.

De Groep van 10 zat opnieuw samen met het kernkabinet op 30 januari. De ACLVB riep het Nationaal Comité bijeen om de situatie te evalueren.

Meer weten ? Volg de evoluties op de website van ACLVB : [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be)

## VERNIEUWD RESERVATIESYSTEEM

### EEN ACLVB-VAKANTIEHUIS RESERVEREN GAAT VOORTAAN NOG MAKKELIJKER !

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

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



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

## De uitkeringen voor tijdskrediet

# NIEUWE MAATREGELLEN

De nieuwe, striktere, maatregelen omtrent tijdskredietuitkeringen, zoals aangekondigd door de regering in het regeerakkoord van 10 oktober 2014, zijn in voege sinds 1 januari 2015. Na de syndicale acties kan de Groep van 10 opnieuw onderhandelen over verbeteringen met betrekking tot de leeftijden zoals die oorspronkelijk door de regering waren vastgelegd.

We benadrukken dat de wijziging enkel betrekking heeft op het recht op uitkeringen en dus niet op het recht op tijdskrediet, voorzien in cao 103 (zie tabel). De Nationale Arbeidsraad zal nu, zoals onder de regering Di Rupo, een aanpassing moeten doorvoeren in de cao 103 om beide teksten op elkaar af te stemmen en te vermijden dat aan een werknemer die recht heeft op een tijdskrediet op basis van cao 103, uitkeringen worden geweigerd ingevolge de wijziging van het KB van 12 december 2001.

### Het recht op tijdskrediet

Dit recht wordt geregeld door cao 103. Deze cao geeft toegang tot de volgende tijdskredietvormen aan elke werknemer uit de privésector :

- ▶ het tijdskrediet zonder motief
- ▶ het tijdskrediet met motief
- ▶ het eindeloopbaantijdskrediet

De cao definieert de toegangsvoorwaarden tot elke tijdskredietvorm, de minimaal en maximaal op te nemen periodes, de verrekeningsregels, de organisatorische regels binnen de onderneming en de aanvraagprocedure die aan de werkgever gericht dient te worden.

Het **tijdskrediet zonder motief**, geregeld via de cao 103.

Het **tijdskrediet met motief** duurt nog steeds 36 maanden voor de motieven 'zorg en opleiding' (kind van jonger dan 8 jaar, palliatieve zorgen, medische begeleiding van een zwaar ziek gezins- of familielid) en 48 maanden voor nog moeilijkere familiale leefomstandigheden (kind met handicap tot aan de leeftijd van 21 jaar of ernstig ziek kind).

De **eindeloopbaantijdskredieten (de zgn. landingsbanen)** zijn toegankelijk vanaf 55 jaar behalve de uitzonderingen vanaf 50 jaar.

*Deze bepalingen werden niet gewijzigd.*

### Recht op tijdskredietuitkeringen

Daarentegen wijzigt het nieuwe koninklijk besluit, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 31 december 2014, de regels met betrekking tot het recht op RVA-tijdskredietuitkeringen, en dat sinds 1 januari 2015.

#### Het tijdskrediet zonder motief

Voortaan geeft deze tijdskredietvorm geen recht meer op uitkeringen door de RVA en is er ook geen gelijkstelling meer met arbeidsprestaties voor de berekening van het pensioen. Deze formule wordt door de huidige regering dus zwaar ontmoedigd.

De werknemer kan nog steeds genieten van een niet-gemotiveerd tijdskrediet op basis van cao 103. Eerste aanvragen in het kader van tijdskrediet zonder motief geven echter geen recht meer op de uitbetaling van uitkeringen door de RVA.

#### Het tijdskrediet met motief

In bepaalde gevallen kan de werknemer voortaan langer genieten van RVA-uitkeringen in het kader van een gemotiveerd tijdskrediet.

- ▶ 36 maanden voor het motief "opleiding" (status quo)
- ▶ 48 maanden voor het motief "zorg":

1. om te zorgen voor een eigen kind tot de leeftijd van 8 jaar (+12 maanden)
2. voor de medische begeleiding en verzorging van een ernstig ziek gezins- of familielid, tot de tweede graad (+12 maanden)



3. om palliatieve zorgen te verstrekken aan een persoon die aan een ongeneeslijke ziekte lijdt en in de terminale fase van zijn leven zit (+12 maanden)
4. om te zorgen voor een eigen kind met handicap tot aan de leeftijd van 21 jaar (status quo)

De op het gemotiveerd tijdskrediet van toepassing zijnde modaliteiten zijn ongewijzigd. Het recht wordt dus niet proportioneel berekend : of men nu een voltijds, halftijds of 4/5 tijdskrediet opneemt, de duur blijft maximaal 36 of 48 maanden.

De cao 103 is ongewijzigd. Voor motieven 1, 2 en 3 wordt voorlopig een tijdskredietduur toegestaan tot maximum 36 maanden, daar waar de RVA de tijdskredietuitkeringen tot 48 maanden kan blijven uitbetalen ! De cao 103 geeft recht op een tijdskrediet van 48 maanden voor motief 4 en voor de medische begeleiding van een minderjarig ernstig ziek kind (dat kan een eigen kind zijn of een kind dat deel uitmaakt van het gezin). In dit geval stemmen de duurtijden van het tijdskrediet en van de betaling van de uitkeringen wel overeen. Ter herinnering : voor motieven 1, 2 en 3 moet een ondernemings- of sectorcao het recht op een halftijds of volledig gemotiveerd tijdskrediet openen en kan dit desgevallend voor 12, 24 of 36 maanden zijn voorzien. Als er geen dergelijke cao werd afgesloten zal de werknemer er niet van kunnen genieten.

### Het eindeloopbaantijdskrediet

#### A. Algemeen stelsel

Om te kunnen genieten van uitkeringen in het kader van een halftijds of 4/5 tijdskrediet, moeten de werknemers voortaan 60 jaar oud zijn op het ogenblik dat ze hun arbeidsprestaties verminderen. Net als vroeger zullen ze een beroepsverleden van 25 jaar moeten kunnen bewijzen op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving die ze aan hun werkgever richten (uitgezonderd andere loopbaanvoorwaarden).

Volgens cao 103 kan de werknemer nog steeds een eindeloopbaantijdskrediet opnemen vanaf 55 jaar. Dit betekent dus dat hij recht heeft op een eindeloopbaantijdskrediet vanaf 55 jaar, maar pas RVA-uitkeringen zal ontvangen vanaf zijn zestigste verjaardag.

#### B. Uitzonderingsstelsel

Een tijdskrediet in het kader van de afwijkende stelsels kan voortaan opgenomen worden vanaf 55 jaar, en dus niet langer vanaf 50 jaar. In de hierna weergegeven situaties worden de tijdskredietuitkeringen als volgt uitbetaald :

1. Bij aanvang van het tijdskrediet is de werknemer tewerkgesteld in een bedrijf dat erkend is als **onderneming in moeilijkheden of in herstructurering**. De werkgever zal moeten bewijzen dat dit toelaat ontslagen te vermijden en het aantal werkloosheidsgerechtigden met bedrijfstoeslag (SWT) te verminderen.
2. Op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever zal de werknemer een **beroepsverleden van 35 jaar** moeten voorleggen, cf. de SWT-reglementering

3. De werknemer oefent een 'van de algemene regel afwijkend beroep' uit. Op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever, kan hij/zij het volgende aantonen :
- ▶ Zwaar beroep beoefend gedurende ten minste 5 jaar in de 10 jaar voorafgaand aan de vraag tot tijdskrediet.
  - ▶ Zwaar beroep beoefend gedurende ten minste 7 jaar in de 15 jaar voorafgaand aan de vraag tot tijdskrediet. (Het zwaar beroep is gedefinieerd cf. de reglementering werkloosheid met bedrijfstoeslag : opeenvolgende ploegen, onderbroken diensten en nachtwerk)
  - ▶ Tewerkstelling van ten minste 20 jaar binnen een nachtstelsel
  - ▶ Tewerkstelling in de bouwsector (de werkgever moet onder de sector van de bouw ressorteren; de werknemer moet een medisch attest kunnen voorleggen dat zijn ongeschiktheid om verder te werken in het beroep staakt).

### De leeftijd van 55 jaar wordt geleidelijk aan opgetrokken.

De tijdskredietuitkeringen zullen in de toekomst steeds op een latere leeftijd worden uitbetaald.

Een overzicht :

- ▶ 56 jaar op 1 januari 2016
- ▶ 57 jaar op 1 januari 2017
- ▶ 58 jaar op 1 januari 2018
- ▶ 60 jaar op 1 januari 2019

### De leeftijd van 55 jaar zal niet worden verhoogd

en de tijdskredietuitkeringen blijven na 1 januari 2016 nog mogelijk vanaf 55 jaar, indien er binnen de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor de periode 2015-2016 wordt gesloten die de leeftijd van 55 jaar behoudt en op voorwaarde dat :

- ▶ deze cao bindend wordt verklaard bij koninklijk besluit
- ▶ deze cao een beperkte duur heeft van maximum 2 jaar en niet stilzwijgend wordt verlengd
- ▶ het tijdskrediet of de verlenging van het tijdskrediet zich binnen de geldigheidsperiode van de cao situeert
- ▶ voor de uitzonderingsstelsels 2 en 3 (lange loopbanen en van de algemene regel afwijkende beroepen), het paritair (sub)comité, tijdens de geldigheidsperiode van de cao van de NAR, een bij KB bindend verklaarde cao voorziet die uitdrukkelijk vermeldt dat deze gesloten is in toepassing van de cao van de Nationale Arbeidsraad
- ▶ wat uitzonderingsstelsel 1 betreft (onderneming in moeilijkheden of in herstructurering), het erkende bedrijf in de cao die het sluit in het kader van de herstructurering of van de moeilijkheden, uitdrukkelijk vermeldt dat de cao van de NAR van toepassing is

Het is mogelijk dat de cao van de Nationale Arbeidsraad na 2016 nog wordt verlengd, al dan niet mits aanpassingen, waarbij eventueel een nieuwe timing voor een leeftijdsverhoging zal worden vastgelegd.

### Wanneer worden de nieuwe maatregelen van kracht ?

De nieuwe, striktere regels zijn van toepassing op alle eerste uitkeringsaanvragen die na 31 december 2014 gebeuren.

De eerste aanvragen zijn als volgt gedefinieerd :

- ▶ alle aanvragen van werknemers die voor de eerste keer tijdskredietuitkeringen aanvragen
- ▶ alle aanvragen voor uitkeringen die geen ononderbroken verlenging onder dezelfde vorm zijn van een op 31 december 2014 lopende periode van tijdskredietuitkering

Hieruit vloeit voort dat de aanvragen voor een ononderbroken verlenging van de uitkeringen voor een zelfde tijdskredietvorm (opeenvolgende periodes die dag op dag aansluiten) die aanvragen na 31 december 2014 niet geïsoleerd zijn door deze nieuwe maatregelen.

### De overgangsmaatregelen

Dankzij de overgangsmaatregelen kunnen bepaalde werknemers nog genieten van de vroegere regeling. Wanneer een werknemer zich in een van de drie volgende situaties bevindt, blijft het KB van 12 december 2001 (in zijn oude vorm) van toepassing, ook als de uitkeringsaanvraag na 31 december 2014 wordt ingediend.

1. De werknemer dient een eerste aanvraag in volgens een strikte timing.
  - ▶ Schriftelijke kennisgeving aan de werkgever voor 1 januari 2015
  - ▶ De RVA ontvangt de aanvraag voor 1 april 2015
  - ▶ De betaling van de tijdskredietuitkeringen start voor 1 juli 2015
2. De 50-jarige werknemer is tewerkgesteld in een bedrijf dat erkend werd als onderneming in

moeilijkheden of in herstructurering voor 9 oktober 2014.

- ▶ De werknemer is minstens 50 jaar oud
- ▶ Hij/zij vermindert de arbeidsprestaties halftijds of aan 4/5 in het kader van een uitzonderingsstelsel voorzien voor werknemers vanaf 50 jaar tewerkgesteld in ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering
- ▶ De betaling van de tijdskredietuitkeringen start na 31 december 2014
- ▶ De datum van de periode van erkenning als bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering situeert zich voor 9 oktober 2014

3. De 50-jarige werknemer die recht had op eindloopbaantijdskredietuitkeringen voor 2015, voor wie het tijdskrediet tijdelijk onderbroken is geweest, dient een nieuwe aanvraag in in 2015.

- ▶ De werknemer is minstens 50 jaar oud
- ▶ Voor 1 januari 2015 heeft hij al genoten van uitkeringen in het kader van een eindloopbaantijdskrediet
- ▶ Deze eindloopbaantijdskredietuitkeringen werden tijdelijk onderbroken omdat de werknemer opnieuw voltijds gewerkt heeft, wegens ziekte of de opname van een thematisch verlof (ouderschapsverlof, medische begeleiding of palliatieve zorgverzekering)
- ▶ De werknemer doet in 2015 een nieuwe aanvraag tot het verkrijgen van tijdskredietuitkeringen

Patricia DE MARCHI

### Overzichtstabel cao 103 en KB van 12.12.2001

TIJDSKREDIETFORMULE	CAO 103	KB 12.12.2001 OVER TIJDSKREDIETUITKERINGEN
TK zonder motief	Blijft behouden	Geen RVA-uitkeringen
	12 maanden voltijds	
	24 maanden halftijds	
	60 maanden 4/5-tijds	
<b>TK MET MOTIEF</b>		
Opleiding	36 maanden	36 maanden
Kind < 8jaar	36 maanden	48 maanden
Medische bijstand	36 maanden	48 maanden
Palliatieve zorg	36 maanden	48 maanden
Kind met handicap < 21 jaar	48 maanden	48 maanden
Medische begeleiding kind (eigen kind of kind dat deel uitmaakt van het gezin)	48 maanden	48 maanden
<b>EINDELOOPBAAN-TK</b>		
Algemeen stelsel	55 jaar	60 jaar
Uitzonderingsstelsel	50 jaar, 4/5 TK :	55 jaar, 4/5 of 1/2 TK :
	Zware beroepen en lange loopbaan van 28 jaar	Onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;
	50 jaar, halftijds TK :	van de algemene regel afwijkende beroepen; langdurige beroepen loopbanen van 35 jaar
	zwaar beroep en knelpuntberoep	
50 jaar, 4/5 of 1/2 TK :	Leeftijd wordt geleidelijk aan opgetrokken : 56 jaar in 2016 ; 57 jaar in 2017, 58 jaar in 2018, 60 jaar in 2019, tenzij cao van de NAR en sector-cao (van de algemene regel afwijkende beroepen en lange loopbanen) of bedrijfs-cao (ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering) bestaan	
Onderneming in moeilijkheden of in herstructurering		

## Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag sinds 1 januari

# DE NIEUWE REGLEMENTERING SWT

Het koninklijk besluit van 30 december 2014 past de leeftijdsvoorwaarden voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) aan aan de wensen van de regering, die dat ook zo had aangekondigd in haar regeerakkoord. De acties die de vakbonden in gemeenschappelijk front hebben gevoerd, hebben geleid tot een aantal bijstellingen. Dankzij deze versoepelingen is er nu weer een mogelijkheid tot sociaal overleg, zowel op interprofessioneel als op sectoraal niveau en blijft voor sommige werknemers de vroegere regeling van toepassing, via overgangsmaatregelen.

### SWT cao 17

#### Leeftijdverhoging tot 62 jaar

Vanaf 1 januari 2015 wordt de leeftijd opgetrokken, van 60 naar 62 jaar. De loopbaanvoorwaarden blijven dezelfde (zie tabel 1), behalve als een werknemer eventueel van een ander – soepeler – stelsel kan genieten, zoals onder de volgende punten uiteengezet.

Tabel 1

SWT 62 JAAR	LOOPBAANJAREN	
	M	V
Vanaf 1 januari 2015	40	31
Vanaf 1 januari 2016	40	32
Vanaf 1 januari 2017	40	33
Vanaf 1 januari 2018	40	34
Vanaf 1 januari 2019	40	35
Vanaf 1 januari 2020	40	36
Vanaf 1 januari 2021 ... 2024	40	37...40 (+1 jaar per jaar)

#### Tijdelijk behoud op 60 jaar

##### De werknemer voldoet in 2014 aan de voorwaarden (klikstelsel)

Via het klikstelsel zal de werknemer die in 2014 aan de leeftijds- (60 jaar) en anciënniteitscriteria (35 jaar – mannen / 28 jaar – vrouwen) voldoet, van een SWT kunnen genieten, ongeacht of hij/zij nog ontslagen is geweest in 2014 of pas nadien.

#### De werknemer is ontslagen in 2014

Om nog recht te hebben op een SWT op 60 jaar, dient de werknemer aan alle volgende voorwaarden te voldoen:

- ontslagen zijn vóór 1 januari 2015
- ten laatste op 31 december 2016 (en bij einde arbeidsovereenkomst) de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt. De datum van 31 december 2016 kan echter overschreden worden als de betrokken werknemer een opzeg krijgt in toepassing van de wettelijke bepalingen of van een cao die na 31 december 2016 afloopt (geen verlenging). Op het ogenblik van de beëindiging van de overeenkomst moet de werknemer 60 jaar oud zijn. Men moet wel rekening houden met de theoretische vooropzeg. Als de opzegperiode opgeschort en verlengd wordt tot na 31 december 2016 (omwille van vakantie, ziekte, rustdagen, ...) heeft men geen recht op een SWT op 60 jaar;
- aan de loopbaanvereisten voldoen, uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst, eventueel na 31 december 2016 zoals weergegeven in tabel 2.

#### Een sectorale/ondernemings-cao opent het recht op SWT vanaf 60 jaar

Een ondernemings- of sector-cao dient afgesloten te worden en alle hierna opgesomde voorwaarden dienen cumulatief vervuld te zijn :

- de cao moet gesloten en neergelegd zijn bij de griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen, uiterlijk voor woensdag 1 juli 2015 en ten laatste op 1 januari 2015 in werking treden;
- de cao is van bepaalde duur van maximum 3 jaar zonder stilzwijgend verlengingsbeding;
- de cao voorziet een toegang tot het SWT, ten vroegste op 60 jaar;
- de werknemer dient ontslagen te worden tijdens de geldigheidsperiode van de ondernemings- of sector-cao;

- de werknemer dient de leeftijd van 60 jaar te bereiken ten laatste op het einde van de arbeidsovereenkomst en tijdens de duurtijd van de cao;
- de werknemer dient het beroepsverleden te bewijzen (zie tabel 2) in de loop van het jaar waarin de arbeidsovereenkomst afloopt, ongeacht of dit tijdens dan wel na de duurtijd van de ondernemings- of sector-cao plaatsvindt

De werknemer kan voor of na 31 december 2014 worden ontslagen.

Tabel 2

SWT 60 JAAR	LOOPBAANJAREN	
	M	V
2014	35	28
Vanaf 1 januari 2015	40	31
Vanaf 1 januari 2016	40	32
Vanaf 1 januari 2017...2024	40	33...40 (+ 1 jaar tot in 2024)

#### SWT 58/38 lange loopbaan : dooft uit

Het was al zo dat het stelsel in 2015 zou verdwijnen en de nieuwe regeringsmaatregelen veranderen daar niets aan.

De werknemers die hun rechten hebben vastgeklikt in dit stelsel (en die voor 1 januari 2015 de geldende leeftijds- en loopbaanvoorwaarden vervullen) zullen na 2015 nog van dit systeem kunnen genieten.

#### SWT 58/33 nachtarbeid, bouwsector en zware beroepen

Volgende 3 stelsels werden samengevoegd :

- SWT nachtarbeid (33-jarige beroepsloopbaan waarvan 20 jaar in een nachtstelsel)
- SWT bouw (33-jarige loopbaan als bouwvakker en over een medisch attest beschikken dat arbeidsongeschiktheid staaft)
- SWT zware beroepen (33-jarige beroepsloopbaan waarvan 5 jaar zwaar beroep over de laatste 10 jaar die aan het einde van de arbeidsovereenkomst voorafgaan of 7 jaar zwaar beroep over de laatste 15 jaar voorafgaand aan einde overeenkomst). De definitie van zwaar beroep blijft ongewijzigd : onderbroken dienst, opeenvolgende ploegen of nachtarbeid

Sinds 1 januari 2015 bedraagt de vereiste leeftijd 58 jaar.

De leeftijd zal verhoogd worden naar 60 jaar vanaf een datum die na advies van de Nationale Arbeidsraad zal worden bepaald, en volgens dezelfde timing als die voor de hervorming van de pensioenen zal verlopen.

De minimumleeftijd om toegang te krijgen tot dit SWT blijft 58 jaar als aan volgende voorwaarden is voldaan:

- een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) van de Nationale Arbeidsraad (NAR) voor de periode 2015-2016
- deze voorziet het behoud van de minimale toegangsleeftijd op 58 jaar
- deze cao wordt bindend verklaard bij Koninklijk Besluit (KB)
- deze cao wordt afgesloten voor een duur van maximum 2 jaar zonder stilzwijgend verlengingsbeding
- de werknemer moet ontslagen worden tijdens de geldigheidsduur van de cao
- de sector waaronder de werknemer ressorteert die in een SWT wenst in te stappen, dient, tijdens de geldigheidsperiode van de cao van de NAR, een bij KB bindend verklaarde cao te voorzien die vermeldt dat deze gesloten is in toepassing van de cao van de NAR.

- de cao van de NAR, gesloten voor een periode van twee jaar, kan verlengd worden, al dan niet mits aanpassingen. De minimumleeftijd van 58 jaar kan eventueel opgetrokken worden volgens een door de sociale partners overeengekomen timing.

Zoals vroeger dient het SWT geregeld te worden via een cao van de NAR of in het kader van een Interprofessioneel (Akkoord IPA), én via een sector-cao.

Tabel 3

JAAR	2015	2016	2017	2018	2019	2020
SWT 58/33	58/33	58/33	58/33	58/33	58/33	58/33
Nacht, Bouw, Zware Beroepen	(56/33 voor nacht of 20 jaar en bouwsector indien opzeg werd betekend < 1.1.2015 en leeftijd 56 jaar ≤ 31.12.2014)	of meer	of meer	of meer	of meer	of meer

**Specifieke elementen SWT nachtwerk en bouwsector**

Er wordt een overgangsmaatregel voorzien (behoud SWT op 56 jaar) voor werknemers tewerkgesteld binnen een nachtstelsel of in de bouwsector en die aan alle volgende voorwaarden voldoen :

- ontslagen zijn voor 1 januari 2015;
- uiterlijk op 31 december 2014 en bij einde van de arbeidsovereenkomst de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt
- een 33 jarig beroepsverleden kunnen bewijzen bij einde overeenkomst
- en, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, 20 jaar nachtprestaties of tewerkstelling in de bouw met medisch attest, dat arbeidsongeschiktheid staaft, kunnen bewijzen.

**SWT 38/35 zware beroepen: leeftijdsverhoging**

Dit stelsel blijft behouden.

De werknemer dient een 35 jarige beroepsloopbaan te bewijzen (waarvan 5 jaar zwaar beroep over de laatste 10 jaar die aan het einde van de arbeidsovereenkomst voorafgaan of 7 jaar zwaar beroep over de laatste 15 jaar voorafgaand aan einde overeenkomst).

De leeftijd zal verhoogd worden naar *60 jaar* vanaf een datum die na advies van de Nationale Arbeidsraad zal worden bepaald, en volgens dezelfde timing als deze voor de hervorming van de pensioenen zal verlopen.

**Dit SWT blijft toegankelijk vanaf 58 jaar** als alle volgende voorwaarden zijn vervuld :

- een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) van de Nationale Arbeidsraad (NAR) voor de periode 2015-2016
- deze voorziet het behoud van de minimale toegangsleeftijd op 58 jaar
- deze cao wordt bindend verklaard bij Koninklijk Besluit
- deze cao wordt afgesloten voor een duur van maximum 2 jaar zonder stilzwijgend verlengingsbeding
- de werknemer moet ontslagen worden tijdens de geldigheidsduur van de cao
- het paritair (sub)comité dient, tijdens de geldigheidsperiode van de cao van de NAR, een bij KB bindend verklaarde cao af te sluiten die vermeldt dat deze gesloten is in toepassing van de cao van de NAR
- de cao van de NAR, gesloten voor een periode van twee jaar, kan verlengd worden, al dan niet mits aanpassingen. De minimumleeftijd van 58 jaar kan *eventueel* opgetrokken worden volgens een door de sociale partners overeengekomen timing.

In tegenstelling tot het SWT zware beroepen, 33-jarige loopbaan, is dit stelsel voor onbepaalde duur en is geen cao van de NAR vereist, maar wel te regelen via een ondernemings- of sector-cao van maximum 3 jaar.

Tabel 4

JAAR	2015	2016	2017	2018	2019	2020
SWT 58/35	58/35	58/35	58/35	58/35	58/35	58/35
Zware beroepen		of meer	of meer	of meer	of meer	of meer

**SWT sectoraal regime : dooft uit**

Dit stelsel kon enkel nog tot en met 31 december 2014 worden verlengd. Er is een overgangsmaatregel voorzien (behoud op 57 jaar), als aan volgende voorwaarden is voldaan :

- de werknemer is ontslagen voor 1 januari 2015;
- de werknemer heeft de leeftijd van 57 jaar uiterlijk op 31 december 2014 en bij einde overeenkomst bereikt;
- de werknemer kan op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van 38 jaar aantonen.

**SWT 58/40 zeer lange loopbaan : strenger leeftijds criterium**

Sinds 1 januari 2015 is de leeftijd opgetrokken van 56 naar *58 jaar*. Vanaf 1 januari 2017 wordt de leeftijd verder opgetrokken tot *60 jaar*. Dit SWT blijft toegankelijk vanaf *58 jaar* als aan de volgende voorwaarden is voldaan :

- Een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad voor de periode 2015-2016. Deze cao voorziet het behoud van de minimale toegangsleeftijd op 58 jaar
- Deze cao wordt bindend verklaard bij KB
- Deze cao wordt afgesloten voor een duur van maximum 2 jaar zonder stilzwijgend verlengingsbeding
- De werknemer moet ontslagen worden tijdens de geldigheidsduur van de cao
- Het paritair (sub)comité dient, tijdens de geldigheidsperiode van de cao van de NAR, een bij KB bindend verklaarde cao af te sluiten die vermeldt dat deze gesloten is in toepassing van de cao van de NAR
- De cao van de NAR, gesloten voor een periode van twee jaar, kan verlengd worden, al dan niet mits aanpassingen. De minimumleeftijd van 58 jaar kan *eventueel* opgetrokken worden volgens een door de sociale partners overeengekomen timing.

Tabel 5

JAAR	2015	2016	2017	2018
SWT zeer lange loopbaan 58/40	58/40 (56/40 ≤ 31.12.2015)	58/40	60/40 of minder, minimum 58 j.	60/40 of minder, minimum 58 j.

Via een overgangsmaatregel kan dit SWT op 56 jaar behouden blijven, op voorwaarde dat :

- de werknemer uiterlijk is ontslagen voor 1 januari 2016;
- de werknemer de leeftijd van 56 jaar uiterlijk op 31 december 2015 en bij einde overeenkomst heeft bereikt;
- de werknemer op het ogenblik van de beëindigingvande arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van 40 jaar kan aantonen.

**Medisch SWT 58/35 : wordt niet aan geraakt**

Dit stelsel wordt geregeld via de cao 105 van de NAR (2013-2014) en blijft hernieuwbaar. De werknemer moet de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt, en een beroepsverleden van 35 jaar kunnen aantonen en het statuut van mindervalide werknemer bezitten of ernstige lichamelijke problemen hebben.

**SWT Ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering : strengere leeftijdsvoorwaarden**

Werknemers tewerkgesteld in een bedrijf dat erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering kunnen voortaan ten vroegste op *55 jaar* in aanmerking komen voor een SWT .

De leeftijd wordt geleidelijk aan opgetrokken, als volgt :

- 56 jaar in 2016
- 57 jaar in 2017
- 58 jaar in 2018
- 59 jaar in 2019
- 60 jaar in 2020

De leeftijd van 55 jaar kan nadien tijdelijk behouden blijven als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad voor de periode 2015-2016
- deze cao voorziet het behoud van de minimale toegangsleeftijd op 55 jaar
- deze cao wordt bindend verklaard bij KB
- deze cao wordt afgesloten voor een duur van maximum 2 jaar zonder stilzwijgend verlengingsbeding
- de datum van aanvang van de erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering situeert zich binnen de geldigheidsduur van de cao van de NAR
- de cao gesloten door het bedrijf in het kader van de herstructurering of van de moeilijkheden, bevat een specifieke bepaling die verwijst naar de toepassing van de cao van de NAR
- de cao van de NAR, gesloten voor een periode van twee jaar, kan verlengd worden, al dan niet mits aanpassingen. De minimumleeftijd van 55 jaar wordt vervolgens opgetrokken en zal in 2020 verplicht 60 jaar dienen te zijn.

Patricia DE MARCHI

	Situatie sinds 1.1.2012 indien de periode van ministeriële erkenning zich : > 1.12.2011 situeert voor onderneming in moeilijkheden > 31.12.2012 situeert voor onderneming herstructurering	Nieuw stelsel	
SWT ondernemingen in moeilijkheden	52 jaar sinds 2012 52 ½ jaar in 2013 53 jaar in 2014 53 ½ jaar in 2015 54 ½ jaar in 2017 55 jaar in 2018	Kaderakkoord én bedrijfs-cao  55 jaar minimum moet verplicht 60 jaar zijn in 2020	Bij onstentenis van kaderakkoord of bij onstentenis van bedrijfs-cao  55 jaar in 2015 56 jaar in 2016 57 jaar in 2017 58 jaar in 2018 59 jaar in 2019 60 jaar in 2020
SWT ondernemingen in herstructurering	55 jaar sinds 2013		

## Toegelaten arbeid voor gepensioneerden

# BEDRAGEN 2015 EN HET IN REKENING BRENGEN VAN OPZEGVERGOEDINGEN

Wie gepensioneerd is, kan onder bepaalde voorwaarden zijn pensioen combineren met een beroepsactiviteit. Sinds 1 januari 2015 zijn er nieuwe grensbedragen van toepassing en worden opzegvergoedingen, ontslagvergoedingen, afscheidsvergoedingen en alle als zodanig geldende voordelen mee in rekening gebracht om te bepalen of de grenzen overschreden zijn.

### Grensbedragen toegelaten arbeid (2015)

JONGER DAN 65 JAAR			
Type pensioen	Kinderlast	Maximaal toegelaten bedrag	
		Werknemer	Zelfstandige
Rustpensioen met of of zonder overlevingspensioen	Nee	7.793,00 EUR bruto	6.234,00 EUR netto
	Ja	11.689,00 EUR bruto	9.351,00 EUR netto
Alleen overlevingspensioen	Nee	18.144,00 EUR bruto	14.515,00 EUR netto
	Ja	22.680,00 EUR bruto	18.144,00 EUR netto

65 JAAR OF OUDER				65 JAAR EN MINIMUM 42 LOOBAAN JAREN
Type pensioen	Kinderlast	Maximaal toegelaten bedrag		Geen beperking
		Werknemer	Zelfstandige	
Rustpensioen en/of overlevingspensioen	Nee	22.509,00 EUR bruto	18.007,00 EUR netto	
	Ja	27.379,00 EUR bruto	21.903,00 EUR netto	

Een gepensioneerde die deze grenzen overschrijdt met minder dan 25 %, zal zijn pensioen verminderd zien met het percentage van de overschrijding. Vb.: wie 7 % meer verdient heeft dan toegelaten, zal zijn pensioen met 7 % zien verminderen.

Overschrijd je de grenzen met 25 % of meer, dan wordt het volledige pensioen geschorst. Wie 65 jaar is en een loopbaan heeft van minstens 42 jaar, mag onbeperkt bijverdienen.

*Opmerking :* in het regeerakkoord van de regering Michel I is voorzien dat wie de wettelijke pensioen-

leeftijd bereikt heeft (65 jaar) of wie een loopbaan van 45 jaar of meer heeft, onbeperkt zou mogen bijverdienen. Daarnaast wordt ook vermeld dat de sanctie bij het overschrijden van de grenzen altijd proportioneel zou zijn, ook voor wie de grenzen met 25 % of meer overschrijdt. Voorlopig is de wetgeving nog niet in die zin aangepast. Deze regeling is dan ook nog niet van toepassing.

### Opzegvergoedingen

Sinds 1 januari 2015 worden opzegvergoedingen, ontslagvergoedingen, afscheidsvergoedingen en

elk als zodanig geldend voordeel mee in rekening gebracht bij het bepalen van de beroepsinkomsten. De vergoedingen die vanaf 1 januari betaald worden, zullen gespreid worden over de periode waarop ze betrekking hebben.

#### Voorbeeld :

In maart 2015 word je 60 jaar en heb je 41 jaar carrière. Vanaf 1 april 2015 kan je dus met vervroegd pensioen. Je werkgever betaalt je voor een periode van 6 maanden (1 april tot en met 30 september 2015) een verbrekingsvergoeding van € 13.000. Vanaf 1 april stop je met werken en oefen je geen enkele beroepsactiviteit meer uit.

De verbrekingsvergoeding wordt gespreid over de periode waarop ze betrekking heeft, nl. april t.e.m. september. De grensbedragen hebben betrekking op een volledig jaar en aangezien je pas op 1 april met pensioen wil, wordt het grensbedrag aangepast naar € 5.844,75 (7.793/12\*9). Aangezien je verbrekingsvergoeding (€ 13.000) groter is dan € 5.844,75 en de verbrekingsvergoeding geldt voor de periode april t.e.m. september, zal je pensioen pas op 1 oktober 2015 kunnen ingaan.

*Let wel :* wie met pensioen gaat op de leeftijd van 65 jaar en een loopbaan heeft van minstens 42 jaar, mag onbeperkt bijverdienen en valt dus niet onder deze regeling.

Evelien BLOEM





Daniel Eusepi en Thierry Dumay konden rekenen op de steun van onze nationaal sectoraal verantwoordelijken in de strijd tegen een vorm van oneerlijke concurrentie : personenwagens met chauffeur die men kan oproepen via een digitaal platform.

# DELEGEES AUTOLUX VOERDEN ACTIE OP LUCHTHAVEN ZAVENTEM

ACLVB-militanten van de taxisector hebben actiegevoerd tegen het systeem van personenwagens met chauffeur. Hun actie kaderde binnen de campagne 'Voor een eerlijke concurrentie' van de European Transport workers' Federation (ETF).

Daniel Eusepi en Thierry Dumay deelden pamfletten uit aan de chauffeurs van officiële taxi's, en informeerden de passagiers over mogelijke risico's indien zij beroep zouden doen op de service van Uber-taxi. Die maatschappij is verboden. Zij stelt onervaren chauffeurs tewerk, zonder specifieke verzekering voor de passagiers die ze tegen betaling vervoeren.

De Europese sociale partners, de ETF (European Transport workers' Federation) en de IRU (International Road transport Union), vertegenwoordigers van de taxisector en huurauto's met chauffeur, steunen innovaties op voorwaarde dat de kwaliteit van de service voor de klanten, goede arbeidsomstandigheden en het concurrentievermogen met het openbaar vervoer altijd en overal worden gegarandeerd.

Samen vestigen we de aandacht van de internationale, Europese, nationale en lokale beleidsmakers op de oneerlijke concurrentie op de markt van de binnenstedelijke mobiliteit. Het gaat dan vooral over die platformen die betalend

transport aanbieden en zichzelf "carpool platformen" noemen. Zij bieden op illegale wijze hun commerciële diensten aan op de markt van taxi's en huurauto's met chauffeur, zonder rekening te houden met de belangen van de werknemers, de burgers en de reizigers.



## BEDRAGEN LOONBESLAG 2015

Het loonbeslag laat de schuldeiser toe om, in het kader van de terugbetaling van een schuld, direct de hand te leggen op een deel van het loon van de schuldenaar. Om de werknemer toch enigszins te beschermen, komt slechts een deel van zijn inkomen in aanmerking voor beslag.

Elk jaar worden op dat vlak nieuwe grensbedragen vastgelegd. Sinds 1 januari 2015 zijn volgende bedragen van toepassing :

SCHIJF NETTO-MAANDINKOMEN	% BESLAG	KAN MAXIMAAL IN BESLAG WORDEN GENOMEN
≤ € 1.069	0 %	€ 0
> € 1.069,01 - ≤ € 1.148	20 %	€ 15,80
> € 1.148,01 - ≤ € 1.267	30 %	€ 35,70
> € 1.267,01 - ≤ € 1.386	40 %	€ 47,60
> € 1.386	100 %	Alles boven € 1.386

Indien je kinderen ten laste hebt, moet het gedeelte dat in beslag kan worden genomen, verminderd worden met 66 euro per kind ten laste.

### Voorbeeld

Stel : je hebt een netto inkomen van € 1.350 maand en geen kinderen ten laste. Er zal max. € 15,80 in de eerste inkomensschijf worden afgehouden, max. € 35,70 in de tweede schijf en max. € 33,20 in de derde schijf. In totaal zal er dus niet meer dan € 84,70/maand van je loon mogen worden afgehouden. Heb je 1 kind ten laste, dan zal er maximum € 18,70/maand van je inkomen mogen worden afgehouden.

### Opmerking

Wordt er beslag gelegd op je inkomen omdat je nog achterstallig onderhoudsgeld moet betalen, dan gelden bovenstaande grenzen niet. Het totaal van je inkomen komt dan in aanmerking voor beslag.

## Centrale Raad voor het Bedrijfsleven

# RUIMTE VOOR VRIJE LOONONDERHANDELINGEN

Er is wel degelijk ruimte voor vrije loononderhandelingen voor de komende twee jaar. Dat blijkt uit het jongste beknopt technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Vrije loononderhandelingen kunnen bovendien een gunstig effect hebben op de economische groei.

Op 26 juli 1996 werd in België de wet tot bevordering van de werkgelegenheid en preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen van kracht. Die wet stelt onder meer dat de sociale partners jaarlijks een technisch verslag dienen op te stellen in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). In dit technisch verslag worden de maximale marges voor de loonkostenontwikkeling vastgelegd, op basis van de loonevolutie van de voorbije twee jaar, evenals de verwachte loonkostenontwikkeling in de drie zogenaamde referentielidstaten: Duitsland, Frankrijk en Nederland. Men acht het in het kader van het concurrentievermogen van België noodzakelijk om de loonkostenontwikkeling af te stemmen op de loonkosten in de referentielidstaten. Die landen zijn de belangrijkste handelspartners van België, maar bevinden zich tevens in een concurrentiepositie ten opzichte van België.

## Loonnorm

Tweejaarlijks dienen de sociale partners op basis van dit technisch verslag in het interprofessioneel akkoord een maximale marge voor loonkostenontwikkeling vast te leggen, ook wel de loonnorm genoemd. Een bepaalde loonnorm impliceert dat werkgevers geen loonsverhogingen mogen toekennen die de loonnorm in kwestie overschrijdt, ook al wil een werkgever zijn werknemer belonen. Indien de sociale partners niet tijdig tot een akkoord komen over de loonnorm, beslist de regering zelf.

Dit zorgt ervoor dat de onderhandelingsvrijheid sterk wordt verzwakt. De werkgevers kunnen immers anticiperen op een eventueel ingrijpen van de regering, wanneer zij vermoeden dat de regering een strengere loonnorm zal vastleggen dan de marge die de vakbonden eisen. Dit gegeven is zelfs in strijd met de IAO-conventies over vrije loononderhandelingen.

## Beknopt technisch verslag

Ten gevolge van de overschakeling naar een nieuw boekhoudsysteem voor nationale rekeningen is men er in de CRB niet in geslaagd om het technisch verslag voor het einde van het jaar af te werken, omdat veel cijfers nog niet beschikbaar waren. Aangezien er door de regering en de Groep van Tien toch al gevraagd werd naar cijfers

over de loonkostenontwikkeling in België en de referentielidstaten, heeft de CRB een beknopt technisch verslag naar buiten gebracht, met daarin de kerncijfers omtrent de loonkostenontwikkeling. De sociale partners willen op basis van deze cijfers onderhandelingen starten waarin zal bekeken worden wat er mogelijk is op vlak van loononderhandelingen de komende twee jaar.

## België en zijn buurlanden

De cijfers tonen aan dat de zogenaamde loonkloof tussen België en de referentielidstaten in 2014 is gedaald van 4,2 % naar 2,9 %. Dit is het gevolg van de loonmatiging die de regering de laatste jaren heeft opgelegd. In 2013 en 2014 bedroeg de loonnorm immers 0 %, en ook in 2011 en 2012 was er met een loonnorm van respectievelijk 0 % en 0,3 % weinig tot geen ruimte voor loonsverhogingen. In België namen de lonen in 2014 slechts met 0,7 % toe (grotendeels door indexeringen), terwijl de lonen in onze buurlanden gemiddeld met 2,1 % toenamen. Nog belangrijker dan de loonevolutie van het afgelopen jaar is de verwachte toekomstige loonevolutie. In België zouden de lonen gecumuleerd voor 2015 en 2016 slechts met 0,3 % toenemen. Dit is het gevolg van de indexsprong, die ervoor zorgt dat de lonen van alle werknemers en sociaal verzekerden niet geïndexeerd zullen worden, wat een loonverlies van 2 % impliceert. In onze buurlanden daarentegen verwacht men een gemiddelde minimale loonstijging van 3,9 % voor de komende twee jaar, en zelfs een gemiddelde maximale loonstijging van 5 %. De sterkste stijging wordt hierbij verwacht in Duitsland (5,9 % tot 6,7 %), enerzijds door het einde van de strenge loonmatiging en anderzijds ten gevolge van de invoering van het minimumloon. Ook in Nederland en Frankrijk verwacht men de komende twee jaar loonstijgingen die een stuk hoger liggen dan in België. In Nederland gaat dit over minimaal 2 % en maximaal 3,9 %, in Frankrijk minstens 1,8 % en hoogstens 3 %.

## Wel ruimte voor vrije loononderhandelingen

Op basis van bovenstaande bevindingen kan geconcludeerd worden dat er wel degelijk ruimte is voor vrije loononderhandelingen voor de komende twee jaar. De lonen in de referentielidstaten zullen de komende twee jaar immers aanzienlijk stijgen, met minstens 3,9 %

## WEBSITE RVA IN EEN NIEUW KLEEDJE

Sinds midden januari steekt de website van de RVA in een nieuw kleedje. De navigatiestructuur werd aangepast en de look gemoderniseerd. Een grote verbetering is ook de toevoeging van een performante zoekmachine rechts bovenaan elke pagina. De inhoud blijft hetzelfde, je vindt gewoon vlotter terug wat je zoekt.

Neem snel een kijkje op [www.rva.be](http://www.rva.be).



en mogelijk zelfs met 5 %. In België daarentegen zullen er ten gevolge van de indexsprong quasi geen loonsverhogingen plaatsvinden. Zelfs indien men de loonkloof van 2,9 % per se wil dichten, zal er nog ruimte zijn voor loonsstijgingen van 0,7 % tot 1,8 %.

Het is ook zo dat het concurrentievermogen over meer dan alleen de loonkosten gaat. Ook andere factoren zoals productiviteit, energiekosten en investeringen in innovatie spelen een belangrijke rol. Daarnaast moet ook de koopkracht in rekening worden gebracht bij de interprofessionele onderhandelingen. De economische groei in België, die sterk afhankelijk is van die in het buitenland, zal onvoldoende hoog zijn om voldoende jobs te creëren. Daarom is het van essentieel belang dat de koopkracht en dus ook het consumentenvertrouwen versterkt worden, opdat de binnenlandse vraag (en meer bepaald de particuliere consumptie) zich kan herstellen en opnieuw een belangrijkere bijdrage kan leveren aan de economische groei. In een recent verleden was de binnenlandse vraag immers nog de belangrijkste motor van het beperkte economische herstel in België, terwijl in Nederland bijvoorbeeld de economische groei sterk werd afgezwakt door de strenge loonmatiging. Indien door een sterkere particuliere consumptie de binnenlandse vraag sterker zou groeien, zou dit ongetwijfeld positieve effecten hebben op de economische groei. Indien de groeivoorzichten verbeteren,

zal ook het ondernemersvertrouwen toenemen, wat op zijn beurt kan leiden tot meer investeringen en dus meer jobcreatie. Het negatieve effect van de strenge besparingen en de indexsprong op de koopkracht zou deels gecompenseerd kunnen worden indien beperkte loonsverhogingen toegelaten zouden worden. Al is ook een tax shift waarbij de lasten op arbeid verschoven worden naar lasten op vermogen, essentieel om voor een echte relance en voldoende werkgelegenheids groei te kunnen zorgen.

### Vrije loononderhandelingen ook nuttig voor meer economische groei

Er kan dus geconcludeerd worden dat er niet alleen ruimte is voor vrije loononderhandelingen, maar dat vrije loononderhandelingen ook nuttig zouden kunnen zijn in functie van het creëren van meer economische groei. De verwachte groeicijfers van 0,9 % in 2015 en 1,4 % in 2016 zijn immers lager dan aanvankelijk werd verwacht, en ook lager dan in de rest van de eurozone. Bijgevolg zouden niet alleen de werknemers, maar ook de ondernemingen er baat bij hebben dat er vrije loononderhandelingen komen, al zou dit nog steeds binnen een bepaalde marge zijn.

Maarten BOGHAERT

## ONGERUSTHEID OVER DE PENSIOENEN



Zo'n 2.000 militanten van de drie vakbonden verzamelden op 21 januari voor het kabinet van Minister van Pensioenen Daniel Bacquelaine. De Minister deelde de afgevaardigden van het overheidspersoneel mee dat ze wel degelijk zullen zetelen in de Nationale Pensioencommissie, die van start zal gaan in april. Bovendien heeft hij ze verzekerd een oplossing te zullen zoeken in het dossier over de afschaffing van de diplomabonificatie binnen de openbare sector. Ten slotte had hij oor naar hun verzoek om op een verantwoorde manier overleg te plegen, in plaats van de pseudo sociale dialoog tot nog toe.

# ZWARE FOUT : TWEE BIJZONDERE GEVALLEN

**Wat zegt de rechtspraak over een zware fout wanneer die ingeroepen wordt na een ontslag met verbrekingsvergoeding ? En wat met het geval waarbij een werkgever zijn werkneemster had aangezet tot het begaan van een zware fout ?**

Het begrip *zware fout* vindt zijn wettelijke basis in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978. Die voorziet het volgende :

*“Elke partij kan de overeenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn beëindigen om een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.*

*Onder dringende reden wordt verstaan : de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.*

*Ontslag om een dringende reden mag niet meer zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn worden gegeven wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.”*

De werkgever die een werknemer wil ontslaan omwille van een zware fout, moet het hem ter kennis geven. Die informatie is niet onderworpen aan een formele verplichting. Onder “werkgever” verstaat men de persoon verantwoordelijk voor het ontslaan van een werknemer. Hoewel er geen verplichting is met betrekking tot de vorm van de kennisgeving van het ontslag, moet die kennisgeving gebeuren binnen de drie werkdagen van zodra de werkgever een zekere en voldoende kennis van de feiten heeft genomen. Dit vertrekpunt van de termijn is dus van casuïstieke beoordeling. Er zal daadwerkelijk moeten onderzocht worden, geval per geval, of de werkgever die termijn heeft gerespecteerd. De termijn loopt dus niet vanaf het moment van het begaan van de feiten ! Het zal aan de werkgever zijn om de datum te bewijzen waarop hij zekere en voldoende kennis heeft verworven van de feiten die hij de werknemer verwijt.

Eenmaal die communicatie is gebeurd, op welke manier ook, heeft de werkgever drie werkdagen om aan de werknemer de ernstige redenen als dusdanig te communiceren, via aangetekende zending, deurwaardersexploot of dubbele originele exemplaren. De beschrijving van de motieven moet dusdanig gedetailleerd gebeuren dat de werknemer zeker en exact kan weten wat hem verweten wordt. Dat is ook zo in geval van gerechtelijke procedure. De vermelding van de motieven door de werkgever moet de rechter toelaten te weten wat de werknemer verweten wordt en de ernst van de ingeroepen feiten te beoordelen. Het is de werkgever niet toegestaan om met betrekking tot de ingeroepen ernstige fout(en) andere feiten of andere elementen in te roepen die niet zouden opgenomen zijn in deze briefwisseling.

Op het vlak van bewijslast staat de werkgever in voor de naleving van de termijnen van betekening van de afdanking, maar hij moet ook bewijs leveren van :

- de ingeroepen feiten
- het feit dat die feiten fouten omvatten
- de ernst van die fouten
- het feit dat die fouten de verderzetting van de professionele samenwerking onmogelijk maken
- en dat die onmogelijkheid om de contractuele relaties verder te zetten onmiddellijk en definitief is.

Van zodra de werkgever er niet in slaagt een van die elementen te bewijzen, kan er geen ontslag om zware fout zijn op basis van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978.

Noteer dat de werknemer het voordeel van de twijfel heeft. Wanneer de werkgever niet aan zijn verplichting voldoet om de noodzakelijke bewijzen aan te dragen op grondige, zekere en precieze wijze, zou de rechter de feiten als niet vaststaand moeten beschouwen.

Het belangrijkste beoordelingscriterium voor het bestaan van een zware fout is het bestaan van de vertrouwensrelatie tussen de werkgever en zijn werknemer. Want wanneer de werkgever van oordeel is dat er materie is voor een ernstige fout in hoofde van zijn werknemer, wil dat zeggen dat hij geen vertrouwen in hem meer heeft en dus dat de contractuele relatie niet kan voortgezet worden, en dat ze onmiddellijk en definitief verbroken wordt. Daaruit vloeit voort dat een werkgever die een werknemer ontslaat omwille van een zware fout, maar hem vraagt om de dienst die hij levert te voleindigen, of de dag te voleindigen, niet meer zal kunnen inroepen dat de vertrouwensrelatie op onmiddellijke wijze is verbroken aangezien hij de werknemer zijn prestaties heeft laten verderzetten, wat de toegestane duur ook is. Vanaf het ogenblik dat de werkgever een zware fout inroept, moet hij onmiddellijk een einde stellen aan de werkrelaties.

## De zware fout ingeroepen na een ontslag met verbrekingsvergoeding

Het ontslag om zware fout kan maar ingeroepen worden in hoofde van een personeelslid. Dat lijkt evident, hoewel de gevallen van ontslag omwille van zware fout nadat een ontslag werd betekend aan de werknemer niet zeldzaam zijn.

In het geval van een afdanking met een te presteren opzeggings-termijn is het helemaal legaal dat een werkgever nog een ontslag omwille van zware fout kan inroepen. Tijdens zijn opzeggingstermijn blijft de werknemer immers onder het gezag van zijn werkgever en blijft hij nog steeds deel uitmaken van de personeelsleden. De situatie is helemaal verschillend in het geval van een ontslag met verbrekingsvergoeding. Eenmaal de verbreking van de arbeidsovereenkomst is betekend aan de werknemer, maakt hij geen deel meer uit van het personeel. Hij kan dus niet meer ontslagen worden omwille van een zware fout. De Arbeidsrechtbank van Bergen en van Charleroi, afdeling Charleroi, diende in een vonnis van 30/07/2014 te oordelen over een specifiek geval. De werknemer was eind november 2012 ontslagen omwille van een zware fout, de onderneming was overgenomen in december 2012, en het was pas in maart 2013 dat de overnemer had beweerd frauduleuze handelingen in het financieel beheer van de onderneming door de werknemer te hebben ontdekt. De rechter heeft geoordeeld dat het ontslag omwille van zware fout door de werknemer onregelmatig was, enerzijds omdat de werknemer geen deel meer uitmaakte van de personeelsleden, anderzijds, en in het bijzonder, omdat de overname had plaatsgevonden in december 2012, waar de boekhoudkundige situatie helder en precies was meegedeeld en dus de nieuwe werkgever niet kon beweren geen kennis te hebben gehad



van bepaalde feiten dan 3 maanden later. De Rechtbank heeft de onderneming veroordeeld tot het betalen aan de werknemer van het saldo van de verbrekingsvergoeding die hem toekwam ten gevolge van zijn ontslag in november 2012.

### De zware fout waartoe werd aangezet door de werkgever

De vraag die zich vaak stelt voor de Rechtbanken is te weten wanneer een fout een zware fout wordt in de zin van artikel 35 van de Wet van 3 juli 1978. Een fout als dusdanig is immers niet noodzakelijk een zware fout, met andere woorden een fout die de vertrouwensrelatie tussen werkgever en werknemer verbreekt. Dat is des te evidentier wanneer het de werkgever zelf is die aangezet heeft tot deze houding in hoofde van de werknemer.

De arbeidsrechtbank van Bergen en van Charleroi, afdeling Binche-Ressaix, had in een vonnis van 8/10/2013 te maken met het geval van een werkgever in de medische sector. Sinds het begin van de arbeidsovereenkomst had de werkgever aan zijn werknemster, de enige bediende in het bedrijf, gevraagd om zijn handtekening na te bootsen op documenten voor het ziekenfonds zodanig dat hij zou betaald worden op basis van het derdebetalerssysteem, daar hij alleen op zaterdag in de winkel was, zelden de andere dagen waarop de werknemster dus helemaal alleen was. Uit schrik om haar job te verliezen omwille van ongehoorzaamheid, aanvaardt de werknemster het te doen, in het volle besef dat het om een fout ging. Een jaar na de aanvang van het contract laat de werknemster zich ontslaan middels een te presteren opzeggingstermijn van 3 maanden, zonder enig motief.

Enkele dagen na dat ontslag laat de werknemster zich ontslaan omwille van een zware fout, voor valsheid en valsheid in geschrifte, omdat ze de handtekening van de werkgever had nagebootst!

Voor de Rechtbank erkent de werknemster de handtekening van de werkgever te hebben nagebootst, maar ze beweert dat het op zijn vraag was dat ze het gedaan heeft, en ze draagt verschillende elementen aan :

- het feit dat ze tijdens de week bijna de hele tijd alleen was in de winkel

- het feit dat ze er geen enkel persoonlijk financieel voordeel bij had, dat de documenten slechts aan de werkgever toelieten betaald te worden
- dat ze de handtekening sinds de aanvang van haar contract had nagebootst, op vraag van haar werkgever
- dat haar ontslag omwille van zware fout als bij toeval de laatste maand van haar WIN-WIN-plan plaatsgreep, wat voor gevolg had dat ze meer zou gekost hebben aan haar werkgever vanaf de volgende maand
- dat de werkgever niet kon beweren dat hij niet op de hoogte was van dat alles vermits hij de terugstortingen van het ziekenfonds ontving.

De werkgever van zijn kant heeft slechts betekenisloze argumenten aangedragen, stellend dat de werkgever ernstig was en dat de werknemster had getalmd met het betwisten van de feiten en het aanhangig maken van de zaak.

Los van het feit dat de ernst van een werkgever niet verondersteld wordt, had de werknemster de feiten reeds van bij het begin betwist, van zodra ze was opgeroepen bij de politie, twee dagen na haar ontslag, en ze had binnen de wettelijke termijn een vordering voor de rechtbank ingesteld.

De feitenrechter heeft geoordeeld dat de werkgever geen vertrouwensbreuk kon inroepen vermits men kon beschouwen dat het de werkgever was die de werknemster ertoe had aangezet zijn handtekening na te bootsen, en dat de werknemster het voordeel van de twijfel had. Bijgevolg heeft de Arbeidsrechtbank geoordeeld dat het ontslag omwille van zware fout onrechtmatig was; ze veroordeelde de werkgever tot de betaling aan de werknemster van een vergoeding voor de verbreking van het contract. De werkgever ging in beroep tegen de beslissing. Het Hof van Beroep van Bergen heeft op 15/12/2014 het vonnis verkregen in eerste aanleg bevestigd; dat veroordeelde de werkgever dus tot het betalen van een vergoeding voor het verbreken van een contract, waarbij de zware fout niet erkend werd.

Céline TORDOIR

# BROODROOF BIJ NEWELL RUBBERMAID (DYMO) TE SINT-NIKLAAS



Voor de kerst werden twee werknemers ontslagen omdat de Directie niet de moed had haar eigen fouten toe te geven, en de schuld enkel en alleen bij de werknemers wilde leggen.

## De feiten !

Reeds enkele jaren zijn er wat moeilijkheden in de nachtploeg, en de directie – hoewel goed betaald – kon en wilde het probleem niet oplossen, en liet de zaak maar aanslepen. Een vakbond heeft op 11.4.2014 nog per brief aangedrongen bij de Directie voor een dringende oplossing, gezien het vertrouwen in de leidinggevenden van de nachtploeg volledig zoek was.

Op 17 oktober 2014 zag de Directie plots het licht voor het probleem, vijf personeelsleden zouden worden aangepakt maar dan wel op een heel bizarre manier :

- ▶ twee werden naar huis gestuurd zonder loon voor 5 dagen
- ▶ een werd naar huis gestuurd zonder loon voor 6 dagen
- ▶ een personeelslid kreeg een aangetekend schrijven
- ▶ leidinggevenden, die moesten leiding geven, werden gespaard

Alle Belgen gelijk voor de wet ? Niet bij Dymo dus. Vele werknemers(-sters) stellen zich terecht de vraag waarom die ongelijkheid ?

Het is overal hetzelfde, de kleintjes worden weer het hardst gepakt. Nog steeds is het niet duidelijk wat hun precies persoonlijk aangewreven wordt.

Beide werknemers hebben een lange staat van dienst en kregen nooit enige opmerking, integendeel.

In een schrijven verwijst de directie naar een Gedragscode inzake Respect op het Werk. Die gedragscode waarop de directie zich baseert, werd nog steeds niet goedgekeurd.

Logisch ! In de Ondernemingsraad van 30 september 2014 werd in de rondvraag een *voorstel* van gedragscode "Respect op het Werk" voorgelegd door de Directie. Men zou dus kunnen verwachten dat dit voorstel minstens grondig zou besproken en eventueel in de volgende Ondernemingsraad van 21 oktober 2014 worden goedgekeurd; niets is minder waar.

Meer nog ! In het verslag van de Ondernemingsraad van 21 oktober 2014 lezen wij :

1. Over het gewenst en ongewenst gedrag werd *niet* op voorhand gecommuniceerd naar de vakbondsafgevaardigden
2. Deze gedragsregels zullen *niet* gebruikt worden als schriftelijke verwittiging, hetzij er herhaaldelijk tegen gezondigd is.

De sanctie van de collega's werd op 17.10.2014 betekend en op 21.10.2014 was bedoelde gedragscode zelf nog niet goedgekeurd en de afgevaardigden wisten zelfs van niets. Het staat evenmin in het arbeidsreglement, onvoorstelbaar dus. In een mail laat een leidinggevende zelfs weten dat de implementatie van die code voor hem niet kan doorgaan omdat daaromtrent nog meningsverschillen tussen leidinggevenden bestaan.

Dit spreekt boekdelen; vandaar dat twee collega's het loon eisten voor de schorsingsdagen, en hun plaats op de werkvloer terug eisten.

In een normaal bedrijf met een echt "Human resource management" zou men dit uitpraten en zoeken naar een oplossing, bij Dymo dus niet. Beide collega's met jaren nachtarbeid op de teller werden echter ontslagen net voor de kerstdagen; dat is pure broodroof ! En een HRM onwaardig.

William MEERSMAN

## DESSO DENDERMONDE OVERGENOMEN DOOR FRANSE GROEP TARKETT



De firma Desso kwam in 2012 in de pers toen een aantal werknemers er weigerden over te stappen naar de firma Domo te Sint-Niklaas, een 20 km verder. Later zou blijken dat deze geplande overname toch niet zou doorgaan, de werknemers hadden dan toch geen ongelijk gehad.

Intussen blijven de sectoren uitkijken naar groei, teneinde de concurrentie zoveel mogelijk uit te schakelen; meestal gaat dat gepaard met herstructureringen, of concreet : met ontslagen tot gevolg. Voorlopig is dit niet het geval bij Desso, dat werd overgenomen door het Franse Tarkett, gespecialiseerd in onder meer sportvloeren, parket, tapijt en laminaat. Wereldwijd telt het bedrijf 32 productie-eenheden, met een totaal van 11.000 werknemers.

Iedere werknemer is dan ook sterk betrokken en kijkt uit naar de nieuwe uitdagingen van het management.

WM

UNI Global 4de Wereldcongres

# VERANDERING MET EN VOOR ALLE WERKNEMERS WERELDWIJD



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

Van 7 tot 10 december vond in het Zuid-Afrikaanse Kaapstad het vierde wereldcongres van UNI Global plaats. SACCAWU, de Zuid-Afrikaanse vakbond voor de groot- en kleinhandel, en partnerorganisatie van ACLVB, vervulde een belangrijke rol bij de organisatie van dit gebeuren.



De meer dan 2.000 afgevaardigden op dit wereldcongres kwamen allen uit landen die in verschillende mate en op verschillende manieren getroffen zijn door de wereldcrisis. Het is de vaste overtuiging van UNI Global dat wij nu nood hebben aan een alternatieve benadering van de wereld van werk en dat vakbonden dit kunnen beïnvloeden. Vandaar ook het congressthema "Inclusief u, in een nieuwe wereld van werk". Een slogan die oproept tot actie, die verwijst naar solidariteit en die de economische uitsluiting aan de kaak wil stellen. De belangrijkste boodschap van dit congres was duidelijk : de rijkdom is niet eerlijk verdeeld. Het is tijd om de inkomensongelijkheid te bestrijden. Voor de toekomst willen we verandering voor alle werknemers wereldwijd. De congresafgevaardigden debatteerden over :

- ▶ Vakbondsorganisatie en -groei
- ▶ Het terugnemen van onze economie, werknemers hebben een loonsverhoging nodig !
- ▶ Een nieuwe wereld van werk, met aandacht voor innovatie van vakbonden, kwaliteitsvolle jobs en sociale rechtvaardigheid

Het UNI congres in Zuid-Afrika voltrok zich voor de Zuid-Afrikaanse vakbonden in een zeer geëmotioneerd jaar. De wereld vierde immers de 20ste verjaardag van het einde van de Apartheid en het was tevens een jaar geleden dat we afscheid moesten nemen van Nelson Mandela. Hoewel de Apartheid in Zuid-Afrika vandaag niet meer bestaat, worden we toch geconfronteerd met een economische apartheid en een groeiende ongelijkheid, niet enkel daar, maar ook in de rest van de wereld.

Voorts leverde de Zuid-Afrikaanse partnerorganisatie van de ACLVB/vzw BIS, SACCAWU (*South African Commercial Catering Allied Workers Union*) een belangrijke bijdrage in het organiseren van dit event, met een speciale aandacht voor de rol van Afrika in een nieuwe wereld van werk.

## Internationale kaderakkoorden

SACCAWU kaart de belangrijke rol van internationale kaderakkoorden als "wereldcao's" aan. Naarmate steeds meer ondernemingen multinationaal worden, zien vakbonden en werknemers zich in toenemende mate geconfronteerd met bedrijfsbeslissingen die op wereldschaal worden genomen, maar lokaal een sterke impact hebben. Collectief overleg op nationaal vlak kan in zulke situaties werknemers vaak niet voldoende beschermen en ook de nationale arbeidswetgevingen schieten tekort. SACCAWU gaf een goed praktijkvoorbeeld, met name het Shoprite Checkers supermarktgroep-kaderakkoord, dat werknemers uit 15 Afrikaanse landen beschermt.

Kaderovereenkomsten zijn een krachtig instrument om de fundamentele arbeidsnormen af te dwingen :

- ▶ Het zijn collectieve arbeidsovereenkomsten die op niveau van een (multinationaal) bedrijf of op sectoraal niveau afgesloten kunnen worden.
- ▶ De akkoorden gelden wereldwijd
- ▶ De onderneming of alle ondernemingen in die sector verbinden er zich toe dezelfde standaarden te hanteren in al hun vestigingen, waar ook ter wereld.

Wat beogen deze akkoorden ?

- ▶ De invoering en/of verbetering van de minimale arbeidsomstandigheden, zowel in de eigen bedrijfsafdelingen van de multinational als bij de onderaannemers
- ▶ De naleving van de sociale normen van de Internationale Arbeidsorganisatie
- ▶ Het nastreven van rechtvaardige loon- en arbeidsvoorwaarden, veilige en hygiënische arbeidsomstandigheden en van een versterkte rol van de vakbond in de multinational

## Zuid-Afrikaanse partnerorganisaties nemen hun plaats in de internationale vakbondswereld in

Naast de toelichting rond het gebruik van internationale kaderakkoorden verleende SACCAWU ook speciale aandacht aan gelijk loon voor vrouwen en mannen. In Zuid-Afrika bedraagt de loonkloof echter nog steeds 24 % en SACCAWU vroeg werkgevers en de overheid om de wetgeving toe te passen en te respecteren met betrekking tot gendergelijkheid.

Ook Zwelinzima Vavi, Algemeen Secretaris van Congress of South African Trade Unions (COSATU), stond de congresafgevaardigden te woord. In het huidige klimaat van werkloosheid, armoede, ongelijkheid en corruptie bracht hij een boodschap van hoop voor de Zuid-Afrikaanse werkers. Hij bevestigde dat COSATU, als grootste vakbondsfederatie in Zuid-Afrika, zal blijven vechten tegen deze onrechtvaardigheden. Zoals in de tijd van apartheid vraagt hij opnieuw de hulp van de internationale vakbondsgemeenschap om deze problemen samen met COSATU aan te pakken. COSATU zal nooit de hoop opgeven om op een dag gelijke en rechtvaardige arbeidsrechten voor alle werknemers, in de formele en de informele sector, te verkrijgen. "*Amandla! Awethu!*" Power! To the people !

Ook een ACLVB/VSOA-delegatie nam deel aan dit belangrijke wereldcongres en wij zijn trots te merken hoe onze Zuid-Afrikaanse syndicale partnerorganisaties hun plaats in de internationale vakbondswereld innemen.

*Internationaal departement*

15 december 2014

## DAG VAN SOLIDARITEIT MET WERKNEMERS UIT INFORMELE SECTOR



Ieder jaar op 15 december roept de ACLVB op tot syndicale solidariteit met de werknemers van de informele sector. In Burundi heeft onze partner van FNTT-SI de syndicale spelers van de informele sector zichtbaar gemaakt als volwaardige sociale partners. Intussen zijn de vakbonden van de informele sector er erkend en de toegang tot de sociale dialoog is mogelijk, maar in de strijd voor waardig werk valt er nog een hele weg af te leggen.

Zo was de voormiddag van 15 december gewijd aan het thema werk; daarbij werd een voorstelling gedaan van de eisen van de informele sector voor een herziening van de arbeidsreglementering, de taksen, of voor een beter in aanmerking nemen ervan in het nieuwe nationale tewerkstellingsbeleid en het betrekken bij de evaluatie van het strategisch kader van de strijd tegen armoede.

Het vraagstuk van de arbeidsrechten kwam eveneens aan bod in discussies met de autoriteiten en de werkgevers. De FNTT-SI heeft geïnformeerd en gesensibiliseerd omtrent de noodzaak van een wet met betrekking tot de belangrijkste beroepen van de informele sector om de beleidsmakers te laten inzien dat een dergelijke wet gegrond is. De deelnemers hebben van gedachten gewisseld omtrent een dergelijke noodzaak in het kader van de herziening van de arbeidscode en de mogelijkheid van een ratificatie van de conventie 189 van de IAO inzake thuisarbeid. Er is gevraagd geweest aan de FNTT-SI na te denken over een gemeenschappelijke strategie voor een pleidooi.

Tot slot werd gedebatteerd over het vraagstuk van de sociale bescherming : dekking voor medische zorgen, verzekering 'beroepsrisico's, invoering van een spaarkader voor 'de oude dag' van de leden. Dat alles zou alleen maar kunnen slagen wanneer er betrokkenheid vanwege de sociale partners is.

De werknemers van de informele sector zijn zeer te vinden voor een lidmaatschap bij de ziekenfondsen. Ze moeten dus gesensibiliseerd worden over hun bijdragen en de voordelen die eruit voortvloeien.

Over een beheer daarvan door de Nationale Regie van de post wordt momenteel gedebatteerd.

Al bij al vormden de activiteiten van de dag betekenisvolle stappen vooruit voor het waarmaken van de eisen van de werknemers in de informele sector; hun aandeel in het ledenaantal van de confederatie COSYBU steeg van 50 % in 2011 naar 70 % nu. Van de representativiteit een krachtige stem in de dialoog maken !

**BIS**  
B E W E R K E R  
INTERNATIONALE  
SOLIDARITEIT

### Dezelfde mayonaise

- Gemaakt in een sloppenwijk van Dakar
- Zonder minimumloon
- Zonder sociaal vangnet
- Zonder wettelijke erkenning
- Gemaakt in een professionele keuken
- Onder contract van onbepaalde duur
- Recht op sociale bescherming
- Binnen een beschermd wettelijk kader

**15/12 Dag van solidariteit met werknemers en werknemers uit de informele economie**



## 4e EFFAT congres te Wenen

# GARANTIES VOOR EUROPESE VOEDINGS- NIJVERHEID, LANDBOUW EN TOERISME

Eind november 2014 was Wenen gaststad voor het vierde EFFAT Congres. EFFAT (*European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions*) is de Europese overkoepelende vakbond voor de voedingsnijverheid, landbouw en toerisme. Tijdens de bijeenkomst werden doelstellingen geformuleerd die niet vrijblijvend zijn.



ACLVB is lid van EFFAT en maakt deel uit van het uitvoerend comité. De kern-doelstellingen van EFFAT hebben betrekking op het inzetten op een Europees investeringsbeleid dat zorgt voor duurzame groei en de creatie van kwaliteitsvolle jobs in Europa. Daarbij wil EFFAT de strijd aangaan met de huidige verdeeldheid van de Europese arbeidsmarkt. Denk maar aan de problemen van sociale dumping die ook in de Belgische voedingssector voorkomen. Het gebeurt nog al te vaak dat personen dezelfde job op dezelfde plaats uitoefenen, maar daarvoor niet gelijk betaald worden en niet dezelfde rechten genieten. Dat is natuurlijk onaanvaardbaar in een Europa dat naast een economische dimensie ook een sociale dimensie heeft.

Tijdens de vijfjaarlijkse congressen worden de beleidslijnen uitgezet die de sectorale vakbonden over heel Europa willen uitgevoerd zien. In haar beleidsdocument voor de periode 2015-2019 schuift EFFAT vier algemene prioriteiten naar voor :

- **Het recht op vakbondsvertegenwoordiging verdedigen en verbeteren.**  
In België zijn vakbonden als middenveldorganisaties sterk ingeburgerd in de staatsstructuur. Op het EFFAT congres in Wenen bleek nog maar eens dat dit niet overal het geval is in Europa. In heel wat Europese landen worden vakbonden nog steeds niet als volwaardige gesprekspartner gezien en worden de oprichting en het bestaan van werknemersvertegenwoordiging tegengewerkt.
- **Het behoud en de creatie van werk.**  
De recente financieel-economische crisis heeft ervoor gezorgd dat heel wat jobs verdwenen zijn. Denk maar aan de extreem hoge (jeugd-)werkloosheid in landen zoals Spanje en Griekenland. Ook bij ons is er een duidelijke impact geweest op de arbeidsmarkt. Het behouden van de nog bestaande jobs en de creatie van nieuwe jobs is dan ook cruciaal voor onze welvaart en deze in de rest van Europa.
- **De strijd tegen sociale dumping.**  
Net zoals de transportsector en de bouwsector heeft ook de voedingsnijverheid af te rekenen met het probleem van sociale dumping. Alleen de strijd aangaan met deze problematiek is onbegonnen werk. Er is nood aan Europese afspraken om ervoor te zorgen dat deze vorm van oneerlijke concurrentie binnen Europa in de toekomst aangepakt en vermeden wordt.
- **Het verbeteren van leef- en werkomstandigheden.**  
Al te vaak vergeet men dat de Belgische leef- en werkomstandigheden niet

van toepassing zijn in alle Europese landen. Als je weet dat zelfs bij ons niet altijd alles volgens de regels van de kunst verloopt, kan je je voorstellen dat het in sommige andere Europese lidstaten soms gaat om schrijnende situaties. EFFAT probeert om in deze landen vakbondswerking mee te ondersteunen zodat ook daar de rechten van de werknemers gerespecteerd worden.

Deze algemene prioriteiten werden concreet gemaakt in negen resoluties, die ter goedkeuring voorlagen tijdens het congres. Deze resoluties moeten ervoor zorgen dat de doelstellingen niet vrijblijvend zijn en dat er resultaten moeten voorgelegd worden tijdens het volgende congres. De negen resoluties werden aangenomen en zijn terug te vinden op de website van EFFAT ([www.effat.org/en](http://www.effat.org/en)). Zonder in detail te treden hebben de resoluties betrekking op bijvoorbeeld de boycot van landbouwproducten door Rusland, streven naar een duurzame voedingsnijverheid, het vrijhandelsakkoord tussen de Europese Unie en de Verenigde Staten, streven naar volwaardige sectorale sociale dialoog op Europees niveau om zo de rechten van de werknemers te verdedigen, enz.

### Informatie uitwisselen en werknemers vertegenwoordigen

Om bovenstaande doelstellingen te bereiken is er voldoende informatie-uitwisseling nodig op Europees niveau. EFFAT heeft dan ook intern een rol om te zorgen voor deze uitwisseling tussen de verschillende nationale vakbonden. EFFAT probeert ten dienste te staan van de nationale sectorale vakbonden die aangesloten zijn. Zo wordt er gezorgd voor ondersteuning en informatieverstrekking in het kader van Europese ondernemingsraden en herstructureringen.

Daarnaast vertegenwoordigt EFFAT ook de werknemers op Europees niveau ten opzichte van de Europese werkgeversfederaties en de Europese instellingen zoals het Europees parlement en de Europese commissie. EFFAT neemt ook deel aan sectorale onderhandelingen op Europees niveau. Daarbij wordt volop de kaart getrokken van het sociaal overleg en het deelnemen aan onderhandelingen.

De komende vijf jaar beloven dus grote uitdagingen met zich mee te brengen, zowel op nationaal, regionaal, sectoraal, internationaal als bedrijfsniveau. De nood aan sterke vakbonden op al deze niveaus is dus groot.

Maarten DEDEYNE

## SYNDICALE PREMIES

### Automobielininspectie

Jaar : 2014  
 Referteperiode/Aansluiting : 2014  
 Bedrag : € 135  
 Bijzondere voorwaarde : in dienst op 31/12/2013

### Begravenisondernemingen (PC 320)

Jaar : 2014  
 Referteperiode : 1/7/2013 – 30/6//2014  
 Bedrag : een syndicale premie van € 120 voor alle werknemers die minstens halftijds werken en minstens 115 arbeidsdagen (effectieve en gelijkgestelde dagen) kunnen bewijzen in het referentejaar. Een syndicale premie van € 60 voor alle werknemers die halftijds of minder dan halftijds werken en minstens 65 en maximum 114 arbeidsdagen (effectieve en gelijkgestelde) kunnen bewijzen in het referentejaar.  
 Het referentejaar is het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar van uitbetaling van de premie.  
 Voor 1/2 van elk jaar leveren de werkgevers een tewerkstellingsattest af.  
 Aansluiting : ten laatste aangesloten zijn op 1/1 van het referentejaar.  
 De syndicale premie werd samen met de eindejaarspremie betaald.

### Gas en elektriciteit (PC 326)

Jaar : 2014  
 Referteperiode/Aansluiting : 01/07/2013 – 30/06/2014  
 Bedrag : € 135

Bijzondere voorwaarden :  
 Elke werknemer die tijdens de referentieperiode (01/07/2013 – 30/06/2014) minstens 3 maanden in dienst is geweest binnen een bedrijf van het PC 326.

Lid zijn en in orde met de bijdragen bij een vakbond in de referentieperiode.

- ▶ De werknemers in tijdskrediet of loopbaanonderbreking einde loopbaan, de werknemers met vervroegde opruststelling op 59 jaar en diegenen met ziekte of arbeidsongeval, hebben recht op de syndicale premie totdat ze de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt.
- ▶ Deeltijdse werknemers hebben eveneens recht op de premie.
- ▶ De langstlevende echtgenoot of het kind/de kinderen van de voornoemde werknemer die in de loop van de referentieperiode overleden is.
- ▶ Mits betaling van de voltijdse bijdragen

Jobstudenten, jongeren in schoolstages en uitzendkrachten hebben geen recht op de syndicale premie.

Werkwijze :  
 De attesten worden door het Fonds aan de betrokken werknemers opgestuurd.  
 Kaderleden dienen een 'blanco' attest aan te vragen bij ACLVB.  
 De attesten moeten ondertekend en correct ingevuld worden.

Voor wie aangesloten is bij ACLVB op 06/2014, maar overkomt van een andere vakbond, zal de premie worden uitbetaald op voorwaarde dat het attest vergezeld is van een bewijs van betaalde bijdragen aan de andere vakbond.

### Landbouw (PC 144)

Jaar : 2014  
 Referteperiode/Aansluiting : 1/7/2013 – 30/6/2014  
 Bedrag : € 135 of € 11,25 per twaalfde  
 Bijzondere voorwaarde : seizoenarbeiders hebben eveneens recht op voorwaarde van lidmaatschap bij een vakorganisatie tijdens de referentieperiode 1/1/2014 – 31/12/2014.  
 Uitbetaling in juni 2015.

### Lompennijverheid (PC 142.02)

Jaar : 2014  
 Referteperiode/aansluiting : 2014  
 Bedrag :  
 Syndicale premie : € 135  
 Aanvullende werkloosheidsvergoeding € 4 per dag met een max. van 75 dagen  
 Bijzondere voorwaarden : voor de syndicale premie dient men in dienst te zijn op 31/12/2014 of bij ontslag tijdens de referentieperiode volledig en ononderbroken werkloos te zijn geweest t.e.m. 31/12/2014 (of brugpensioenen)

### Makro/Metro

Jaar : 2014  
 Referteperiode : 2014  
 Aansluiting : uiterlijk vanaf 1/7/2014  
 Bedrag : € 135 (voltijds) en € 67,50 (deeltijds)  
 Hebben geen recht :  
 - bruggepensioneerden vanaf het jaar NA hun vertrek  
 - personen met voltijds tijdskrediet  
 - de werknemers in de restaurants; zij ontvangen hun premie via het sociaal fonds van de horeca in de maand maart-april.

### Onderhoud van parken en tuinen (PC 145.04)

Jaar : 2014  
 Referteperiode/Aansluiting : 1/7/2013 – 30/6/2014  
 Bedrag : € 11,25 per maand (max. € 135/jaar)  
 "Totale premie vakbond" : in dit bedrag is ook de getrouwheidspremie en de vergoeding voor gereedschap inbegrepen.

### Recuperatie van papier (PC 142.03)

Jaar : 2014  
 Referteperiode/Aansluiting : 1/1/2014 – 31/12/2014  
 Bedrag : € 135 of € 11,25 per twaalfde

### Stads- en streekvervoer (PC 328)

Jaar : 2014  
 Referteperiode/Aansluiting : 1/1/2014 - 31/12/2014  
 Bedrag :  
 1 maand : € 11,00  
 2 maand : € 22,00  
 3 maand : € 33,00  
 4 maand : € 44,00  
 5 maand : € 55,00  
 6 maand : € 66,00  
 7 maand : € 77,00  
 8 maand : € 88,00  
 9 maand : € 99,00  
 10 maand : € 110,00  
 11 maand : € 121,00  
 12 maand : € 132,00

Bruggepensioneerden hebben recht op de volledige premie in het jaar dat ze met brugpensioen gaan. Het attest dient aangevraagd te worden bij de werkgever.

**Tuinbouw (PC 145)**

Jaar : 2014

Referteperiode/Aansluiting : 1/7/2013 – 30/6/2014

Bedrag : € 135 of € 11,25 per twaalfde

Bijzondere voorwaarde :

seizoenarbeiders hebben eveneens recht op voorwaarde van lidmaatschap bij een vakorganisatie tijdens de referteperiode 1/1/2014 – 31/12/2014.

Uitbetaling in juni 2015.

**AANDACHT**

Let er op wanneer je het attest van de syndicale premie ontvangt :

- het rekeningnummer op juistheid na te zien en eventueel te wijzigen;
- wanneer het rekeningnummer niet is ingevuld, dit te vermelden op het attest.

**Dat om zo vlug mogelijk de premies te kunnen verwerken.**

**VORMINGSDAG VOOR KADERLEDEN**

Op dinsdag 9 december vond de eerste vormingsdag voor kaderleden plaats te Vilvoorde. Een tiental kaderleden namen deel aan dit initiatief, dat rond het thema ‘communicatie’ was opgebouwd. Communicatiespecialiste Lies Pauwels gaf de ACLVB-leden heel wat communicatietips en nieuwe inzichten mee. Positief aan dit event was uiteraard ook het feit dat onze kader-afgevaardigden de gelegenheid kregen hun ervaringen op de werkvloer met elkaar te delen. Zo kwam onder andere het spanningsveld ter sprake dat elk syndicaal geëngageerd kaderlid ondervindt in zijn personeelsbeleid en hiërarchische positie.

*In de nabije toekomst staan in andere zones nog vormingsdagen geprogrammeerd waar je als kaderlid van harte welkom bent. Voor meer info over onze kaderwerking kan je contact opnemen met Koen Dewinter of Erik Decoo (mail naar koen.dewinter@aclvb.be of erik.decoo@aclvb.be) of met de medewerkers van de ACLVB-vormingsdienst Comé.*

ED/KD



**LOONAANPASSINGEN OP 01.01.2015**

P.C.	ACTIVITEIT	AANPASSING
106.01	Cementfabrieken	+ 0,0699 % op de minimumlonen (index)
110	Textielverzorging	+ 0,0399 % (index)
117	Petroleumnijverheid & -handel	+ 0,0699 % op de minimumlonen (index)
118	Voedingsnijverheid	+ 0,04 % (index)
119	Handel in voedingswaren	+ 0,04 % (index)
121	Schoonmaak	- 0,29 % (index)
142.01	Terugwinning van metalen	+ 0,03 % (index)
142.04	Terugwinning van allerlei producten	+ 0,03 % (index)
144	Landbouw	+ 0,03 % (index)
145	Tuinbouw	+ 0,03 % (index)
149.01	Elektriciens : installatie & distributie	+ 0,03 % (index)
216	Notarisbedienden	- 0,20 % (index)
218	ANPCB	+ 0,04 % (index)
220	Bedienden uit de voedingsnijverheid	+ 0,04 % (index)
302	Horeca	+ 0,04 % (index)
306	Verzekeringswezen	+ 0,03 % op de minimumlonen (index)
308	Maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen & kapitalisatie	+ 0,03 % op de minimumlonen (index)
309	Beursvennootschappen	+ 0,03 % op de minimumlonen & het gelijk deel van de effectieve lonen (index)
310	Banken	+ 0,03 % op de minimumlonen (index)
323	Beheer van gebouwen, vastgoedmakelaars & dienstboden	+ 0,04 % (index)
326	Gas- & elektriciteitsbedrijf	+ 0,0699 % op de minimumlonen (index)
333	Toeristische attracties	+ 0,04 % (index)
340	Orthopedische technologieën	+ 0,03 % op de minimumlonen (index)

## Voedingsnijverheid

# GESMAAKTE SECTORALE VORMINGS-DAG BIJ MONDELEZ HERENTALS



Vrijdag 28 november 2014 vond bij Mondelez International te Herentals de tweejaarlijkse sectordag voedingsnijverheid plaats. Alle Nederlandstalige afgevaardigden die onder de paritaire comités 118 en 220 vallen, werden uitgenodigd.

Het is niet abnormaal indien de naam Mondelez International u op het eerste gezicht niet veel zegt. Namen zoals LU, Milka, TUC, LEO, Prince, Cha-Cha ... zullen u misschien meer bekend in de oren klinken. Zowel LU als Milka zijn in de recente geschiedenis overgenomen en behoren nu dus tot de Mondelez groep. Hierdoor worden bekende producten zoals Prince, Leo, TUC en andere nu onder de noemer van Mondelez International geproduceerd.

De aanwezigen kregen een uitgebreid programma voorgeschoteld: voorstelling van de syndicale werking in de onderneming, geschiedenis van het bedrijf, bedrijfsbezoek en overzicht van de sectorale actualiteit.

## Koekjes aan duizelingwekkende snelheid

Bij aankomst werd de toon meteen gezet. Een uitgebreid assortiment van koekjes en chocolade stond ons op te wachten. In combinatie met een koffie of een frisse fruitsap zorgde dat voor een aangename ontvangst.

Hoofddelegees André en Dirk gaven een uiteenzetting over de syndicale werking bij LU en Milka. Zo leerden we dat een goede syndicale werking op deze bedrij-

ven ertoe geleid heeft dat de ACLVB in alle organen vertegenwoordigd is (OR, CPBW en SD).

In een tweede presentatie kregen we een historisch overzicht van de activiteiten van het bedrijf, aangevuld met een overzicht van het volledige producten-assortiment. Zo kwamen we te weten dat de bijnaam "koekenstad" voor stad Antwerpen afkomstig is van de vele koekjesfabrikanten die vroeger in het stadscentrum produceerden. Denk maar aan enkele bekende namen zoals LU, Parein en De Beukelaer.

Daarna was het tijd om onze veiligheidsschoenen en beschermende kledij aan te trekken en te beginnen aan de smakelijke wandeling door de "keuken" van het bedrijf. Honderden meters van transportbanden, gigantische gasovens, verpakkingsmachines zorgen ervoor dat de grondstoffen die in het bedrijf binnenkomen, omgezet worden in de lekkernijen die wij allen in de winkel kunnen kopen. Aan duizelingwekkende snelheid vlogen de Princekoeken, Bastogne, Cha-Cha en TUC ons om de oren.

Enkele tussentijdse proefsessies tijdens het bedrijfsbezoek zorgden ervoor dat de eerste honger al gestild was, maar op de middag werd ons toch nog een uitgebreide warme maaltijd aangeboden om de laatste gaatjes te vullen.

## Moeilijker te verteren

Na de middag kwam de vertering maar moeilijk op gang. Dat was zeker niet te wijten aan het lekkere eten dat ons werd voorgeschoteld, maar eerder aan het overzicht van de moeilijker te verteren maatregelen die in het regeerakkoord Michel I opgenomen zijn. In zijn uiteenzetting gaf Maarten Dedejne, als nieuw nationaal sectoraal verantwoordelijke, een overzicht van deze maatregelen en de mogelijke gevolgen die ze ook op de voedingsnijverheid zullen hebben. Het spreekt voor zich dat deze topic voer was voor een gezonde discussie.

Een geslaagde dag werd afgesloten met een groepsfoto en om ons niet met honger te laten vertrekken, kregen we een uitgebreid pakket met allerlei lekkers aangeboden. Een mooi einde van een mooie dag, met dank aan de lokale organisatoren André Tops, Dirk Bellemans en Katleen Verhaegen.

Maarten DEDEJNE

## DE ACLVB CALLCENTER-WERKGROEP BLIKT TERUG OP EEN SUCCESVOL WERKJAAR 2014

Zoals in de jaren daarvoor lag de focus van de ACLVB Callcenter-werkgroep op deelname aan de wereldwijde *UNI Call Center Action Month*. Het jaar 2014 echter was bijzonder: naast specifieke acties en manifestaties (zie foto) in het kader van de UNI actie (met als thema het belang van efficiënte vakbondswerking in de bedrijven), maakten onze vertegenwoordigers in de callcenter-bedrijven stevig werk van het uitbouwen van de eigen ACLVB Callcenter-werkgroep.

Niet langer is het coördineren in de bedrijven van zichtbaarheidsacties het doel, maar ook het uitwisselen van ervaringen met sociaal overleg, het aanmaken en het delen van kennis en informatie via diverse kanalen (pamfletten, brochures, Twitter, facebook-groep) met diverse middelen krijgt steeds meer vorm.

Heel belangrijk voor de dynamische werking van de werkgroep, en heel motiverend voor de deelnemers is de actieve en reële ondersteuning die wordt geboden vanuit het UNI-secretariaat, waardoor het perspectief en de context waarbinnen gewerkt wordt door onze afgevaardigden telkens weer op scherp wordt gesteld. Vakbondswerk en verworvenheden in België en vakbondswerk en verworvenheden in een ander land zijn vaak totaal verschillende dingen, en het blijft vooral belangrijk, ook in België, niet te gaan denken dat het "al bij al wel meevalt". Efficiënte en correcte individuele



ondersteuning, evengoed als collectief sociaal overleg, vereisen altijd up-to-date inzicht en kennis. Dat is waar de ACLVB ook voor staat.

Daarom kijken wij in 2015 uit naar de publicatie van een eigen facebook-forum, het organiseren van een studiedag, opnieuw deelname aan de UNI Call Center Action Month en vooral naar heel veel solidariteit.

JM

# ACLVB VERWENT LEDEN MET TAL VAN PREMIES

De ACLVB betaalt het hele jaar door premies uit aan leden die aan de vereiste voorwaarden voldoen. Misschien heb ook jij recht op een premie ?

In deze tijden van loonmatiging is het altijd fijn een premie te ontvangen, je hebt er (een deel van) je ACLVB-lidgeld zo mee terugverdiend. Lees regelmatig de Vrijuit om te weten of ook jij er recht op hebt. En vergeet niet je plaatselijk ACLVB-secretariaat op de hoogte te brengen wanneer je verandert van werkgever, verhuist of wanneer er zich een wijziging in je gezinstoestand heeft voorgedaan. Op die manier is je dossier altijd up to date.

## Solidariteitspremies

Huwelijk of wettelijke samenwoning, geboorte of adoptie, pensioen ... bij al die heuglijke gebeurtenissen in je leven stort de Liberale Vakbond je een solidariteitspremie. Om er aanspraak op te kunnen maken, dien je minstens een jaar lid te zijn.

FAMILIALE PREMIE	BEDRAG
Geboorte	€ 50
Adoptie	€ 50
Huwelijk	€ 75 per partner die ACLVB-lid is
Wettelijke samenwoning	€ 75 per partner die ACLVB-lid is
Wettelijk pensioen of vervroegd pensioen	€ 4 per volledig jaar lidmaatschap bij een vakbond (maximum 180 euro)

In alle plaatselijke zones van de Liberale Vakbond zijn er specifieke medewerkers die onder meer verantwoordelijk zijn voor de uitbetaling van die premies. Ze maken er werk van om de premies zo snel mogelijk op de rekening van de rechthebbende leden te storten.

In de zone West-Vlaanderen bijvoorbeeld moeten we daarvoor bij Lieselotte



Lieselotte Mareel

Mareel zijn. "Als een lid een premie aanvraagt, kijk ik na of hij of zij aan de voorwaarden voldoet : minstens een jaar lid zijn van ACLVB en in orde zijn met de betaling van het lidgeld. Verder moeten we ook beschikken over een attest dat de geboorte, de adoptie, het huwelijk of het samenlevingscontract staat. Voor het verkrijgen van de rustpremie is geen attest nodig. Bij vervroegd pensioen daarentegen is wel een kopie van de toekenningsbrief van de Rijksdienst voor Pensioenen vereist."

"Wist je trouwens dat leden die een verlaagd lidgeldtarief betalen omwille van ziekte, werkloosheid of deeltijdse tewerkstelling toch kunnen rekenen op de volledige premie ? Van een echte solidariteitspremie gesproken !"

Premie vergeten aanvragen ? Geen paniek, de verjaring voor de aanvraag van een solidariteitspremie is bij de ACLVB vastgelegd op liefst 5 jaar na de datum van de gebeurtenis !



Daisy, Marijke, Sandy, Martine, Nancy, Katleen en Dana van de Dienst Bestaanszekerheid en Syndicale Premies.

## Syndicale premies, bedrijfspremies, uitkeringen voor bestaanszekerheid

Bovenop de solidariteitspremies genieten ACLVB-leden ook nog eens syndicale premies, bedrijfspremies en bestaanszekerheidsuitkeringen.

Vanuit de ACLVB-kantoren over het hele land vertrekken dagelijks honderden aanvraagformulieren voor die premies naar het centraal betaalpunt op de ACLVB-hoofdzetel in Gent. Daar staan dossierbeheerders Martine, Sandy, Anne, Katleen, Dana, Marijke, Nancy, Daisy en Joke in voor de verwerking en uitbetaling. Ieder van ze is expert binnen een reeks paritaire comités; de toekenningsvoorwaarden voor iedere premie zijn immers specifiek en variëren van sector tot sector.

## Syndicale premies

Heb ik binnenkort recht op een syndicale premie ? Dat kun je makkelijk nagaan aan de hand van de rubriek "Syndicale premies" in Vrijuit. Daarnaast worden militanten en afgevaardigden ook nog eens via digitale Infoshakes verwittigd.

"Zo'n 150 sectoren voorzien in een syndicale premie voor de werknemers", weet Martine Kellens, hoofd van de dienst Bestaanszekerheid en Syndicale Premies. Over het bedrag en de voorwaarden onderhandelen de sectorverantwoordelijken van de vakbonden met de werkgevers binnen de respectievelijke paritaire comités.

"Van zodra we je aanvraagformulier via je plaatselijk ACLVB-kantoor ontvangen, kijken we na of je aan alle voorwaarden voldoet – inzake tewerkstelling, vakbondslidmaatschap, ... – en zorgen we ervoor dat de premie op je bankrekening overgeschreven wordt. Daar laten we geen gras over groeien, alles wat vandaag nog kan gestort worden, storten we vandaag. Als ACLVB-lid heb je namelijk recht op een eersteklas service, we maken er een erezaak van !" Het spreekt voor zich dat de betaling maar correct kan verlopen, wanneer de ACLVB over je juiste gegevens beschikt en je de nodige attesten toevoegt aan je aanvraag. In dat verband maken gelukkig meer en meer sectoren gebruik van gedigitaliseerde informatiedoorstroming, wat de efficiëntie alleen maar ten goede komt. Zo hoeven de ACLVB-medewerkers voor sommige uitbetalingen enkel nog een barcode in te scannen en klaar is kees. Handig en veilig !

Op de koop toe voorzien liefst 171 ondernemingen in een **bedrijfspremie**. Ook de betaling daarvan gebeurt zowat volledig vanuit de centrale dienst in Gent. En dan zijn er nog de **uitkeringen bestaanszekerheid** in sectoren als die van de metaal, bouw, schoonmaak, textiel, confectie, ... Die uitkeringen zijn een tegemoetkoming van het sectorfonds bovenop de uitkeringen voor SWT, werkloosheid, ziekteverzekering, arbeidsongeval, ...

Voor de bouwsector worden daarnaast bijzondere premies zoals voor weerverlet en arbeidsduurvermindering aan de werknemers uitbetaald.

**Premies genoeg dus ! Dien tijdig je formulieren in bij je plaatselijk ACLVB-kantoor.**

## Decenniumdoelen 2017 onderzocht effect van besparingsmaatregelen op gezinnen met laag inkomen

# “ZEKER OVER INLEVERINGEN, ONZEKER OVER SOCIALE CORRECTIES”

De Vlaamse en federale besparingsmaatregelen treffen gezinnen met een laag inkomen extra hard. “Hoeveel ‘hart’ hebben onze regeringen voor deze gezinnen?”, vraagt Decenniumdoelen 2017 zich af.

In verschillende media kwamen al berekeningen aan bod die de effecten van de besparingen van de Vlaamse en federale regering op het inkomen van de bevolking in kaart brachten. Daarbij ging het meestal om modale gezinnen. De effecten van de maatregelen op de laagste inkomensgroepen kwamen beduidend minder in beeld. Daarom heeft ‘Decenniumdoelen 2017’ beslist die effecten zelf te berekenen. Daarmee doet het wat de Vlaamse regering, ondanks een regeringsbeslissing tijdens de vorige legislatuur, niet heeft gedaan: een armoedetoets toepassen op de regeerakkoorden en de budgettaire beslissingen van de federale en de Vlaamse regering.

Uit het onderzoek blijkt dat de gevolgen van de federale beleidsmaatregelen (zoals de indexsprong) en de Vlaamse maatregelen (de verhoging van de bijdrage voor de Vlaamse zorgverzekering, de verhoging van de inkomensgerelateerde kinderopvang voor het laagste tarief, de indexsprong in de kinderbijslag, de verhoging van de maximumfactuur in het lager onderwijs, en vanaf 2016 de afschaffing van gratis water en gratis elektriciteit) zullen wegen op de gezinsbudgetten. Gezinnen met een laag inkomen zullen het met veel minder moeten doen. Het gaat daarbij niet om enkele euro’s, maar om minstens 50 en vanaf 2016 minstens 70 euro per maand minder. Een klap van jewelste voor mensen die elke euro driemaal moeten omdraaien voordat ze die uitgeven. In 2016 stijgt dit bedrag fors omwille van de afschaffing van het gratis water en elektriciteit. Bovendien is er een tweede indexsprong op de kinderbijslag.

Die aangehaalde 50 tot 70 euro per maand betreft bovendien nog maar een minimumbedrag, in werkelijkheid kan de kost voor het gezin per maand veel hoger zijn, bijvoorbeeld als de besparingen bij De Lijn of in het volwassenenonderwijs - waar met name de zwak-

ste gezinnen sterk afhankelijk van zijn! - mee in rekening worden genomen. Bovendien zijn een aantal maatregelen nog niet gekend of onmogelijk te berekenen.

### Sociale correcties ?

Zal de regering dan geen sociale correcties toepassen die de nadelige effecten van de besparingsmaatregelen uitwissen? “De Vlaamse en federale regeringen spreken inderdaad telkens over bijkomende sociale correcties. Feit is dat er wel al veel is afgeschaft, maar nog niet veel is gerealiseerd”, klinkt het bij Decenniumdoelen 2017. “De vraag is dan ook: wat zullen de sociale correcties opleveren? Zijn ze enkel voor de beperkte groep leefloners? Of zijn ze er ook voor iedereen met een laag inkomen? En wat met de bijkomende besparingen die op ons afkomen? Vlaanderen moet minstens 750 miljoen extra besparen en de federale overheid tot 5 miljard. Is er dan nog wel ruimte voor sociale correcties?”

De besparingen treffen gezinnen met een laag inkomen extra hard. Hoeveel ‘hart’ hebben onze regeringen voor deze gezinnen? Als de regeringen hun beleid aanhouden, neemt de verarming geheid toe, ook en vooral bij de laagste inkomens die net boven de armoedegrens zitten, want voor hen zijn er geen sociale correcties voorzien. Dit beleid zal de ongelijkheid vergroten. Terwijl minder ongelijkheid voor meer groei zorgt, zoals eerder de OESO al benadrukte, creëren de Vlaamse en de federale regeringen meer ongelijkheid en bijgevolg minder groei.

*Initiatiefnemers van Decenniumdoelen 2017 zijn ABVV, ACLVB, ACV, Beweging.net, Minderhedenforum, Samenlevingsopbouw Vlaanderen, Socialistische Mutualiteiten en socio-culturele verenigingen, Steunpunt Algemeen Welzijnswerk, Netwerk tegen armoede, Uit de marge en Welzijnszorg. Cera en Stichting P&V leveren actieve en financiële steun.*

**Effect van het besparingsbeleid in 2015 (in aantal euro/jaar)**  
op gezinnen met een laag inkomen

Gezinstype	Alleenstaande ouder met 1 kind	Koppel met 2 jonge kinderen	Koppel met 3 tieners	Koppel gepensioneerden
Inkomenssituatie ↓				
<b>Leefloon</b>	- 739,76	- 951,22	- 606,14	- 353,74
<b>Min. uurloon + voltijds werkloos</b>	- 379,27	- 695,14	- 780,06	-
<b>Minimumloon (voltijds)</b>	- 463,25	- 746,80	- 824,05	- 366,96
	(1,5 werkintensiteit)	(1,5 werkintensiteit)	(1,5 werkintensiteit)	(1 voltijdse loopbaan + 1 voltijds thuis)

**Effect van het besparingsbeleid in 2016 (in aantal euro/jaar)**  
op gezinnen met een laag inkomen

Gezinstype	Alleenstaande ouder met 1 kind	Koppel met 2 jonge kinderen	Koppel met 3 tieners	Koppel gepensioneerden
Inkomenssituatie ↓				
<b>Leefloon</b>	- 888,03	- 1.220,36	- 938,72	- 468,76
<b>Min. uurloon + voltijds werkloos</b>	- 527,54	- 964,28	- 1.186,4	-
<b>Minimumloon (voltijds)</b>	- 611,52	- 993,86	- 1.200,64	- 481,981
	(1,5 werkintensiteit)	(1,5 werkintensiteit)	(1,5 werkintensiteit)	(1 voltijdse loopbaan + 1 voltijds thuis)

## Nieuws uit de zones

### ZONE WAAS EN DENDER

#### Geslaagde 39ste editie kerstfeest ACLVB Zele

Zondag 21 december vierde de Liberale Vakbond Secretariaat Zele voor de 39e keer zijn jaarlijks kerstfeest, andermaal een geslaagde editie.

Het feest vond plaats in het Gildenhuis, met een zeer mooi resultaat. "Het was werkelijk prachtig", stelt een tevreden plaatselijk voorzitter Marcella Zaman.

Er waren ruim 230 aanwezigen, waaronder 70 kinderen.

Zij beleefden een geslaagde namiddag, met verwelkoming door de Kerstman, een goochelshow van De Micados en een spectaculaire tombola, met als hoofdprijs een fiets; die werd gewonnen door de familie D'hollander. Bovendien mochten alle kindjes een mooi pakje van de Kerstman in ontvangst nemen.

Een heel team van ACLVB-vrijwilligers zorgde voor een vlot verloop. Langs deze weg wil Marcella Zaman hen nog eens extra bedanken.

GR



## Nieuws uit de zones

### ZONE VLAAMS-BRABANT

#### Secretariaat Aarschot heeft andere openingsuren

Sinds dit jaar gelden volgende nieuwe openingsuren in het ACLVB-kantoor te Aarschot, Brouwerijstraat 4 :

- maandag : van 9 u. tot 12 u.
- dinsdag : van 9 u. tot 12 u. en  
van 13.30 u. tot 17.45 u.
- woensdag : gesloten
- donderdag : van 9 u. tot 12 u. en  
van 13.30 u. tot 16 u.
- vrijdag : van 9 u. tot 12 u.

CS

## PERSONEEL ZONE MECHELEN-RUPEL-KEMPEN VOERT ACTIE MET EEN HART

Tijdens de nationale stakingsdag van 15 december besloten de medewerkers van de zone Mechelen-Rupel-Kempen ook actie te voeren. Teneinde eens een ander aspect van het dramatische regeringsbeleid onder de aandacht te brengen, werd een soepverkoop georganiseerd tijdens de druk bezochte marktdag van Heist-op-den-Berg en dit ten voordele van de vzw Den Draai. Vzw Den Draai is een vereniging waar kansarmen en niet-kansarmen samen de strijd tegen armoede en uitsluiting in de regio Heist-op-den-Berg aangaan.

Wij zijn immers van mening dat het huidige regeringsbeleid nog meer armoede en uitsluiting tot gevolg zal hebben. De zonesecretaris was dan ook bijzonder trots dat hij namens het personeel van de zone Mechelen-Rupel-Kempen op 20 januari een cheque ter waarde van € 2.000 mocht overhandigen aan de vrijwilligers van deze vzw.

RDL



Een duwtje in de rug voor vzw Den Draai namens het ACLVB-personeel van de zone Mechelen-Rupel-Kempen : een cheque ter waarde van € 2.000.

## Senioren Regio Gent

### BINNENKIJKEN BIJ DISTRIBUTIECENTRUM VAN COLRUYT EN IN HET ATOMIUM



De Gentse senioren hebben 2014 afgesloten met een bezoek aan het distributiecentrum van Colruyt in Halle en het Atomium te Brussel. In het distributiecentrum van de winkelketen die de naam draagt van haar oprichter Franz Colruyt, kregen we een blik achter de schermen van de bevoorrading van de winkels. Met dank aan de ACLVB-hoofdafgevaardigde bij Colruyt.

Voor een bedrijf als Colruyt is een goede logistieke keten onmisbaar. Meer dan 4.000 medewerkers zoals receptionisten, planners, orderpickers, productiemedewerkers, verpakkers, vrachtwagenchauffeurs, ... dragen hun steentje bij om elke dag opnieuw de juiste producten vanuit de logistieke centra aan de winkels te bezorgen. Echt indrukwekkend.

Later op de dag trokken we naar Brussel voor een bezoek aan het Atomium. Het Atomium was in 1958 het belangrijkste paviljoen en het icoon van de Wereldtentoonstelling van Brussel, de Expo 58. Voor velen van ons was het geleden van in de kindertijd dat we het Atomium bezochten. Traditiegetrouw hebben we het kersverse jaar ingezet met een nieuwjaarsreceptie.

Staan nog op het programma :

- 24 maart 2015 : Red Star Line museum in Antwerpen
- 12 mei 2015 : Norbertijnenabdij Postel te Mol

**Ben je ouder dan 55 en wens je in de toekomst uitgenodigd te worden voor de activiteiten van de ACLVB-Senioren Regio Gent ?**

Aarzel dan niet en neem contact op met Monique Van Rijsssegheem op het nr. 0477-19.04.80 of e-mail naar monique.vanrijsssegheem@skynet.be.

MVR





## Brussels Regionaal Comité

# HELEMAAL KLAAR VOOR 2015

De Brusselse Regionale riep op 12 december een Regionaal Comité bijeen. Dat was 3 dagen voor de algemene stakingsacties tegen de regeringsmaatregelen.

*“In een economisch en sociaal moeilijke situatie zien we bedrijven herstructureren, veranderen en de druk op de werknemers opvoeren”, stak Brussels Gewestsecretaris Philippe Vandenaabeele van wal. Hij voegde eraan toe dat de regeringsmaatregelen de situatie van de werknemers en uitkeringsgerechtigden nog erger maken.*

*“Het klopt dat de wereld verandert en dat de ACLVB zich altijd geprofileerd heeft als een organisatie die openstaat voor veranderingen, maar via onderhandelingen. En die onderhandelingen waren geschonden. Dat is de vaststelling van de voorbije maanden. We moesten dus strijd leveren, stap voor stap, ter vrijwaring van de sociale dialoog, waaraan de ACLVB zo gehecht is.”*

### Meer bevoegdheden

Ook de overdracht van de federale bevoegdheden naar de Gemeenschappen en Gewesten, zonder dat vooraf goed werd nagedacht over het lot van de ambtenaren en het overbrengen van hun knowhow, noch over de manier waarop het sociaal overleg moet gereorganiseerd, verontrust Philippe Vandenaabeele. “Op regionaal niveau verandert het landschap als gevolg van de zesde staats hervorming. Materies die vroeger federaal waren, schuiven progressief door naar het gewest- en gemeenschapsniveau. De kinderbijslagen, de opvolging van de werkzoekenden op het vlak van beschikbaarheid, het betaald educatief verlof, de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen, de dienstencheques, het doelgroepenbeleid ... om maar enkele voorbeelden te noemen. Hoe deze materies beheren, hoe de aanwezigheid van de sociale partners in dit beheer verzekeren? Valérie Cleeren, secretaris van de zone Brussel, sprak bewegen over het lot van de jongeren die hun inschakelingsuitkering verliezen na 3

jaar vruchteloos werk zoeken, en allen die uitgesloten worden van het recht op werkloosheidsuitkeringen.

### Mobilisatie

Brussel en de provincies Vlaams- en Waals-Brabant hadden gestaakt op 8 december. Uitgerust met een camera is Justine Scholiers, adviseur bij de Regionale, naar de stakersposten getrokken, in een hoofdstad waar de economische activiteit tot een minimum was herleid. Het resultaat van haar filmwerk werd vertoond tijdens het Comité. Philippe Vandenaabeele maakte van de gelegenheid gebruik om de afgevaardigden te bedanken; ze waren vroeg opgestaan om voor voldoende ‘blauw’ te zorgen bij de stakersposten. Nadien konden de deelnemers kiezen uit 4 rondetafels om te debatteren over uiteenlopende thema's: Jongeren en sociale verkiezingen, Gender en sociale verkiezingen, Milieu, mobiliteit en vakbond, Nieuwe thema's en sociale verkiezingen.







### Jongeren

Waarom zijn de jongeren (18 tot 25 jaar) zo terughoudend om zich kandidaat te stellen voor de sociale verkiezingen? Eerst en vooral omdat ze – doordat ze langer studeren – niet in groten getale in de ondernemingen terug te vinden zijn. Ze zien ook niet altijd het nut van een vakbond in en al helemaal niet om een syndicaal mandaat uit te oefenen. Daarnaast zijn velen nog bezig met het zoeken van hun plaats in het bedrijf en liggen ze niet echt wakker van problemen die nog veraf lijken, zoals de pensioenhervorming. De afgevaardigden van de werkgroep besloten dat de jongeren vanaf het secundair onderwijs – via hun ouders en sociale netwerken – moeten gesensibiliseerd worden omtrent het nut van de syndicale actie.

### Milieu

De afgevaardigden hebben ervaringen uitgewisseld omtrent 'eco-acties' die al uitgerold werden of momenteel gehouden worden. Veelal gaat het om afvalsortering, het carpoolen met een collega, de volledige terugbetaling van de verplaatsingskosten voor werknemers die het openbaar vervoer gebruiken, de campagnes om elektriciteit te besparen en telearbeid. Heel wat pistes moeten nog opgevolgd worden of concreet uitgevoerd. Het onderwerp is ook interessant voor de werkgever, die er spoedig baat bij heeft door de financiële besparingen. Milieu is een dynamisch, trendy thema, interessant en tof voor de afgevaardigden om aan te kaarten en te delen in het licht van de volgende sociale verkiezingen.

### Vrouwen en sociale verkiezingen

Er zijn te weinig werknemers die zich syndicaal engageren en dus afgevaardigde zijn. In de OR is hun aantal tussen 2008 en 2012 gestegen met 1,13 % en in de CPBW's met 2,03 %. Die evolutie is positief, maar verloopt te traag. Vrouwen hebben het moeilijker om werk, gezin en de uitoefening van een vakbondsmandaat te combineren. De publieke opinie moedigt hen overigens ook niet bepaald aan. Ze hebben al af te rekenen met een reeks vooroordelen over hun geringere beschikbaarheid (bevallingsrust, loopbaanonderbrekingen voor de kinderen, ...). Dus als ze daarbovenop nog eens syndicaal verlof nemen, dan is dat een brug te ver. ACLVB Brussel zal dus zijn acties en infodagen verderzetten ten bate van de gelijkwaardigheid man/vrouw op de werkvloer.

### Nieuwe thema's

De arbeidswereld verandert en de wetgeving ook. Nu de regering de pensioenleeftijd wil optrekken, wordt het thema van de arbeidsvoorwaarden des te prangender. Talrijke punten werden bekeken: de verbetering van cao 104 (werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers), behoud van de mogelijkheid om de arbeidsduur aan te passen op het einde van de loopbaan, competentiebeleid en levenslang leren.

Nu de werkdruk toeneemt, komt het thema van het welzijn op het werk steeds centraler te staan in de prioriteiten. Alle nodige aandacht zal dienen te gaan naar de nieuwe arbeidsvormen (telearbeid, open space, flex desk, ...). De afgevaardigden moeten mee het kader van die veranderingen bepalen en de evolutie opvolgen. Er dient een nieuw sociaal verband in de ondernemingen gecreëerd te worden.

### Vertrek

Nadien bracht het Comité hulde aan twee afgevaardigden die een punt zetten achter hun loopbaan en dus ook achter hun vakbondsmandaat: Hans Spilliers bij Audi en Pol Minne aan de Vrije Universiteit Brussel.

Hans was echt een figuur binnen de ACLVB. Hij werd lid in 1986 en is altijd zeer trouw en actief geweest, zowel binnen de onderneming als bij nationale en regionale acties. Zoals de andere afgevaardigden heeft hij mee de herstructurering begeleid bij de overgang van VW naar Audi. Daarbij wist hij zich aan te passen aan de nieuwe eisen en bleef hij de belangen van zijn collega's verdedigen. Met zijn innemende persoonlijkheid onderhield hij een goed contact met de mensen. Ieder dossier nam hij met hart en ziel waar.

Pol omschreef zichzelf dan weer als een man van de dossiers. Nochtans heeft hij zich tijdens de 27 jaar van syndicale mandaten (7 sociale verkiezingen) sterk ingezet voor individuele hulp aan de personeelsleden die problemen op het werk ondervonden. Na 16 jaar voorzitterschap van ACLVB-VUB dankte hij zijn hele vakbondsploeg en het personeel dat vertrouwen in hem gesteld heeft. "Een mens is niets zonder een dergelijke entourage", besloot hij wijs.



Arbeid &amp; Milieu interviewt Hugo Engelen

# ”MILIEU EN DUURZAAMHEID BELANGRIJKE AANDACHTSPUNTEN VOOR ACLVB VLAANDEREN”

Voor haar driemaandelijks magazine kwam Arbeid & Milieu over de vloer bij Vlaams Gewestsecretaris Hugo Engelen. Een “milieuvriendelijk” interview.



Hugo Engelen

**Arbeid & Milieu : Wat is uw functie binnen de vakbond ? En wat houdt die functie in ?**

**Hugo Engelen :** Al sedert 2007 ben ik Vlaams Gewestsecretaris van de Vlaamse Regionale binnen de ACLVB. Dit houdt in dat ik verantwoordelijk ben voor de syndicale werking van het Vlaamse gewest. Zo zet ik mee de krijtlijnen uit van het beleid dat wordt gevoerd en stuur ik de bestendig secretarissen aan in de bedrijven. Daarnaast ben ik verantwoordelijk voor alle gewest- en gemeenschapsgebonden materies. Ten slotte ben ik verantwoordelijk voor de interprofessionele werking, de vormingsdienst en de loopbaanbegeleiding, blijf- en diversiteitsconsulenten.

**A&M : Op welke manier bent u betrokken bij milieu-overleg ?**

**Hugo Engelen :** In Vlaanderen zijn de sociale partners een belangrijke gesprekspartner van de Vlaamse Regering. Wanneer een minister een nieuw decreet met een sociaal- economische impact wil laten goedkeuren door het Vlaams Parlement, is het een decreetale verplichting advies in te winnen bij de sociale partners. Via strategische adviesraden wordt niet alleen het advies van sociale partners ingewonnen, maar ook andere belanghebbende organisaties kunnen er hun zeg doen.

Voor milieu en duurzaamheid zijn de belangrijkste strategische adviesraden de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen (SERV) en de Milieu en Natuurraad (Minaraad). Binnen de schoot van de SERV vindt het overleg plaats tussen de sociale partners, zijnde de drie werkgeversorganisaties (Unizo, Voka en Boerenbond) en de 3 vakbonden (ACV, ABVV en ACLVB). De Minaraad is samengesteld uit verschillende vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld (de sociale partners, de milieuverenigingen, organisaties verbonden aan de open ruimte en socio-culturele organisaties die belangen van de consumenten en gezinnen vertegenwoordigen), organisaties van Vlaamse steden en gemeenten en de Vlaamse provincies en onafhankelijke deskundigen milieu en milieubeleid.

In de SERV is het de commissie Energie, Natuur en Omgeving die advies geeft over de sociaal-economische aspecten van het Vlaams milieu- en energiebeleid. Ik denk hierbij aan de problematiek rond de groenestroomcertificaten en de stijgende drinkwaterprijzen, maar ook de wijziging van de milieuvergunning naar de omgevingsvergunning is een belangrijk thema dat vandaag op de agenda staat. In de Minaraad worden alle andere aspecten van het milieu- en energiebeleid behandeld, zoals bijvoorbeeld het klimaatbeleid of het materialendecreet. De werkgroepen bereiden de adviezen voor en leggen die ter goedkeuring voor aan de raad.

Zelf ben ik lid van het dagelijks bestuur van de SERV. Mijn adviseurs doen daar het voorbereidende werk in de commissies en werkgroepen. Enkel wanneer een consensus in de werkgroep/commissie onmogelijk is, wordt er op het niveau van het dagelijks bestuur beslist. Als er ook op het niveau van het dagelijks bestuur geen consensus wordt bereikt, moeten de verschillende partners hun standpunt overmaken aan de minister.

**A&M : Hoe hoog schat u het milieu-overleg in binnen de prioriteiten van het vakbondswerk dat u doet ?**

**Hugo Engelen :** Uiteraard zijn milieu en duurzaamheid op het eerste gezicht niet de topprioriteit van een vakbond, maar ze vormen wel een belangrijk aandachtspunt. Arbeidsmarkt is en blijft onze corebusiness. Desalniettemin vinden we het belangrijk om rond duurzaamheid en milieu te werken. Al meer dan 10 jaar proberen we onze leden en afgevaardigden omtrent deze thema's te sensibiliseren en te vormen. Via het Intersyndicaal Milieuproject ontvangen wij middelen om brochures te schrijven, vormingen te organiseren en artikelen te publiceren over allerlei duurzaamheidsthema's. Samen met de 2 andere vakbonden werken we jaarlijks, maar elk binnen zijn organisatie op zijn eigen manier, rond verschillende milieuthema's. Zo werken wij bijvoorbeeld dit jaar in de vormingen rond de federale diagnostiek woon-werkverkeer en duurzaamheids-

subsidies voor bedrijven. Daarnaast zijn we een milieu- en preventiekalender aan het uitwerken voor onze afgevaardigden van het CPBW.

Het milieuproject is niet het enige platform waarbij er een samenwerking is tussen de vakbonden. In het kader van Arbeid & Milieu werken de vakbonden nauw samen met Bond Beter Leefmilieu. Arbeid & Milieu geeft voor ons niet alleen vormingen, ze organiseren ook bedrijfsbezoeken en workshops voor onze leden.

We zijn dus al langer dan vandaag bezig met een milieuwerving. En ook in de toekomst zullen we onze mandatarissen blijven sensibiliseren, vormen en ondersteunen. Het is voor ons belangrijk dat onze militanten weten dat bedrijven nog heel wat kunnen besparen op energiekosten. We hopen dat onze militanten deze boodschap meenemen naar hun besprekingen in de overlegorganen: de syndicale delegatie, het CPBW of de OR. Het is essentieel dat ondernemingen zorgen voor duurzame arbeidsplaatsen. Dat is volgens ons de enige manier om tewerkstelling in Vlaanderen te kunnen behouden.

**A&M : Slaagt u erin om de congresstukken, waarin het milieuthema vrij vaak aan bod komt, te vertalen naar het onderhandelingsniveau ?**

**Hugo Engelen :** Zoals ik daarnet al aanhaalde, is het voor ons essentieel dat werk werkbaar blijft en dat de arbeidsplaatsen die voorhanden zijn, duurzaam zijn. Het is ook in dat kader dat meer dan 10 jaar geleden ons milieuproject is opgestart. Want duurzaam werken is een belangrijk syndicaal actiepoint. Tijdens het overleg in de verschillende adviesorganen bewaken we de informatie- en adviesrechten die werknemers hebben in het sociaal overleg in de ondernemingen. Het lijkt ons logisch dat werknemers een stem hebben over dergelijke thema's in bijvoorbeeld het CPBW of de OR. Door werknemers actief te laten participeren creëer je op de werkvloer een draagvlak voor duurzaamheid. Dat komt niet alleen de portemonnee van de werkgever ten goede, maar ook de verankering van de tewerkstelling in Vlaanderen.

Daarnaast proberen we het ook op te nemen voor de zwakkeren in de maatschappij. We trachten steeds de afweging te maken wie welke kosten draagt en of die in verhouding staan met de voordelen die ze ervoor terugkrijgen. We vinden het dan ook niet logisch dat gezinnen meer betalen voor het groenestroomcertificatensysteem dan bedrijven, die evenveel geïnstalleerd vermogen op hun conto mogen schrijven. Tijdens de onderhandelingen waken we erover dat de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen.

*Thijs Calu, educatief medewerker A&M  
Jorre Van Damme, coördinator A&M*

*Dit artikel verscheen in AM Magazine, jaargang 2014, nr. 4.*

## SERV VRAAGT VERSTERKING VAN OVERHEIDSINVESTeringen VOOR MEER ECONOMISCHE GROEI

**Aangezien de economische vooruitzichten de laatste maanden verslechterd zijn, stevent de Vlaamse begroting zonder bijstellingen op een onevenwicht af. De Vlaamse sociale partners in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) dringen er in de huidige economische omstandigheden op aan meer overheidsinvesteringen mogelijk te maken en zo de groei van de economie te bevorderen.**

De slechte conjunctuur en de nood aan investeringen veroorzaken mogelijk een tekort op de Vlaamse begroting 2015. Onder zeer strikte voorwaarden vinden de sociale partners dat een tekort kan overwogen worden. Hiermee pleiten de sociale partners voor het uitstellen van het bereiken van het structureel begrotingsevenwicht ten voordele van een verschuiving naar publieke investeringen. Dit is te wijten aan de uitzonderlijke economische omstandigheden en de nood aan investeringen in Vlaanderen.

De SERV vindt een inhaalbeweging voor overheidsinvesteringen, en in het bijzonder voor de klassieke infrastructuurinvesteringen, in de huidige economische context aangewezen. Investeringen hebben immers een dubbele impact: door de investeringen ontstaat economische activiteit die directe en indirecte werkgelegenheid creëert. Daarnaast is er het terugverdieneffect van de investeringen. Infrastructuur zoals wegen, bruggen, kaaimuren, scholen, zorginstellingen, ... stimuleert de economie door haar bestaan en functioneren, en maakt daardoor op haar beurt een grotere economische activiteit mogelijk. Vlaanderen loopt al jaren achter met de naburige regio's inzake publieke investeringen, dit is dan ook een uitgelezen kans om onze achterstand in te halen.

Ook het Internationaal Monetair Fonds (IMF) pleit ervoor om via overheidsinvesteringen de economie een stimulans te geven, zeker in tijden met lage rentevoeten, waardoor de overheden goedkoop kunnen lenen.

### Investeren voor meer groei

De Vlaamse sociale partners vinden een begroting met een gecontroleerd tekort in combinatie met investeringen enkel mogelijk onder uitdrukkelijke voorwaarden.

Zo hoort het tekort integraal toe te schrijven te zijn aan factoren die bij de opmaak van de initiële begroting in september 2014 niet gekend waren. Concreet gaat het om de verslechterde conjunctuurvoorspellingen voor 2015. Andere tekorten dienen weggezuiverd.

Bovendien is dit tekort toegelaten als daartegenover overheidsinvesteringen staan die op korte termijn de economie positief kunnen stimuleren. Verder mag dit tekort de Belgische engagementen tegenover Europa niet negatief beïnvloeden. Europa heeft echter al aangegeven dat landen die budgettair de nodige inspanningen doen, ademruimte kunnen krijgen.

Tot slot moeten voor de andere uitgaven buiten investeringen de nodige inspanningen gedaan worden om het tekort niet verder te laten vergroten.

### Wat betekent dat ?

In de vorige SERV-adviezen pleitte de SERV steeds voor een begroting in evenwicht (ontvangsten = uitgaven). Dit zou betekenen dat als de Vlaamse Regering 300 miljoen te kort heeft op de begroting, zij die moet vinden via besparingen of nieuwe ontvangsten om haar tekort op te vullen en een begroting in evenwicht te bereiken.

Met dit nieuwe compromis zetten de SERV en sociale partners in op een gematigder beleid en nieuwe investeringen. In het kort betekent dit dat men nog steeds de 300 miljoen euro zoekt die men zou gebruiken om het tekort weg te werken, maar die worden niet gebruikt om de financiële put te vullen, wel om nieuwe investeringen in publieke infrastructuur (scholen, wegen, ziekenhuizen ...) uit te voeren. De SERV-partners pleiten hiermee dus voor een investeringsbeleid om Vlaanderen mee uit de crisis te helpen trekken. Het tekort van 300 miljoen op de begroting wordt dus (tijdelijk) getolereerd en kan worden weggewerkt in economisch betere tijden en/of via eenmalige maatregelen, denk aan meevallers op de begroting zoals dividenden.

### Transparantie verhogen

De SERV stelt vast dat het bijzonder moeilijk is om een gedetailleerd overzicht te krijgen van de overheidsinvesteringen in Vlaanderen. De sociale partners pleiten daarom voor een jaarlijks overzicht van alle lopende en toekomstige Vlaamse investeringsprojecten, inclusief de financiële engagementen. Zo worden de verschillende financieringswijzen (binnen en buiten begroting) eenvoudiger vergelijkbaar.

In het regeerakkoord kondigt de Vlaamse Regering aan verdere stappen te willen zetten naar een prestatiebegroting. Dat is positief, want zo is er meer informatie over de kernprestaties van de overheid beschikbaar. Alleen mist de SERV een concreet engagement over wanneer en hoe die prestatiebegroting er zal komen.

Ten slotte wordt in het regeerakkoord meer en betere informatie aangekondigd over de uitvoering van de begrotingen, wat eveneens positief is. Dat leidt tot meer transparantie over de effectieve besteding van overheidsgeld en is essentieel om feedback mogelijk te maken tussen beleidsintenties en beleidsimpact, zoals vereist voor een prestatiebegroting.

*Pieter BAERT*

# JONGEREN EN DE VAKBOND : EEN MATCH ?

Hoe kijken jongeren vandaag aan tegen de vakbond ? Waarom sluiten ze zich erbij aan ? Of niet aan ? En welke paden bewandelen de vakbonden in hun toenadering tot jongeren ?

In vergelijking met andere Europese landen kent België een hoge syndicalisatiegraad, meer dan in andere landen zijn burgers hier aangesloten bij een vakbond. “Dat valt te verklaren”, zegt Tim Ramboer, jongerencoördinator bij ACLVB. “Vakbonden zijn in België institutioneel verankerd omdat ze werkloosheidsuitkeringen uitbetalen. Bovendien zijn de bonden hier sterk vertegenwoordigd in de bedrijven, zeker in grote ondernemingen, waar comités voor preventie en bescherming en ondernemingsraden verplicht zijn.”

Daarentegen laten heel wat studies een lage syndicalisatiegraad bij jongeren zien. In België mag de kloof tussen het aantal oudere en het aantal jonge vakbondsleden dan wel relatief meevallen, toch beschouwen ook hier de vakbonden het aantrekken van jongeren als een uitdaging. Een en ander wordt bevestigd in recent onderzoekswerk van CESO (Centrum voor Sociologisch Onderzoek, verbonden aan de KUL), dat kaderde binnen het ruimer Europees researchprogramma YOUNION – Union for Youth in 7 EU-landen.

*Welke factoren zorgen ervoor dat jongeren een moeilijker te bereiken doelgroep zijn ?*

“Vakbonden zijn niet sexy”, weet Tim Ramboer. “Media berichten vaak nogal eenzijdig over vakbonden : we zien foto’s en filmpjes passeren van stakingen en acties, maar al het geduldige en lonende onderhandelingswerk achter de schermen komt veel minder in beeld. De media tonen ook veel oudere mannen in gekleurde hesjes, vaak lijkt het alsof het bij de vakbonden alleen over oudere mannen gaat.”

Wanneer jongeren toch lid worden van een vakbond, dan gebeurt dat voornamelijk vanuit instrumentale motieven : jongeren sluiten zich aan voor de dienstverlening en de ondersteuning. De inschrijving is het resultaat van rationele overwegingen, een kosten-batenanalyse zeg maar. Tim Ramboer : “Nu, in België weegt de kostprijs al bij al minder door, vermits in de meeste sectoren een syndicale premie wordt uitbetaald.”

In mindere mate overtuigen ook sociale motieven – ‘het behoren tot een netwerk’ – om jongeren aansluiting te laten vinden bij de vakbond. “Het helpt zeker als ouders, vrienden of collega’s lid zijn van een vakbond.”

Een kleine groep jongeren sluit zich aan omwille van ideologische redenen, ze geloven in collectivisme en sociale rechtvaardigheid. Vooral in de periode na de Tweede Wereldoorlog was ideologie een belangrijk motief om lid te worden van een vakbond.

*Halen veel jongeren hun neus op voor vakbonden ?*

Tim Ramboer : “Als jongeren niet aangesloten zijn bij een vakbond is dat niet zozeer omdat ze tegen



Tim Ramboer

de vakbond zijn. Integendeel, ze hebben wel vertrouwen in de vakbond. Het vertrouwen in vakbonden is in de periode van 1981 tot 2010 zelfs toegenomen, zeker bij de jongeren, zo blijkt uit het Europees onderzoek. Maar vaak hebben ze er gewoon nog niet aan gedacht, het is eenvoudigweg nog niet bij ze opgekomen om een syndicaal lidmaatschap aan te gaan. Heel wat afstuderende of werkende jongeren zijn bovendien moeilijk te bereiken : ze werken met tijdelijke contracten of uitzendcontracten, in versnipperde sectoren, in een klein bedrijf, ...”

*Jongeren van vandaag willen ook op een andere manier aangesproken worden ...*

“Absoluut, zowel inhoudelijk als vormelijk. Daarom is het zinvol dat vakbonden jongerenconsultanten in dienst hebben; zij kennen de weg, weten hoe ze jongeren moeten benaderen.

Inhoudelijk zijn jongeren zeker geïnteresseerd in thema’s die hen persoonlijk aanbelangen : denk bijvoorbeeld aan studentenarbeid, tijdelijke contracten of jeugdwerkloosheid. Daarnaast zijn er ook de nieuwe, algemene thema’s die jongeren boeien, zoals milieuvervuiling, klimaatverandering, ... Dat zijn niet noodzakelijk strikt syndicale thema’s, maar als vakbonden moeten we er wel open voor staan.”

*Ook de communicatiekanalen zijn veranderd ?*

“Het spreekt voor zich dat het gebruik van social media niet kon uitblijven. Alle jongerenafdelingen van vakbonden hebben hun eigen facebookpagina, vooral bedoeld om jongeren warm te maken voor acties en om foto’s te posten na die acties. We gebruiken de digitale media ook om de aandacht van jongeren te vestigen op wijzigingen in de reglementering, waarbij we dan verwijzen naar gedetailleerde informatie op de website of in onze brochures. Onze communicatie verloopt zowel

online als offline. De facebookpagina van FreeZbe kan rekenen op veel volgers. Facebook wordt vooral gebruikt om onze visibiliteit te vergroten, discussies over onderwerpen vloeien er weinig uit voort. Je kan het een beetje vergelijken met onze aanwezigheid op muziekfestivals.

Voor de echte discussies stappen we naar jongeren toe : we verstrekken arbeidsmarkteducatie in scholen, we zien jongeren op SID-ins, enz. Uniek in zijn soort is het Transit-initiatief. Dat behelst informatiedagen waarop de drie vakbonden gemeenschappelijk groepen schoolverlaters toespreken. Op die manier is ons bereik veel groter. Ook de VDAB en lokale partnerorganisaties hebben er hun inbreng. Antwerpen en Mechelen werden vorig jaar al aangedaan, en dit jaar is er ook sprake van om in de Kempen Transitdagen te organiseren. In Gent en in Halle-Vilvoorde starten we dit jaar met een pilootproject, en in andere regio’s zijn er gelijkaardige projecten, bijvoorbeeld “Verruim je horizon” in Limburg.

*De uitdaging is groter nu ?*

“Vergeet niet dat jongeren kritischer zijn. Ze zijn niet voor om het even wat te verleiden, en ze kiezen – althans op syndicaal vlak – niet graag kleur. ‘Waarom richten we niet één jongerenvakbond op ?’, opperen ze meer dan eens. Ze verwachten tevens dat vakbonden transparanter zijn.

De grote uitdaging is jongeren een actieve rol te laten opnemen. Niet alleen het lidmaatschap, maar ook het activisme bij jongeren dient aangemoedigd, we moeten ze aanzetten tot participatie. Dat zal creatieve oplossingen vergen ! Zeker is dat we nadrukkelijker de resultaten van goed vakbondswerk in de verf moeten zetten.

Hoe dan ook willen we als jongeren au sérieux genomen worden, inspraak krijgen en gehoord worden; ook in de vakbondsstructuur moet dat weerspiegeld worden. Essentieel daarbij is dat we bewegingsvrijheid hebben, de kans om onze vleugels open te slaan, inclusief het recht om te vallen. Met FreeZbe eisen we die plaats op binnen de Liberale Vakbond en binnen de arbeidswereld in het algemeen.”

## FreeZbe

Student, schoolverlater of jonge werkzoekende ? Sluit je aan bij FreeZbe, de jongerenwerking van ACLVB. FreeZbe geeft jongeren een stem en maakt ze wegwijs in de arbeidswereld. Als FreeZbe-lid geniet je van gratis juridische bijstand en tal van leuke voordelen. Surf voor meer info naar [www.freezbe.be](http://www.freezbe.be). Voor studenten en jongeren in de beroepsinschakelingstijd kost het lidmaatschap niets !

FreeZbe op facebook ?  
Surf naar [www.facebook.com/ilikefreezbe](http://www.facebook.com/ilikefreezbe)

## Volledig werkloos ?

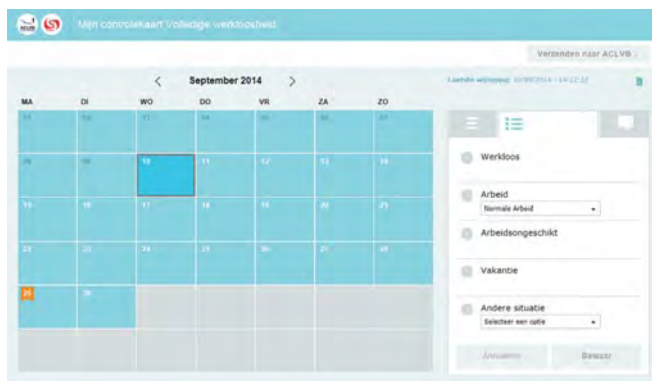


# VUL JE CONTROLEKAART IN VIA JE PC, TABLET OF SMARTPHONE

Wist je dat je als volledig werkloze kan kiezen voor de elektronische stempelkaart in plaats van de papieren stempelkaart ? Lekker makkelijk, zo bevestigen twee tevreden gebruikers.

De vertrouwde blauwe, witte of oranje controlekaart heeft nu ook een elektronische variant. Sinds kort kan je als volledig werkloze je werkloosheidsituatie van de afgelopen maand via computer, tablet of smartphone doorgeven aan de ACLVB.

- **Handig en correct** : met enkele muisklikken duid je aan of je op een bepaalde dag werkloos bent, een job hebt, ziek bent of met vakantie. Een aantal gegevens worden automatisch ingevuld door een link met andere databanken. Verkeerde aangiften met de controlekaart worden moeilijker.
- **Geen verlies** : het risico dat je je kaart verliest of dat ze beschadigd en dus onleesbaar geraakt, wordt herleid tot nul.
- **Goedkoper** : op het einde van de maand vraag je met de kaart elektronisch de uitbetaling aan bij de ACLVB. Je hoeft je dus niet meer te verplaatsen om de controlekaart in te dienen en je moet ook geen portkosten meer betalen.



De elektronische controlekaart wordt beschikbaar gesteld via [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be). Inloggen kan via je pc (je hebt dan een burgertoken nodig ofwel een e-ID, kaartlezer en pincode) of via je smartphone of tablet (je hebt dan een gebruikersnaam en paswoord nodig).

## Een betrouwbaar systeem Bérénice, 58 jaar

Bérénice was ten einde raad. Meer dan eens was haar controlekaart van de maand mei, die ze met de post had opgestuurd, verloren gegaan. Bij de ACLVB heeft men er werk van gemaakt om te garanderen dat ze zo snel mogelijk haar uitkeringen zou ontvangen. Meteen kreeg ze ook een voorstel : een van de eerste 10 ACLVB-leden worden die overstappen naar de elektronische controlekaart. "Ik heb een beetje bedenktijd gevraagd, want eens je de stap zet naar de elektronische controlekaart, kan je niet meer terug naar de papieren versie", herinnert Bérénice zich. "Als art director in de publiciteit en communicatie was ik al lang vertrouwd met de computer, maar mijn vertrouwen in internet is eerder matig. Uiteindelijk heb ik toch ja gezegd, een mens moet mee met zijn tijd."

Na haar fiat heeft de Liberale Vakbond Bérénice een elektronische kaartlezer bezorgd opdat ze de evolutie van haar werkloosheidsdossier zou kunnen volgen en haar controlekaart zou kunnen invullen via de portaal-site Social Security. "Om zeker te zijn heb ik de gebruiksaanwijzing gedownload en afgeprint. Voor in geval van nood. Sinds de maand juli heb ik niet het minste probleem ondervonden. Je moet gewoon kalm blijven en je niet druk maken wanneer het systeem hapert of onderbroken wordt". De dag waarop ze haar kaart moet invullen en verzenden, staat Bérénice vroeg op. Zo vermijdt ze de drukste uren op het netwerk. "Bij problemen met mijn computer of mijn telefoonlijn kan ik sowieso terecht in het gemeentehuis. Daar zijn computers ter beschikking van de burgers." Bovenop de betrouwbaarheid van het systeem ontdekte Bérénice een ander voordeel van de elektronische controlekaart : "Als je je vergist hebt en een dag te veel hebt aangegeven, kan je een commentaar achterlaten. Op de papieren controlekaart daarentegen kan je geen doorhalingen doen. Op het einde van je bewerkingen moet je gewoon nog een laatste keer controleren vooraleer je je kaart elektronisch verzendt."

## Veel efficiënter nu Linda Cornelis, 59 jaar



Linda Cornelis is sinds 2010 volledig werkloos. Een viertal maand al maakt ze gebruik van de elektronische controlekaart. "Het was in het ACLVB-kantoor hier in Oostende dat men mij ervan overtuigde de stap te zetten. Inmiddels ben ik verkocht : zo'n elektronische stempelkaart biedt niets dan voordelen." Niet alleen hoeft je er de deur niet meer voor uit en bespaar je op verplaatsingskosten, je hebt bovendien meer zekerheid, vindt Linda. "Met het vroegere systeem van de papieren stempelkaart had je geen bewijs dat je je kaart had afgegeven of in de brievenbus van de vakbond had gedeponeerd. In het digitaal systeem daarentegen ontvang je onmiddellijk de bevestiging met de datum en het uur waarop je de kaart verstuurd hebt. Zo kan je op beide oren slapen."

Ook de hele papierwinkel is nu verleden tijd. "Voorheen moest je ervoor zorgen dat je een voorraad stempelkaarten had, plus de bijhorende klevertjes. Zelf ben ik een fervent voorstander van zo weinig mogelijk papier !" "Ik zeg altijd : je moet mee met je tijd. In alle domeinen van de samenleving wordt er geïnformaliseerd. Bij het ziekenfonds zijn ze er ook mee bezig zijn. Waarom zouden de uitbetalingsintellingen van de vakbonden dan achterblijven ? Ik heb trouwens liever dat ze hun energie kunnen stoppen in het helpen van leden, dan in het klasseren van stempelkaarten."

Of de toepassing gebruiksvriendelijk is opgebouwd ? "Zeker weten, alle bewerkingen gebeuren stap voor stap. De eerste keren kreeg ik wat hulp van mijn echtgenoot, maar voor beginners is er tevens een uitgebreide handleiding beschikbaar op de website van ACLVB." "Doen dus, ik raad het iedereen aan !"

# GRENZEN BESLAG OP UITKERINGEN SINDS 1 JANUARI

Als je schulden hebt, dan kan je schuldeiser beslag leggen op je werkloosheidsuitkering om aan zijn centen te geraken. Een deel van je uitkering zal in geval van beslag rechtstreeks aan je schuldeiser overgemaakt worden totdat je schuld is terugbetaald. Je uitkering is echter gedeeltelijk beschermd tegen dit beslag. Elk jaar worden nieuwe grenzen vastgelegd.



De grenzen vanaf 2015, zijn terug te vinden in onderstaande tabel.

NETTO-MAANDINKOMEN	% BESLAG	MAXIMAAL BESLAG
≤ € 1.069	0 %	€ 0
> € 1.069 - ≤ € 1.148	20 %	€ 15,80
> € 1.148 - ≤ € 1.386	40 %	€ 95,20
> € 1.386	100 %	onbeperkt

Opgelet! Deze grenzen zijn enkel toepasbaar op sociale uitkeringen, inzake loonbeslag is er een extra grens voorzien.

Misschien een voorbeeldje om dit alles te verduidelijken. Stel : je bent werkloos en hebt een uitkering van 1.400 euro netto per maand. Je hebt echter een onbetaalde rekening van 500 euro waarvoor de schuldeiser via wettelijke procedures beslist beslag te leggen op je werkloosheidsuitkering. Wat zal je schuldeiser in beslag kunnen nemen ?

- ▶ Je werkloosheidsuitkering bedraagt 1.400 euro waarvan de eerste schijf van 1.069 euro niet in beslag genomen kan worden.
- ▶ Van het bedrag tussen 1.069 euro en 1.148 euro kan 20 % in beslag genomen worden, d.w.z. 15,80 euro.
- ▶ Het gedeelte tussen 1.148 euro en 1.386 euro kan voor 40 % in beslag genomen worden, dit is 95,20 euro.
- ▶ Het gedeelte boven 1.386 euro kan volledig in beslag genomen worden, in ons geval is dit 14 euro.

In totaal kan je schuldeiser dus 125 euro (15,80 euro + 95,20 euro + 14 euro) in beslag nemen. Je zal dus geen 1.400 maar 1.275 euro op je rekening ontvangen. De volgende maanden zal je schuldeiser het resterende bedrag kunnen terugvorderen.

### Kinderen ten laste ?

Indien je kinderen ten laste hebt, moet het gedeelte dat in beslag kan worden genomen, verminderd worden met 66 euro per kind ten laste. Opdat dit principe kan toegepast worden, moet je aangifte doen van je kinderlast. Formulieren bestemd voor de aangifte zijn beschikbaar in de plaatselijke ACLVB-secretariaten.

### Een voorbeeldje

Heb je een werkloosheidsuitkering van 1.200 euro (en geen kinderen ten laste) dan zal er elke maand 36,60 euro van je uitkering in beslag kunnen worden genomen. Heb je 1 kind ten laste, dan zal je je volledige werkloosheidsuitkering ontvangen (aangezien het voor beslag vatbaar deel van 36,60 euro verminderd moet worden met 66 euro).

### Opmerking

Moet je onderhoudsgeld betalen, dan gelden voorgaande regels niet : de totaliteit van je werkloosheidsuitkering kan in dat geval worden ingehouden. Ook indien de RVA via een beslag ten onrechte uitbetaalde werkloosheidsuitkeringen terugvordert, gelden andere regels.

Kim DE SCHAMPHELEIRE

# WIJZIGING REGELS VOOR OUDERE WERKLOZEN EN SWT'ERS

Een werkloze moet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, moet ingeschreven zijn als werkzoekende en actief naar een job zoeken. Doet hij/zij dit niet, dan kunnen er sancties volgen.

Tot eind 2014 waren er op deze regels heel wat uitzonderingen voorzien voor oudere werklozen met een maxi-vrijstelling (\*) en SWT'ers (bruggepensioneerden). Deze afwijkingen zijn sinds januari 2015 grotendeels afgeschaft.

## We geven een overzicht.

Oude regeling (tot 31/12/2014)	Nieuwe regeling	
	Volledig werkloze en deeltijdse tewerkstelling met IGU	SWT (bruggepensioneerde)
Vrijstelling om beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt	Afgeschaft vanaf 01/01/2015  Behalve voor zij die reeds in 2014 uitkeringsgerechtigd volledig werkloos of SWT waren en 60 jaar zijn op 31/12/2014	
Mogelijkheid om een bijberoep te starten tijdens werkloosheid		
Mogelijkheid om werken uit te voeren aan het eigen bezit (bv. huis verbouwen)		
Mogelijkheid om vanaf 60 jaar gedurende langere periode in het buitenland te verblijven		
Mogelijkheid om tijdens een periode van ziekte verder werkloosheidsuitkeringen te ontvangen	Afgeschaft vanaf 01/01/2015 Behalve voor zij die reeds in 2014 uitkeringsgerechtigd volledig werkloos waren en 60 jaar zijn op 31/12/2014	Blijft behouden
Vrijstelling van het gebruik van een controlekaart	Blijft bestaan voor 60-plussers Opgelet ! Ook zij die reeds een maxi-vrijstelling hadden maar jonger zijn dan 60 jaar, zullen opnieuw gebruik moeten maken van een controlekaart om niet-vergoedbare dagen aan te geven	Blijft bestaan voor 60-plussers  Ook bij lopend SWT jonger dan 60 jaar blijft deze vrijstelling behouden
Geen validatie nodig van het controleformulier C3-deeltdijs in geval van een deeltijdse tewerkstelling met inkomensgarantie-uitkeringen	Geldt vanaf 01/01/2015 voor iedereen vanaf 50 jaar	
Vrijstelling van het volgen van outplacement indien 58 jaar en 38 jaar beroepsverleden	Outplacement en inschrijving in de tewerkstellingscel is verplicht ongeacht de leeftijd en het beroepsverleden, indien men is ontslagen na 31/12/2014	
Vrijstelling van inschrijving in de tewerkstellingscel indien 58 jaar en 38 jaar beroepsverleden		
Geen controle van RVA op het actieve zoekgedrag naar een job	Iedereen die vanaf 1/1/2015 volledig werkloos of SWT wordt, zal tot 65 jaar actief naar een nieuwe job moeten zoeken.	

Heb je nog vragen of weet je niet goed wat voor jou van toepassing is ? Aarzel dan niet en kom onmiddellijk langs bij je ACLVB-secretariaat.

(\*) vanaf 60 jaar of vanaf 50 jaar indien men 38 jaar gewerkt had

# VERDRAAGZAAMHEID

Vrijheid van vereniging, vrijheid van mening, vrijheid van expressie ... de voorwaarden om onze syndicale opdracht te kunnen uitvoeren, zijn talrijk. Het terrorisme brengt die vrijheden in gevaar. Rechtstreeks wanneer het individuen aanzet om mannen en vrouwen te doden die de vrijheid van mening vertegenwoordigen bij Charlie Hebdo of die de Staat symboliseren in het geval van de politieagenten. Rechtstreeks ook wanneer mensen van Joodse overtuiging expliciet gevisieerd worden om te wegen op de Israëliische politiek.

Het terrorisme brengt onze vrijheden indirect in gevaar wanneer het controlemaatregelen bij de bevolking rechtvaardigt die onvermijdelijk ons privéleven zullen inpalmen. Telefoontapes, het screenen van e-mails, bewakingscamera's ... beperken onze individuele vrijheid. Dat alles gebeurt doordat een andere waarde waaraan de Liberale Vakbond hecht, geschonden is : die van de verdraagzaamheid. Het samen bestaan van verschillende meningen in een multiculturele maatschappij, zoals die in België de boventoon voert, veronderstelt dat we het kritisch debat aanvaarden. De confrontatie van ideeën, niet het grijpen naar wapens en de fysieke onderdrukking van de tegenstanders om eigen ideeën op te dringen. Diegenen die doen alsof ze het verschil in ernst tussen die twee argumentatiemethodes niet begrijpen, horen niet thuis in onze democratische samenleving. Er bestaan voldoende middelen om je rechten te laten gelden zonder naar wapens te grijpen.



De grenzen van de vrijheid van expressie zijn bepaald door de wetten gestemd in het parlement. De hoven en rechtbanken beslissen in alle onafhankelijkheid wie de wet niet respecteert en veroordeeld verdient te worden voor zijn woorden of daden.

De intelligentie gebiedt om niet slechts de moslims de verantwoordelijkheid voor een terrorisme aan te rekenen in een maatschappij die zo heterogeen van geest is; het is de daad van een zeer klein aantal individuen die een uitweg zoeken voor hun gevoel van onbehagen en een rechtvaardiging voor hun misdaden.

Wat is gebeurd in Frankrijk, relativeert uiteraard de zwaarte van het debat in België rond de ontwikkeling van het socio-economisch beleid dat werd bepaald door de regering Michel. Op het ogenblik waarop u deze regels leest, zal u al weten of het sociaal overleg voldoende sterk hernomen is om te kunnen hopen op de afsluiting van een interprofessioneel akkoord.

Wat ze er achteraf ook van moge zeggen, ik ben er innig van overtuigd dat de federale regering nooit de sociale dialoog zou heropend hebben als de drie vakbonden niet bijeen waren gekomen om een herschikking van de besliste maatregelen te vragen. Zonder de manifestatie van 6 november, zonder de provinciale stakingen, zonder de nationale staking van 15 december zouden we nooit de aanpassingen op de landingsbanen, het SWT en het tijdskrediet verworven hebben.

**Jan Vercamst,**  
Nationaal Voorzitter



Maandblad van de Liberale Vakbond

Verschijnt niet in augustus.

Vrijuit

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

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

**Redactie**  
Annick COLPAERT  
Didier SEGHIEN

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

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

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