



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Uiterste datum voor indiening lijsten nadert

Word ACLVB-kandidaat

In dit nummer:

- Nieuwe bedragen loonbeslag |
- Wat is er veranderd in de aanvullende pensioenen? |
- Loonkloof verkleint, tijd om beleid van loonmatiging te beëindigen |
- Herwaardering bedragen SWT

INHOUD

Uitbetaling werkloosheidsuitkeringen 5

Het plan van de N-VA om vakbonden niet langer werkloosheidsuitkeringen te laten uitbetalen, beoogt verschillende doelen. Maar het houdt geen steek, zo beseffen de werklozen zelf.

Loonhandicap 9

Tegen eind dit jaar zouden de loonkosten in België 1,4% lager liggen dan in de buurlanden Duitsland, Frankrijk en Nederland. Meer dan ooit tijd dus om het beleid van loonmatiging te beëindigen.

Ben jij kandidaat? 10

Wat zijn de voorwaarden om kandidaat te zijn bij de sociale verkiezingen? Kan de werkgever een veto stellen tegen je kandidatuur? En in welke mate ben je beschermd tegen ontslag?

Wincard 16

Dankzij je ACLVB-lidkaart geniet je kortingen in honderden handelszaken. Mooi meegenomen in tijden waarin de koopkracht onder druk staat.

Beslag op werkloosheidsuitkeringen 23

Je schuldeiser kan beslag leggen op je werkloosheidsuitkeringen. Maar de uitkeringen zijn gedeeltelijk beschermd tegen dit beslag. Een overzicht van de nieuwe grensbedragen.



Sociale verkiezingen 2016 Wees er op tijd bij als kandidaat!

De uiterste datum voor het indienen van kandidatenlijsten voor de sociale verkiezingen van mei nadert: datum X+35, die afhangt van de dag waarop in je onderneming de verkiezingen plaatsvinden, valt in de periode van 15 tot 28 maart 2016.

Als je zin hebt om:

- het op te nemen voor je collega's,
- te begrijpen hoe je onderneming van binnenuit werkt,
- het voltallige personeel in te lichten omtrent de beslissingen van de directie,
- de eisen van de werknemers weerklank te laten vinden bij de werkgever,
- syndicale verantwoordelijkheden op te nemen,
- in te gaan tegen onrechtvaardigheden,
- te leren onderhandelen,
- je te vervolmaken in de sociale wetgeving,
- anders aan vakbondswerk te doen ...

dan ben jij de man of vrouw die we zoeken en waarop je collega's rekenen!

Aarzel niet en maak je kans waar. De volgende gelegenheid doet zich pas over 4 jaar voor. Contacteer snel de ACLVB-afgevaardigde in je bedrijf of je Verantwoordelijke Syndicale Ondersteuning (zie lijst op bladzijde 4).

Alle inlichtingen over de sociale verkiezingen en de campagne van ACLVB vind je op de website www.wordkandidaat.be.

VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

ACLVB

Koning Albertlaan 95, 9000 Gent
tel. 09-222.57.51 e-mail aclvb@aclvb.be <http://www.aclvb.be>

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

REDACTIE

Annick Colpaert, Maité Dendal, Ellen Van Hertbruggen,
Didier Seghin e-mail communicatie@aclvb.be

PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Corelio Printing

Twee maten en twee gewichten

Hebben vakbonden niet veel nut meer? Tiens. Waarom dan trachten sommige politieke partijen die een antisociaal beleid willen voeren, vakbonden op alle mogelijke manieren te verzwakken?

Deze regering is kampioen in ongerechtigheid. Ze heeft het gemunt op de werknemers en de sociaal verzekerden, en ze bevoorrecht de vermogens en de speculanten. Twee maten en twee gewichten.

Versillende parlementsleden van de meerderheid willen de vakbonden rechtspersoonlijkheid opleggen om hen mond-dood te maken. De auteurs van het wetsvoorstel hoeden zich er evenwel voor om het idee uit te breiden naar de politieke partijen, die evenmin rechtspersoonlijkheid hebben en die bijna exclusief gefinancierd worden door overheidsgeld om hun onafhankelijkheid ten opzichte van de financiële belangen veilig te stellen. Twee maten en twee gewichten.

De vakbonden leven voornamelijk van het geld van de ledenbijdragen en worden door de overheid vergoed voor de uitbetaling van werkloosheidsuitkeringen. Die dienstverlening wil de N-VA weghalen bij de vakbonden. Daarentegen stelt ze niet de rol van de werkgevers in vraag bij de uitbetaling van de kinderbijslag en het vakantiegeld. Twee maten, twee gewichten. De nationalistische partij wil ook belastingen heffen op de syndicale premies, terwijl ze de grote vermogens ongemoeid laat. Twee maten, twee gewichten.

De nationalistische partij zou graag de erkenning van de syndicale vormingen in het kader van het betaald educatief verlof in Vlaanderen afnemen. Waarin is in het vormingsproces van een burger een syndicale vorming over de economische en financiële informatie van de onderneming minder interessant dan een cursus pottenbakken? Twee maten, twee gewichten.



Mario Coppens, Nationaal Voorzitter

Vakbonden vormen het belangrijkste tegengewicht in België. Samen spreken ze in naam van ruim 3 500 000 leden, die elke maand een bijdrage betalen om verdedigd te worden. De representativiteit van de actieve bevolking en zelfs van de gepensioneerden mag niet in vraag gesteld worden; ons politiek regime beperkt zich niet tot de representatieve democratie.

Wanneer een parlementaire meerderheid maatregelen neemt die ernstig de belangen van de werknemers en de sociaal verzekerden aantasten, zonder overleg met de sociale partners of zonder rekening te houden met hun desiderata, dan moet ze niet verbaasd zijn dat de vakbonden die beslissingen aanvechten binnen de grenzen van het wettelijke. ■

Laatste kans! Kom op voor je collega's en stel je kandidaat!

Wil je als afgevaardigde van de ACLVB je collega's helpen en hun belangen verdedigen? Dan is het nu hoog tijd om je kandidaat te stellen. De datum X+35, de datum waarop de kandidatenlijsten officieel worden neergelegd (vanaf 15 maart 2016), nadert heel snel. Twijfel dus niet meer en stel het niet meer uit, maar breng je kandidatenfiche zo snel mogelijk binnen, zodat je de volgende 4 jaar mee kan bouwen aan een betere werkplek voor jou en je collega's.

Deelnemen aan de sociale verkiezingen is een win-win situatie: de ACLVB kan via zoveel mogelijk kandidaten een duidelijke stem hebben in de overlegorganen en jij kan het als afgevaardigde opnemen voor je collega's en mee zorgen voor hun welzijn op de werkvloer.

Denk je nog altijd dat dit te veel verantwoordelijkheid en te veel werk betekent? Laat je niet afschrikken, want het geeft je vooral veel voldoening. Als verkozen van de Ondernemingsraad of het Comité voor Preventie en Bescherming op de het Werk heb je medezeggenschap in je bedrijf en verdedig je de belangen van je colle-

ga's. Je trekt als afgevaardigde van de ACLVB de kaart van het overleg en gaat over tot actie indien het niet anders kan. Je bent het aanspreekpunt voor je collega's. Je wordt in deze belangrijke taken ondersteund door de syndicale werking van de ACLVB. Je hebt een nauw contact met je Bestendig Secretaris en je kan gratis vormingen en opleidingen volgen, zodat je met kennis van zaken deelneemt aan het overleg binnen je onderneming.

Als je in een bedrijf werkt met meer dan 50 werknemers waar sociale verkiezingen worden georganiseerd en niet behoort tot het leidend personeel, minimaal 18 en maximaal

65 jaar bent en minstens 6 maanden vast in dienst bent bij je werkgever, dan kan je je kandidaat stellen voor een mandaat voor een van de overlegorganen binnen je onderneming.

Doe je het nu niet, dan zal je minstens 4 jaar moeten wachten om medezeggenschap te kunnen hebben in het reilen en zeilen van je onderneming. Laat deze kans niet voorbijgaan en stel je vandaag nog kandidaat.

Neem contact op met de Verantwoordelijke Syndicale Ondersteuning (VSO) van de zone waar je aangesloten bent. De Bestendig Secretaris die je bedrijf opvolgt, zal je dan zo snel mogelijk contacteren voor verdere afspraken. ■

VLAANDEREN	CONTACT (VSO)	TELEFOON	E-MAIL
Aalst-Ninove	Wen Baeyens	053 60 53 75	wen.baeyens@aclvb.be
Antwerpen Metropool	Michel Van Hove	03 205 60 01	michel.van.hove@aclvb.be
Regio Gent	Bieke De Pauw	09 240 11 10	bieke.de.pauw@aclvb.be
Halle-Vilvoorde	Elke Fernandez	02 254 08 76	elke.fernandez@aclvb.be
	Kevin Lefever	02 252 09 82	kevin.lefever@aclvb.be
Limburg	Sandra Donders	011 85 96 52	sandra.donders@aclvb.be
Mechelen-Rupel-Kempen	Brenda De Backer	015 28 89 89	brenda.de.backer@aclvb.be
Vlaamse Ardennen	Kim Tronquo	055 33 47 01	vlaamse.ardennen@aclvb.be
Vlaams-Brabant	Kim Luyten	016 80 45 30	kim.luyten@aclvb.be
Waas en Dender	Carine Van Damme	03 760 17 59	carine.van.damme@aclvb.be
West-Vlaanderen	Kimberly Crombez	056 51 12 40	kimberly.crombez@aclvb.be
	Thibault Libbrecht	050 32 51 51	thibault.libbrecht@aclvb.be
BRUSSEL	CONTACT (VSO)	TELEFOON	E-MAIL
Brussel	Edwine Tita	02 206 67 42	edwine.tita@cgsלב.be
	Najla Tassi	02 206 67 05	najla.tassi@cgsלב.be
WALLONIË	CONTACT (VSO)	TELEFOON	E-MAIL
Brabant wallon	Stéphane Mouriame	067 88 83 92	stephane.mouriame@cgsלב.be
Charleroi	Florence Quintens	071 20 80 37	florence.quintens@cgsלב.be
Hainaut central	Fabienne Mention	065 31 12 67	fabienne.mention@cgsלב.be
Hainaut occidental	Isabelle Boulanger	069 64 62 60	isabelle.boulanger@cgsלב.be
Liège	Flore Lange	04 232 46 97	flore.lange@cgsלב.be
Namur-Luxembourg	Marie Mouton	081 24 04 67	namur.luxembourg@cgsלב.be

Wat als ... vakbonden geen werkloosheidsuitkeringen meer zouden betalen?

Onlangs hoorden we het nog bij de N-VA: haal de betaling van werkloosheidsuitkeringen weg bij de vakbonden. Het doel achter dat idee is dubbel: de vakbonden afzwakken en het leven van werklozen moeilijker maken.

Het kost de staat minder om werkloosheidsuitkeringen te laten uitbetalen door de vakbonden dan door haar eigen uitbetalingskas. Dat valt te lezen in elk jaarverslag van het beheerscomité van de RVA. De kosten per individueel werkloosheidsdossier bedragen iets meer dan 29 euro bij de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen, hetzij 10 à 13 euro meer dan wanneer vakbonden voor de uitbetaling instaan.

DE REALITEIT NEGEREN

Dat weerhoudt de N-VA er niet van om die werkelijkheid te ontkennen en zo electorale propaganda te voeren, noch om zichzelf tegen te spreken. Hoe kan het dat dezelfde personen enerzijds allerlei activiteiten willen privatiseren onder het voorwendsel dat de openbare diensten minder efficiënt zouden zijn dan private ondernemingen, en anderzijds de uitbetaling van werkloosheidsuitkeringen aan de overheid willen overlaten?

De strategie beoogt verschillende doelstellingen. De eerste wil de vakbonden afzwakken. De rol van de werkgevers bij de storting van kinderbijslagen en het vakantiegeld van de arbeiders wordt dan weer niet in vraag gesteld. Daarentegen heeft de N-VA er alle belang bij dat minder mensen lid worden van organisaties die de belangen van werknemers en sociaal verzekerden verdedigen tegen een beleid dat veeleer de armen dan de rijken laat opdraaien voor de crisis.

DE WERKLOZEN STRAFFEN

De tweede doelstelling is het straffen van de werklozen. Want, vermits we geen ogenblik twijfelen aan de wil van de N-VA om besparingen door te voeren in de sociale zekerheid – en in de werkloosheid in het bijzonder –, kan dat enkel gerealiseerd worden door een minder goede service te verlenen. De uitkeringen zullen niet meer op tijd betaald worden, de bedragen zullen niet exact zijn en bovenal zal er geen voorbereiding zijn op het onderhoud of de oproep voor evaluatie van het actief zoekgedrag (Dispo), noch juridische bijstand om de beslissingen van de RVA, de VDAB of Actiris aan te vechten.

DIENSTVERLENING OP MAAT

Naast enkel en alleen maar de uitkering storten stelt de ACLVB haar leden een echte dienst voor. Het volstaat om een paar uur post te vatten aan een loket in een ACLVB-kantoor, om te begrijpen dat onze me-

dewerkers adviseren, informeren en vaak morele ondersteuning bieden aan mensen die zich in een moeilijke situatie bevinden als gevolg van de onrechtvaardige en antisociale maatregelen van de regering. De werklozen vergissen zich niet; ze zijn namelijk met liefst 88% die kiezen voor een van de drie vakbonden. En van die laatsten heeft de ACLVB de reputatie haar leden snel uit te betalen en de exacte som te storten waarop ze recht hebben. ■

Naast de snelle uitbetaling van uitkeringen voorziet de ACLVB in tal van andere diensten voor werklozen: adviesverlening, voorbereiding op het Dispo-onderhoud, juridische bijstand bij een geschil, enz.



Wet aanvullende pensioenen aangepast

De sociale partners hebben zich op 16 oktober 2015 akkoord verklaard over een aantal maatregelen omtrent de aanvullende pensioenen. Dit akkoord werd gekoppeld aan de intentie van de regering om het aanvullend karakter van de tweede pijler ten aanzien van het wettelijk pensioen te benadrukken. Deze beslissingen hadden tot gevolg dat de wet op de aanvullende pensioenen eind december aangepast werd. De nieuwe maatregelen traden in werking op 1 januari 2016. Een kort overzicht van de aanpassingen.

DE WETTELIJKE MINIMUMRENDEMENTSGARANTIE

Eerst even een woordje uitleg.

Bij de opbouw van een aanvullend pensioen zijn steeds drie partijen betrokken. De 'initiatiefnemer' is de werkgever (of sector) die een pensioenplan inricht voor zijn werknemers: de aangeslotenen. Er worden bijdragen (werkgevers- en/of werknemersbijdragen) bij een pensioeninstelling gestort, die een verzekeringsinstelling of een pensioenfonds kan zijn. De werkgever kan aldus kiezen met welke pensioeninstelling hij in zee wil gaan om zijn aanvullend pensioen te beheren. De keuze zal onder meer bepaald worden door de wijze waarop de pensioeninstelling de gelden beheert en het uiteindelijke resultaat op het einde van de rit: namelijk bij de pensionering.

Verskil tussen groepsverzekering en pensioenfonds?

Het verschil zit hem vooral in de wijze van het beheer van de gelden. Pensioenfondszen zullen de gestorte premies in 'één pot' steken om via deze collectieve kapitalisatie de middelen zo goed mogelijk in te zetten. Ze werken meer met beursgerelateerde beleggingen en trachten hierbij een maximaal resultaat te behalen, waarbij de momenten van laag financieel rendement opgevangen kunnen worden door de periodes van gunstigere financiële markten. Het resultaat wordt evenwel niet gegarandeerd.

Een groepsverzekeraar werkt hoofdzakelijk met tak 21-contracten, belegt vooral in staatsobligaties en voorziet in een gewaarborgd rendement. Het resultaat wordt daar dus wel gegarandeerd. Een werkgever die kiest voor een groepsverzekering, kiest meestal voor zekerheid gelet op het gekende resultaat, maar wel een lager resultaat.

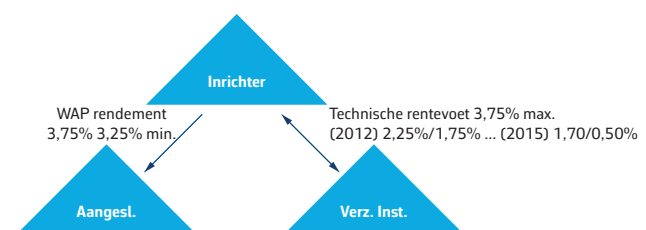
Geven we dan toch nog even mee dat de naam groepsverzekering slaat op de aanvullende pensioenen die beheerd worden via de verzekeraars.

Minimum rendementsgarantie

Dit beheer wordt echter ook gereguleerd bij wet, met onder meer een voorziening in een wettelijke minimale rendementsgarantie. Tot eind 2015 bedroeg deze minimumrente 3,25% op de werkgeversbijdrage (onder aftrek van maximum 5% kosten) en 3,75% op de werknemersbijdragen.

Doel is vanuit de wet een bescherming op te leggen in ruil voor het afstaan van een gedeelte van het loon in het aanvullend pensioen. De minimumgarantie geldt voor werknemers- en werkgeversbijdragen in een vast bijdrageplan. In een te bereiken doelplan daarentegen geldt zij enkel voor de persoonlijke bijdragen, vermits de werkgever sowieso in dit soort contracten een bepaald eindresultaat belooft.

Er zijn dus twee *diverse rentevoeten*: de rentevoet die berekend wordt in het plan door de pensioeninstelling en de rentevoet die een verplichte minimumgarantie voorziet bij wet. Zijn de rentevoeten op de bijdragen van de verzekeraar of van het pensioenfonds te laag ten opzichte van de wettelijke minima, dan dient de werkgever bij te betalen tot aan het minimumpercentage. Zijn ze hoger, dan wordt het hogere resultaat uitbetaald bij de pensionering of berekend bij de uittreding uit een plan. Bij de pensioenfondszen zit de werkgever op dit vlak in een meer comfortabele positie: *in september 2015 verklaarden de pensioenfondszen in de pers voor 2014 een rendement van 11,06% te behalen. In de eerste zes maanden van 2015 bedroeg het gemiddeld rendement 4,48%*. Voor de verzekeringen daarentegen, die vooral beleggen in staatsobligaties, vormde dit een probleem in de toekomst, de contractuele rentes schommelen momenteel tussen 0,50% tot 1,70%, afhankelijk van het contract.



Assuralia, de overkoepelende organisatie van de verzekeringsinstellingen, heeft samen met het VBO de laatste vier tot vijf jaren druk uitgeoefend om deze minimumpercentages aan te passen, dit zeer tegen de zin van de vakbonden. Voor de werkgevers was het aanvullend pensioen niet meer verzekeraar. "De sociale partners dienden een oplossing uit te werken, zoniet zou de Minister het dossier naar zich toe trekken", klomk het vorige zomer.

Welke oplossing heeft men uitgewerkt?

De wet blijft een minimale rendementsgarantie als bescherming bieden, maar ze wordt van een vast percentage omgevormd naar een variabel systeem. De wijze waarop het percentage kan evolueren, werd vastgelegd in een bij wet voorziene formule, met een koppeling aan de evolutie van de rente op staatsobligaties op 10 jaar en dit over een periode van 24 maanden. Het uiteindresultaat zal schommelen tussen een marge met een ondergrens van 1,75% en een bovengrens van 3,75%, maar blijft een wettelijk verplicht minimum. Als de pensioeninstelling hoger uitkomt, wordt dit uitgekeerd.

Concreet kunnen we de nieuwe regels als volgt samenvatten

1. De berekening (het gemiddelde voor de laatste 24 maanden) gebeurt op 1 juni, om vervolgens op 1 januari van het jaar daarop van toepassing te zijn. Zo wordt teruggegaan naar juni 2015 voor de toepassing van 1 januari 2016, juni 2016 voor 1 januari 2017, enzovoort.
2. Als basis worden de staatsobligaties genomen aan 65% voor 2016 en 2017, 75% voor 2018 en/of 2019, afhankelijk van een positief advies van de NBB en tot slot 75% of 85% vanaf 2020, opnieuw afhankelijk van een positief advies van de NBB.
3. Het uiteindelijke resultaat wordt toegepast op de voorziene vork tussen 1,75 en 3,75%:
 - een resultaat kleiner dan of gelijk aan 1,75% → het minimum wordt 1,75%;
 - een resultaat tussen 1,75 en 3,75% → het behaalde resultaat zal geldig zijn;
 - een resultaat gelijk aan of groter dan 3,75% → het minimum wordt afgetopt tot 3,75%.

Let wel op, voor het gedeelte van de bijdragen gevormd door de werkgeversbijdragen, dient men net zoals vroeger rekening te houden met een vermindering van een kostenpercentage tot 5% op het voorziene minimumrendement.

4. Elk jaar zal het resultaat vóór 1 december op de website van de FSMA (de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten) gepubliceerd worden. *De minimale intrestvoet voor 2016 werd op de minimale ondergrens van 1,75% gebracht.*

Hoe wordt dit nu in de praktijk toegepast?

1. Voor de bestaande contracten

Opnieuw wordt gekeken naar het beheer: een beloofd resultaat (verzekeraar) of een beheer met de beste middelen zonder beloofd resultaat (pensioenfonds). Dit verschil zal ook bepalend zijn voor de wijze waarop de opgebouwde reserves (spaarpot) evolueren. In dit geval wordt gesproken van een horizontale en een verticale methode.

Pensioenplannen beheerd in een groepsverzekering volgen de *horizontale methode*. De minimale rendementsgarantie van 3,25 en van 3,75 blijven van toepassing op de reserves opgebouwd met de bijdragen tot eind 2015. De nieuwe rendementsgarantie na wijziging op 1/1/2016 (en latere wijzigingen) zal van toepassing zijn op de premies gestort vanaf 1/1/2016. Bij elke wijziging zal het oude percentage op een horizontale wijze van toepassing blijven tot aan de pensioenleeftijd.



Pensioenplannen beheerd door een pensioenfonds zullen een verticale methode volgen.

In dit geval zal bij een wijziging van de rentevoet, dit nieuwe percentage van toepassing zijn op de opgebouwde reserves én de nieuwe bijdragen. Dit kan vergeleken worden met de spaarboekmethode.



2. Voor de nieuwe pensioencontracten

Vanaf 1 januari 2016 moet de werkgever kiezen welke methode hij moet volgen, de horizontale of de verticale methode. De methode die van toepassing zal zijn, moet vervolgens in het pensioenreglement opgenomen worden.

EEN OVERLIJDENSDEKKING IN GEVAL VAN UITTREDDING

Wat is uitkering?

Uitkering is zoals het woord aanduidt, een uitkering uit een bestaand pensioenplan. Dit kan bij:

- het einde van de arbeidsrelatie om gelijk welke reden (ontslag krijgen, ontslag nemen, brugpensioen en zelfs ontslag om dringende reden) voor de pensioengerechtigde leeftijd
- verandering van de situatie waardoor de aangesloten werknemer niet meer aan de aansluitingsvoorwaarden voldoet, zoals verandering van personeelscategorie zonder dat de arbeidsovereenkomst verbroken wordt (bv. van bediende naar kader);

In geval van uitkering is men niet meer actief aangesloten in het plan of wordt men 'slaper'.

De situatie voor de aanpassing

De werknemer moet binnen de 30 dagen geïnformeerd worden over:

- het tot dan gespaarde bedrag
- het bedrag dat hij op de pensioenleeftijd zal ontvangen
- een aantal keuzemogelijkheden over wat hij met zijn reserves kan doen.

ACTUALITEIT

Hij kan zijn reserves:

1. overdragen naar de pensioeninstelling van de nieuwe werkgever, indien die een aanvullend pensioenplan heeft.
2. laten staan bij het plan van de vroegere werkgever, waarbij niet steeds een overlijdensdekking voorzien is;
3. overdragen naar een extern contract waarbij wel een overlijdensdekking voorzien is;

Wordt geen keuze gemaakt, dan blijven de reserves in het plan van de oude werkgever, maar met het risico dat de overlijdensdekking kan wegvallen. Dit wil zeggen dat bij vooroverlijden aan de einddatum van het contract, de nabestaanden geen uitkering ontvangen. Opgelet, het mes snijdt aan twee kanten, een reserve overdragen naar een ander contract betekent ook een verlies van de gunstige rentevoeten (4,75%, 3,75% en 3,25%, afhankelijk van de periode) vanuit het verleden.

De nieuwe situatie vanaf 1 januari 2016

Sinds 1 januari 2016 zal in geval van uittreding en bij de keuze om de reserves bij het plan van de oude werkgever te laten, de werknemer nu de mogelijkheid hebben om een overlijdensdekking te voorzien zonder medische formaliteiten. Let op, net zoals voorheen zal dit gefinancierd worden vanuit zijn reserves, vermits er geen bijdragen meer betaald worden in het plan. De werknemer draagt bijgevolg zelf de kosten, maar wel aan een gunstiger collectief tarief (van de groep werknemers uit de onderneming) dan een duurder individueel tarief.

Hiervoor is informatie belangrijk. De informatie die de werknemer moet krijgen van de ex-werkgever, wordt uitgebreid met de volgende elementen:

- een duidelijke informatie of een overlijdensdekking bij uittreding al of niet nog voorzien is in het bestaande plan;
- is er een overlijdensdekking voorzien, dan dient informatie gegeven te worden over:
 - de uiteindelijke uitkering
 - de wijze waarop deze uitkering gevormd wordt (terugbetaling opgespaard kapitaal, enkel terugbetaling premies, enz.)

Men dient binnen de 30 dagen na deze informatie te reageren; gebeurt dit niet, dan is er een bijkomende termijn van 11 maanden om finaal toch nog te kiezen voor de overlijdensdekking. De werknemer zelf moet er zich ook van vergewissen of deze keuze in zijn persoonlijke situatie 'as such' moet genomen worden. Hij kan immers reeds over een overlijdensdekking beschikken (zowel vanuit het oude plan of vanuit een nieuw plan), die bovendien misschien voordeliger kan zijn. Misschien is ook het opgespaarde kapitaal niet voldoende groot om voor een overlijdensdekking te kiezen. Elke extra verzekering kost en zal van de reserve afgesnoept worden.

Voldoende bevragen bij de pensioeninstelling en de werkgever vooraleer een beslissing te nemen is hier de boodschap.

NIEUWE UITBETALINGSMATREGELEN VOOR JE AANVULLEND PENSIOEN

Tot op heden kon het aanvullend pensioen uitbetaald worden op het moment van pensionering of vanaf de leeftijd van 60 jaar indien deze leeftijd in het pensioenreglement staat. In de toekomst zal dit enkel nog mogelijk zijn op het ogenblik van de pensionering, dus met de effectieve ingang van het wettelijk pensioen of het vervroegd wettelijk pensioen. Er zal *geen* mogelijkheid meer bestaan om het aanvullend pensioen op 60 jaar op te nemen, tenzij men onder de overgangsmatregelen valt.

Twee overgangsmatregelen om toch nog vervroegd het aanvullend pensioen op te nemen.

Opgelet, deze zijn enkel van toepassing indien in de bestaande pensioenreglementen voorzien werd in een vervroegde uitbetalingsmogelijkheid op 60 jaar.

1. Er wordt gekeken naar de bereikte leeftijd van de aangesloten werknemer in 2016. De tabel geeft een overzicht.

Leeftijd in 2016	Leeftijd vanaf wanneer uitbetaling mogelijk is
58 jaar of meer	60 jaar
57 jaar	61 jaar
56 jaar	62 jaar
55 jaar	63 jaar

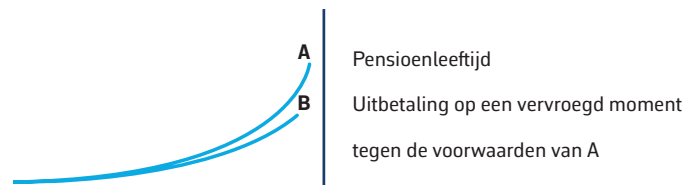
2. Wanneer de aangesloten werknemer ontslagen wordt ten vroegste op de leeftijd van 55 jaar met het oog op het ingaan van een stelsel van SWT (brugpensioen), in het kader van een herstructureringsplan opgesteld en aangekondigd voor 1 oktober 2015.

VERBOD OP BEPALINGEN IN PENSIOENREGLEMENTEN DIE AANZETTEN TOT VERVROEGD VERTREK

Clausules in het pensioenplan die aanzetten om op vervroegd pensioen te gaan, zullen in de toekomst nietig zijn, maar dit verbod mag echter geen vermindering van het gespaarde kapitaal op 1 januari 2016 inhouden.

Wat wordt geïseerd?

- Een te bereiken doelplan dat voorziet in de uitbetaling van het gespaarde kapitaal, berekend op 65 jaar maar uitbetaald op een vroegere leeftijd.



- Op de "future service" regeling die voorziet in een bijstorting voor toekomstige jaren. Onder bepaalde voorwaarden kan een bijstorting gebeuren om toekomstige jaren in te kopen.
- Het behoud van de aansluiting bij een plan voor 100% bij tijdskrediet eindeloopbaan.

Overgangsmatregelen

De clausules zijn nog van toepassing voor de mensen die ten laatste op 31.12.2016 de leeftijd van 55 jaar bereiken.

ANDERE MAATREGELEN

Gelet op de aanpassing van de pensioenleeftijd zullen de pensioenplannen moeten aangepast worden, vermits vanaf 1 januari 2016 de nieuwe eindleeftijd minstens 65 jaar moet bedragen voor werknemers die in dienst treden vanaf 1 januari 2019. Dit kan tot ten laatste 31 december 2018 aangepast worden mits naleving van de overlegprocedures (overlegorganen, arbeidsreglement of toetredingsakte) die in de wet voorzien zijn.

Gepensioneerden die opnieuw gaan werken, kunnen bovendien niet aangesloten worden in het pensioenplan (als er een is) van die werkgever. ■

Sylvia Logist

Meer dan ooit tijd om beleid van loonmatiging te beëindigen



Sinds de wet van 26 juli 1996 ter bevordering van de werkgelegenheid en preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen dienen de sociale partners, waaronder de ACLVB, jaarlijks in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) een technisch verslag uit te werken over de maximale beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling; ze doen dat op basis van de evolutie in de voorbije twee jaar en de verwachte loonkostenontwikkeling in de 'referentie-lidstaten'. Dat zijn de drie belangrijkste handelspartners en tevens burens van België: Duitsland, Frankrijk en Nederland. In dit technisch verslag wordt ook uitgebreid aandacht besteed aan de structurele aspecten van het concurrentievermogen en de werkgelegenheid. Tijdens het jaar waarin een interprofessioneel akkoord (IPA) wordt onderhandeld, wordt op basis van dit technisch verslag een maximale marge voor loonkostenontwikkeling, de zogenaamde loonnorm, vastgelegd. De lonen mogen dan niet meer stijgen dan deze norm.

Hoewel het technisch verslag 2015 nog niet gepubliceerd werd, heeft de CRB wel al cijfers over de loonkostenontwikkeling naar buiten gebracht. Daaruit blijkt dat de loonkloof volgens de OESO eind 2015 reeds gereduceerd was tot 0,7%, en dat die tegen eind 2016 negatief zou worden. De loonkloof zou dan -1,4% bedragen volgens de OESO, wat betekent dat de loonkosten in België sinds 1996 1,4% lager liggen dan in de drie buurlanden. In de pers werd het cijfer van een loonkloof van -0,3% tegen eind 2016 naar buiten gebracht, maar dit betreft de minimale inschatting. Volgens de wet van 1996 moeten de sociale partners echter kijken naar de prognose van de OESO, die betere cijfers voorspelt.

VERDER KIJKEN DAN LOONKOST

Deze cijfers tonen aan dat het meer dan ooit tijd is om het beleid van loonmatiging te beëindigen en opnieuw alle ruimte te geven aan de vrije loononderhandelingen. Niet alleen zouden werknemers op die manier wat

meer ademruimte krijgen in tijden waarin ook verhoogde consumptiebelastingen en strenge besparingen hun tol beginnen te eisen; het zou ook een boost geven aan de private consumptie, de belangrijkste motor van economische groei.

Toch moet vermeden worden dat de focus enkel en alleen bij de loonkosten wordt gelegd wanneer men het concurrentievermogen van de Belgische economie analyseert. De niet aan (loon)kosten gerelateerde aspecten van het concurrentievermogen zijn, zeker op termijn, nog veel belangrijker. Indien België als kleine open economie competitief wil blijven in een snel veranderende en gemonialiseerde economie, moet ingezet worden op meer investeringen in onderwijs, opleiding, innovatie, duurzame energie, infrastructuur en productiviteit. Enkel op die manier zal België kunnen blijven concurreren met zowel de Europese buurlanden als met niet-Europese spelers op de wereldmarkt. ■

Maarten Boghaert

De wettelijke voorwaarden om kandidaat te zijn bij de sociale verkiezingen

BEN JIJ DE GESCHIKTE KANDIDAAT?

Wie kan kandidaat zijn? Aan welke voorwaarden moet je kandidatuur beantwoorden? En moet je niet vrezen dat je werkgever negatief zal reageren op je kandidatuur? In deze bijdrage bekijken we welke voorwaarden moeten vervuld zijn opdat de kandidatuur van een werknemer bij de sociale verkiezingen, geldig zou zijn.

TIJDSTIP WAAROP AAN DE VOORWAARDEN MOET WORDEN VOLDAAN

De lijsten met de namen van de kandidaten moeten uiterlijk op dag X+35 (van 15 tot en met 28 maart 2016, naargelang de datum van de verkiezingen) worden bekendgemaakt bij de werkgever. Maar het is pas op de dag van de verkiezingen dat alle voorwaarden waaraan de kandidaten dienen te voldoen, moeten zijn vervuld, en dus niet op het ogenblik van de indiening van de kandidaturen (*Cass. 23.03.1981*).

ARBEIDSOVEREENKOMST

Vanzelfsprekend moet een kandidaat verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst. Enkel de werknemers van de onderneming kunnen zich dus kandidaat stellen. Zo kunnen uitzendkrachten geen kandidaat zijn bij de onderneming waar ze zijn tewerkgesteld (de "gebruiker"). Immers, de uitzendkracht is verbonden met een arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau en niet met de gebruiker.

De kandidatuur van een werknemer waarvan vast staat dat hij niet meer in dienst zal zijn op de datum van de verkiezingen, is onregelmatig en moet van de lijst worden geschrapt (*Arb. Antwerpen 25.04.2012*).

WAAR MOET DE KANDIDAAT TEWERKGESTELD ZIJN?

Kandidaten kunnen zich enkel geldig kandidaat stellen voor de technische bedrijfseenheid waar zij zijn tewerkgesteld (*Cass. 14.09.1992, Arb. Bergen 23.04.2012*).

In geval van overname van een onderneming tussen het tijdstip waarop de technische be-

drijfseenheid wordt vastgesteld (X-35) en de datum van de verkiezingen, voldoen de kandidaten aan deze tewerkstellingsvoorwaarde als zij op de datum van de verkiezingen deel uitmaken van de overgedragen afdeling van de onderneming (*Arb. Brussel, 27.04.2000*).

ANCIËNNITEITSVOORWAARDE

De werknemers die zich kandidaat stellen, moeten een bepaalde anciënniteit kunnen bewijzen in de juridische entiteit of de technische bedrijfseenheid:

- ofwel een ononderbroken anciënniteit van minstens zes maanden;
- ofwel een totale tewerkstellingsperiode van minstens negen maanden tijdens meerdere periodes in 2015.

Periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst, zoals ziekte, tijdelijke werkloosheid of jaarlijkse vakantie worden mee in aanmerking genomen voor het bepalen van de vereiste tewerkstellingsperiode om verkiesbaar te zijn (*Cass. 02.03.1992*). Er geldt dus geen enkele voorwaarde van daadwerkelijke aanwezigheid in de onderneming.

Evenmin wordt rekening gehouden met korte onderbrekingen. Zo oordeelde de arbeidsrechtbank van Gent dat een onderbreking van drie dagen tussen twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, de anciënniteit van de werknemer niet had onderbroken. De rechtbank merkte op dat een van de drie bewuste dagen een sluitingsdag was en dat de onderbreking niet de schuld van de werknemer was (*Arb. Gent, 25.04.1995*).

Het is vaste rechtspraak dat bij overname van een onderneming met toepassing van cao 32bis, de werknemer de anciënniteit meeneemt die hij had verworven in zijn vorige onderneming, ook in geval van faillissement

(*Arb. Brussel 23.04.2004*). Met het conventionele behoud van anciënniteit hoeft daarentegen geen rekening gehouden te worden (*Arb. Kortrijk 07.05.2008*).

De tewerkstelling als uitzendkracht komt niet in aanmerking voor de anciënniteit in de technische bedrijfseenheid (*Cass. 03.10.2005; Arb. Antwerpen 06.06.1995*).

LEEFTIJDVOORWAARDE

De kandidaten moeten minstens 18 jaar en hoogstens 65 jaar oud zijn op de datum van de verkiezingen. Evenwel wordt een uitzondering gemaakt voor de jeugdige werknemers: zij kunnen kandidaat zijn vanaf de leeftijd van 16 jaar, maar moeten minder dan 25 jaar oud zijn. Deze leeftijdsgrenzen worden rigoureuus toegepast: een kandidaat van 25 jaar op de datum van de verkiezingen werd geweerd van de kandidatenlijst van de jeugdige werknemers (*Arb. Luik 17.04.2012; Arb. Bergen, 21.04.2008*).

NEGATIEVE VOORWAARDE: NIET BEHOREN TOT EEN BEPAALDE PERSONEELSCATEGORIE

De wet heeft uitdrukkelijk voorzien dat het leidinggevend personeel en de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming, geen kandidaat kunnen zijn. Nieuw bij de huidige verkiezingen is dat ook de vertrouwenspersoon zich niet mag kandidaat stellen. De functie van vertrouwenspersoon veronderstelt een absolute neutraliteit en autonomie. Dit zou in het gedrang komen als die persoon zou optreden als vertegenwoordiger van de werknemers of van de werkgever.

In een specifieke situatie van een adjunct-preventieadviseur die de facto dezelfde opdracht

ten van de preventieadviseur uitvoerde, oordeelde de Arbeidsrechtbank Kortrijk dat deze ook niet kon worden voorgedragen als kandidaat (*Arb. Kortrijk 28.05.2008, ook Arb. Brussel 21.04.2008*).

KANDIDATEN PER CATEGORIE

Er kunnen in een onderneming kandidatenlijsten worden ingediend voor arbeiders, bedienden, jeugdige werknemers (als er minstens 25 zijn) en kaderleden (als er minstens 15 zijn). Een kandidaat kan hoogstens op één lijst voorkomen, namelijk die waartoe hij zelf behoort volgens de inschrijving op de kiezerslijst.

Zo de kandidaat op twee lijsten vermeld staat (van verschillende categorieën of vakbonden), zijn de gevolgen niet min: in dat geval moet de kandidaat van de beide lijsten worden verwijderd (*Arb. Charleroi 13.06.2008*). De afgevoerde kandidaat geniet dan ook geen bescherming tegen ontslag.

Maar laat er geen verwarring over bestaan: niets verbiedt de werknemer om tegelijkertijd kandidaat te zijn voor de raad en het comité.

ANDERE VOORWAARDEN, OF JUIST NIET?

- Uit de wetgeving blijkt impliciet dat een vakorganisatie enkel kandidaten kan voordragen die lid zijn van die organisatie (*Arb. Brussel 23.04.2004*).
- De kandidaatstelling moet een vrijwillige handeling zijn (*Arb. Antwerpen 22.04.2008*).
- De aanwezigheid van de kandidaat op de kiezerslijst is geen vereiste (*Cass. 05.01.2009*).
- Over de moraliteit, de opportuniteit, de bekwaamheid worden geen voorwaarden gesteld. Dit zal door de kiezers beoordeeld worden op het moment van de stemming.
- Een gebrekkige taalkennis en zelfs analfabetisme vormen geen beletsel om kandidaat te zijn (*Cass. 16.01.1984*).
- Inzake nationaliteit geldt geen enkele voorwaarde. Alle werknemers, ongeacht hun nationaliteit, die regelmatig zijn tewerkgesteld in België, kunnen als kandidaten worden voorgedragen.

EN DE WERKGEVER:

HIJ ZAG DAT HET GOED WAS?

Moet de werkgever bij dit alles passief toekijken of kan hij reageren tegen de kandidatuur? In principe komt het niet aan de werk-



gever toe om de opportuniteit of de moraliteit van de kandidaten te beoordelen. De bewering dat de kandidaat niet in staat zou zijn om efficiënt zijn mandaat te vervullen als hij verkozen zou worden, is irrelevant. Dit zou immers een bijkomende verkiesbaarheidsvoorwaarde vormen (*Arb. Brussel, 21.04.2008*).

Kan de werkgever dan enkel lijdzaam toezien? Neen, hij kan de geldigheid van de kandidatuur aanvechten door een rechtsmisbruik aan te tonen, dit niettegenstaande de kandidaat aan alle voorwaarden voldoet. Het is alweer de arbeidsrechtbank die de knopen doorhakt en het laatste woord krijgt. De vele gerechtelijke uitspraken daaromtrent zijn variërend en ogenschijnlijk soms tegenstrijdig, wat te verklaren is doordat het telkens gaat om een beoordeling van verschillende feitelijke omstandigheden. Aangenomen wordt dat een kandidatuur rechtsmisbruik uitmaakt als ze is ingediend met een ander doel dan de uitoefening van een mandaat, meer bepaald om te genieten van een bescherming tegen ontslag (*Arb. Brussel 11.04.2008*). De bewijslast van het misbruik ligt bij de werkgever (*Cass. 06.10.2014*).

Het feit dat de kandidatuur van een werknemer werd ingediend, wiens arbeidsovereenkomst al werd opgezegd, is op zich geen misbruik van recht. De werkgever moet bewijzen dat de werknemer zich geen kandidaat zou hebben gesteld, mocht hij niet ontslagen zijn (*Arb. Antwerpen 29.04.2008*).

Ook het feit dat een werknemer de enige kandidaat is voor het comité, is geen rechtsmisbruik, zelfs al staat vast dat het comité door het gebrek aan kandidaten niet zal kunnen functioneren (*Arb. Luik 10.05.2004*).

Wat kandidaten betreft die al geruime tijd afwezig zijn in het bedrijf, bijvoorbeeld wegens ziekte, is de rechtspraak verdeeld. Volgens de rechtbank van Nijvel was de kandidatuur van een werknemer die al jarenlang afwezig was wegens ziekte, een geval van rechtsmisbruik (*Arb. Nijvel 19.04.1995*). De Arbeidsrechtbank Brussel nam een andere houding aan in een zaak over een kandidatuur van een werknemer die al meer dan vier jaar afwezig was wegens ziekte, maar maakte wel bedenkingen over de motieven van de vakbond die de kandidatuur voordroeg (*Arb. Brussel 03.05.2000*). Deze tegenstrijdige tendensen hebben zich ook in 2012 voortgezet.

En wat met de kandidatuur van de werknemer die om een dringende reden werd ontslagen? Een kandidaat-werknemersafgevaardigde kan enkel worden ontslagen om een dringende reden indien deze reden vooraf wordt erkend door de arbeidsrechtbank. In afwachting daarvan kan de arbeidsovereenkomst worden geschorst en kan de betrokkene kandidaat zijn (*Arb. Antwerpen 13.04.2012*).

Maar in een zaak die werd voorgelegd aan de arbeidsrechtbank van Doornik, was een strafklacht neergelegd tegen de betrokken werknemer.

Gedurende de lange looptijd van de strafprocedure was de arbeidsovereenkomst geschorst. De werknemer stelde zich tijdens deze periode van schorsing toch kandidaat. De rechtbank beschouwde dit als een mis-

bruik van recht (*Arb. Doornik 09.06.2000*). Dit vonnis werd bevestigd door het Hof van Cassatie omdat "de werknemer in de materiële onmogelijkheid verkeerde om zijn mandaat uit te oefenen en aldus zijn recht om zich ver-

kiesbaar te stellen had gebruikt voor een ander doel dan dat waarvoor het is ingevoerd" (*Cass. 24/09/2001*) ■

Erik Massé

EEN VERBORGEN ONTSLAGBESCHERMING

Werknemers die zich kandidaat stellen voor de sociale verkiezingen, genieten van een bijzondere ontslagbescherming. Het is niet ondenkbaar dat een werkgever geruchten opvangt over iemands voornemen om zich kandidaat te stellen, nog voor de kandidatenlijst is ingediend. Zou die daar dan geen stokje voor durven steken ...?

Om dit te voorkomen zijn werknemers zelfs beschermd tegen ontslag tijdens de zogenaamde

occulte periode, namelijk vooraleer de werkgever op de hoogte is van hun kandidatuur. Deze bescherming gaat al in dertig dagen voor de aanplakking van het bericht dat de sociale verkiezingen aankondigt (X-30), en dus voor de officiële bekendmaking van de kandidaturen. Als de werknemer toch wordt ontslagen tijdens deze occulte periode, zal zijn re-integratie in het bedrijf moeten vragen (*raadpleeg in dat geval zeker je bestendig secretaaris!*).

Deze retroactieve bescherming beoogt te vermijden dat de werkgever de werknemer ontslaat enkel met het doel om de kandidatuur en de uitoefening van het mandaat te verhinderen (*Arb. Brussel 07/06/1994*).

De kandidatenlijsten en de mogelijke problemen daaromtrent laten we in de volgende editie van Vrijuit aan bod komen. ■

Erik Massé

Bedragen loonbeslag 2016

Het loonbeslag laat de schuldeiser toe om, in het kader van de terugbetaling van een schuld, direct de hand te kunnen leggen op een deel van het loon van de schuldenaar.

Het loon wordt gedeeltelijk beschermd tegen beslag. Elk jaar worden nieuwe grensbedragen vastgelegd. Sinds 1 januari 2016 zijn volgende bedragen van toepassing:

SCHIJF NETTO-MAANDINKOMEN	% BESLAG	MAXIMUM INBESLAGNAME
≤ € 1 073	0%	€ 0
> € 1 073 – ≤ € 1 153	20%	€ 16
> € 1 153 – ≤ € 1 272	30%	€ 35,70
> € 1 272 – ≤ € 1 391	40%	€ 47,60
> € 1 391	100%	Alles boven € 1 391

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

VOORBEELD

Stel: je hebt een netto inkomen van € 1 420 maand en geen kinderen ten laste. Je hebt een schuld van € 450 waar je schuldeiser beslag heeft laten opleggen. Hoeveel kan je schuldeiser maximaal inhouden?

- de eerste schijf van € 1 073 kan niet in beslag worden genomen;
 - in de schijf van € 1 073 tot en met € 1 153 kan er maximaal € 16 worden afgehouden;
 - in de schijf boven € 1 153 tot € 1 272 kan er maximaal € 35,70 worden afgehouden;
 - in de schijf boven € 1 272 tot € 1 391 kan er maximaal € 47,60 worden afgehouden;
 - Het deel boven € 1 391 kan volledig in beslag worden genomen, in dit voorbeeld dus nog € 29.
- In totaal zal er dus niet meer dan € 128,30/maand van je loon mogen worden afgehouden. Heb je 1 kind ten laste, dan zal er maximum € 62,30/maand van je loon mogen worden afgehouden.

MERK OP

- 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. Ook voor wie in een collectieve schuldregeling zit, gelden deze grenzen niet.
- Voor wie een sociale uitkering geniet: de regels inzake beslag vind je op pag. 23 van deze Vrijuit. ■

Evelien Bloem

Handel: cao nachtwerk in het kader van e-commerce

Het heeft enige tijd geduurd, maar nu is het zover: er is een cao nachtwerk in het kader van e-commerce in de handel (paritaire comités 201 – 202 – 202.1 – 311 – 312).

Het was voor de vakbonden al snel duidelijk dat het voor de werkgevers om meer ging dan simpelweg het opvangen van e-commerce. Uiteraard begrijpen wij dat tijden veranderen en dat elektronische aankopen een realiteit zijn. We weten echter dat het voor sommige werkgevers eerder een excuusdossier was om de absolute vrijheid in openingsuren en aanwervingen te hebben, of vrij vertaald: een verslechtering van de arbeidsomstandigheden in deze sector.

Om die reden was het belangrijk om het dossier niet gewoon over te laten aan de politieke wereld (die bij een niet-akkoord zelf een voor-

stel ging doen), maar toch een cao te maken: over de arbeidsomstandigheden wordt in België immers onderhandeld tussen werkgevers en werknemers ... en zo hoort het ook. Veel marge was er dus niet, maar we hebben toch enkele principes uit de brand kunnen slepen: het moet dus echt gaan over nachtwerk in het kader van e-commerce en er moet op bedrijfsvlak een cao worden afgesloten met de volgende elementen erin: welke activiteiten/funcities onder de e-commerce vallen; welke vorm van nachtarbeid hiervoor nodig is; welke contracten er gelden voor de mensen die aangeworven worden en via welk arbeidsregime en uurrooster; en ten slotte hoe de omkadering voor studenten zal verlopen. Ook moet het hier gaan om bijkomende aanwervingen of vrijwilligers van het bestaande personeel.

Er zal dus heel wat werk aan de winkel zijn voor de syndicale werking in de bedrijven.

Opgelet

Werk je in een kmo, of een andere omgeving zonder syndicale werking, dan zijn er uiteraard geen cao's, maar aanpassingen aan het arbeidsreglement. Je werkgever kan dit echter niet zomaar doen; wil die het nachtwerk invoeren, dan moet hij/zij daarover (in het beste geval) met jullie onderhandelen. In het andere geval hangt hij/zij het bericht van de aanpassingen op en hebben jullie vijftien dagen om te reageren en zelf eisen te stellen. Als je je afvraagt of het een goed dossier is, neem dan contact op met ACLVB. Wij geven je alvast mee: vraag boter bij de vis! ■

Tom Van Droogenbroeck

Vorming kaderleden. Schrijf je nu in!

Voor de kaderleden met een mandaat in de overlegorganen in hun bedrijf voorziet ACLVB Kaderwerking opnieuw aparte vormingsmomenten met specifieke onderwerpen op maat van kaders.

Deze vormingen vallen onder het systeem van syndicaal verlof.



traal kunnen staan indien hij/zij dit wenst. Een formule die vorig jaar erg gesmaakt werd.

Lies Pauwels kadert weerom context, valkuilen en handige tools.

Datum en locatie liggen reeds vast : maandag 18 april 2016 in de vormingszaal aan de Stationlei 78 te Vilvoorde. De vorming start om 9.30 u. en er is een broodjesmaaltijd voorzien.

Aarzel niet en schrijf vandaag nog in! Dat kan elektronisch via come@aclvb.be of via de telefoonnummers van de ACLVB-vormingsdienst 09 242 39 83 en 09 242 39 64.

We hopen je te ontmoeten. ■

ACLVB Kaderwerking i.s.m. Comé



Ben je kader, lid van ACLVB, maar nog zonder mandaat, dan ben je uiteraard eveneens welkom, weliswaar in je vrije tijd.

Dit vormingsjaar snijden we het thema "Omgaan met conflictsituaties" aan. Het is andermaal een dynamische vorming, waarbij ervaringen van iedere deelnemer cen-



BNP Paribas Fortis Sofie is het beu



Sofie is 41 jaar, ze werkt al 15 jaar bij BNP Paribas Fortis. Sinds 2008 levert ze heel wat extra inspanningen voor haar werkgever. In 2012 is haar inkomen met 3% gedaald, wat staat voor een verlies van meer dan 1.000 euro per jaar. Nochtans zijn - onder meer door opeenvolgende reorganisaties - de targets en de werkdruk fors gestegen. Twee van haar collega's zijn reeds lang afwezig door een burn-out, veel andere collega's zijn gedemotiveerd.

In december vernam Sofie via de media dat BNPPF in 2015 in totaal 3,25 miljard dividenden aan de aandeelhouders heeft uitgekeerd. Ze weet ook dat haar werkgever sinds 1 januari 8% op de loonkost kan besparen dankzij de vermindering van de werkgeverlasten.

Vandaag zullen Sofie en 2.500 van haar collega's naar een andere functie moeten zoeken. Ruim 600 onder hen dreigen hun job te verliezen. Het gaat om werknemers die, net als Sofie, alles gegeven hebben en die desondanks toch hun job of functie zullen verliezen.

Ondertussen vernam ze ook dat haar werkgever een nieuw besparingsplan zal opstellen (bv. schrappen anciënniteitspremies, aftopen lonen, vermindering van gewaarborgd inkomen bij ziekte, ...).

Weet je wat?

#Sofieishetbeu



ACLVB wil dat:

- de directie en de aandeelhouders respect betuigen voor de werknemers en hun inspanningen voor de bank. Gedaan met het personeel enkel als een kost te beschouwen;
- de belofte wordt nagekomen om voor einde 2016 geen outsourcing-projecten uit te voeren;

- plannen om werknemers tewerk te stellen bij andere bedrijven worden stopgezet. Wij stellen dit gelijk met ontslagen;
- het huidige budget voor EDP's (vervroegd vertrek) wordt verhoogd;
- er wordt gestopt met de afbouw van de personeelsvoordelen. Rekening houdend met de recente uitbetaling van monsterdividenden, de verlaging van de werkge-

verlasten en de blokkering van de index, is het onfatsoenlijk om van het personeel te eisen dat ze betalen voor EDP's of pseudo tewerkstellingsgarantie;

- er een beleid wordt gevoerd dat de stress en het aantal burn-outs reduceert. Een positieve werksfeer is noodzakelijk voor het welzijn van het personeel, in het voordeel van de bank! ■

Colruyt Group – Incontact

Voortdurende inzet van ACLVB loont

In het voorjaar van 2015 kondigde Colruyt de intentie aan om alle contactcenter-activiteiten van de Colruyt Groep te centraliseren binnen één divisie.

Gedurende maanden hebben we overleg gepleegd, zowel over de loon- en arbeidsvoorwaarden als de arbeidsorganisatie.

We konden onder meer bereiken dat het openingsvenster van het nieuwe contactcenter ingekort werd, dat er gedurende minder zaterdag en zondagen zal moeten gewerkt worden dan eerst voorzien en dat een aantal garanties rond mobiliteit, thuiswerk, veiligheid en opleiding in het akkoord zitten.

Daarnaast konden we een aantal financiële

compensaties verkrijgen voor de mensen die overgaan naar dit nieuwe contactcenter.

Na de finale onderhandeling stemde een overgrote meerderheid van de betrokken werknemers in met het akkoord tijdens verschillende personeelsconsultaties.

Dankzij de luisterbereidheid én inzet van onze afgevaardigden konden we de juiste bekommernissen van het betrokken personeel meenemen naar de onderhandelingstafel, mét resultaat!

Filip Lemberechts



"Verkozen door het personeel, voor het personeel". De overtuigende aanpak van de ACLVB-kern bij Colruyt Group leidt tot resultaten waar de werknemers baat bij vinden.

Harmonisatie cao BelOrta: moeilijke oefening

Wanneer begin 2014 de fusie tussen groenteveiling BelOrta en de fruitveiling van Borgloon plaatsvond, zat ACLVB voor de eerste maal mee aan de onderhandelingstafel om een harmonisatie voor beide vestigingen te verwezenlijken.

Doordat een jaar voordien reeds een harmonisatie was voltrokken tussen Mechelse Veilingen en Coöbra, dachten we dat dit niet zo'n moeilijke oefening ging worden.

Het uitgangspunt van de directie was een gelijkenschakeling van alle loons- en arbeidsvoorwaarden van beide sites, zonder dat er een site hiervan een nadeel mocht ondervinden. Kortweg samen een manier vinden om door gelijkenschakeling van statuten zo weinig mogelijk extra kosten te veroorzaken.

Na enkele vergaderingen werd het echter duidelijk dat we voor een heel moeilijke oefening stonden, gezien er in beide sites een andere manier van verloning van de flexibiliteit voor het personeel was. Flexibiliteitspremies en overurentoeslagen werden door elkaar gehaald, wat op de vloer tot onduidelijkheid leidde. Het voorstel om over te stappen in het systeem 'grote flexibiliteit' om de kosten te drukken, werd na een personeelsvergadering massaal verworpen. De wens om het systeem van 'kleine flexibiliteit' te behouden werd de opdracht om tot een geslaagde harmonisatie te kunnen komen.

Door het duidelijke signaal van het personeel zijn we tot een oplossing gekomen, waarbij de verloning tegen 2020 geharmoniseerd wordt. Een correcte verloning voor flexibiliteit en overuren wordt een feit. Daarboven is er een cao 90 bonus-systeem afgesloten om de fusiepijnen te verzachten. Indien 2016 een financieel goed jaar wordt voor de tuinbouw, zullen wij daarvan dan ook de vruchten mogen plukken.

Katleen Verhaegen

Loonaanpassingen op 1 januari 2016

Wil je weten of je recht hebt op een loonaanpassing en hoeveel die aanpassing bedraagt? De lijst van de paritaire comités waar – als gevolg van

een sectorale indexering of een andere bepaling in de sectorale cao – een loonsverhoging ingaat, vind je terug op de ACLVB-website.

Kijk op www.aclvb.be/nl/loonaanpassingen voor het overzicht per maand.

Countdown-voordelen DANKZIJ DE ACLVB-WINCARD



Als ACLVB-lid ontvang je eind december of begin januari een brief die je oproept om je ledenfiche te overlopen en indien nodig te actualiseren. Was de betaling van je ledenbijdrage in orde, dan vond je bij de brief een voordelengids met kortingsbonnen. Die kan je dit jaar gebruiken in uiteenlopende handelszaken, gaande van restaurants tot ... afslankcentra.

Vergeet naast de bonnen ook je Wincard niet. Op eenvoudig vertoon van je ACLVB-lidkaart profiteer je van mooie kortingen in honderden winkels, ketens, hotels, schoonheidssalons, restaurants, benzinestations, sportcentra, pretparken, toeristische trekpleisters, enz.

Raadpleeg de website www.countdown.be en bekijk de rubriek 'Voordelen zoeken' om na te gaan welke handelaars kortingen aanbieden. Je kan zoeken aan de hand van volgende criteria:

- rubriek: maak je keuze uit de lijst van rubrieken
- winkel: je krijgt alle info van de winkel (adres en contact, korting met kaart of met bon en ligging via Google)

- trefwoord: je krijgt een overzicht van alle winkels die voldoen aan je trefwoord
- gemeente: selecteer een gemeente (in geval van grote gemeente: ook rubriek selecteren) en je krijgt een overzicht van de deelnemende plaatselijke handelaars. De regio kan je instellen van 5 tot 50 km.

Schrijf je via www.countdown.be in op de nieuwsbrief om nog meer voordelen te ontvangen.

DOWNLOAD DE ACLVB APP VOOR SMARTPHONE!

Je vindt Countdown overal, ook onderweg! Met de ACLVB app op je smartphone kan je:

- alle deelnemende partners (en hun korting) opzoeken en ze via de navigatietool makkelijk lokaliseren;



- kortingsbons raadplegen en gebruiken: aan de kassa toon je de bon op je scherm. Je bon wordt gescand en je korting verrekend;
- op de hoogte blijven van de nieuwe kortingen.

Meer weten? Mail naar info@countdown.be

APASSIONATA Met heel de familie in de ban van de spiegel



Europa's succesvolste paardenshow komt op 20 en 21 februari naar de Lotto Arena. Het populaire paardenspektakel Apassionata komt in 2016 voor de elfde keer naar Antwerpen. In de Lotto Arena naast het Sportpaleis raken op zaterdag 20 en zondag 21 februari alle paardenliefhebbers 'In de Ban van de Spiegel' dankzij de grandioze paardrij- en danskunst, de meeslepemde muziek, de schitterende lichteffecten en de betoverende decors in deze nieuwe productie.

Emotie loopt als een rode draad door 'In de Ban van de Spiegel'. Van ontroering tot ultieme spanning, lachen, verwondering en meehuiveren. Wanneer de jonge Amy plotseling verdwijnt, start haar zus een zoektocht met de hulp van een mysterieuze magiër. Hun

spannende reis door het idyllische landschap voert langs paarden van allerlei rassen, adembenemende optredens van paard en ruiter, vrijheidsdressuur en nog veel meer. 'In de Ban van de Spiegel' wordt een fantastisch avontuur voor jong én oud. Zit mee op de rand van je stoel bij de vele momenten vol spanning en sensatie. En raak mee ontroerd bij het zien van de band, de vriendschap en de liefde tussen mens en paard.

Bestel nu tickets via www.countdown.be

Maak er met het hele gezin, met familie, vrienden of collega's een onvergetelijke uitstap van. Bestel nu je kaarten (42, 52 en 62 euro, inclusief servicekosten) met 5 euro korting. Kinderen t/m 9 jaar krijgen een korting van 50% op de normale ticketprijs. ■

DUOday - donderdag 24 maart 2016

EEN DOEDAG VOOR MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING

Mensen met een arbeidsbeperking krijgen nog al te vaak geen (gelijke) kansen op werk. Daarom is het op 24 maart 2016 DUOday, een initiatief van GTB (Gespecialiseerde Trajectbegeleiding en –Bepaling) en partnerorganisaties.



Werkgevers en werknemers laten kennismaken met de talenten, vaardigheden en mogelijkheden van werkzoekenden met een arbeidsbeperking, dat is de bedoeling van DUOday. De werkzoekende vormt een DUO met een werknemer binnen het bedrijf en werkt een dagje (gratis) mee op de werkvloer. Voor mensen met een arbeidsbeperking is dit dé manier om werkervaring op te doen en de haalbaarheid van bepaalde jobs af te toetsen aan de realiteit.

De vorige editie van DUOday was een groot succes: 656 werkzoekenden met een arbeidsbeperking waren welkom in een Belgisch bedrijf en konden een dag aan het werk in een reguliere werkomgeving.

De kans is groot dat ook jouw bedrijf aan DUOday deelnam. Vraag het na, of overtuig je werkgever om mee te werken aan deze verrijkende ervaring.

Inschrijven kan via de website www.duoday.be en is mogelijk voor zowel commerciële bedrijven, multinationals, als social profit,

kmo's, en de publieke sector. Na registratie gaat een werkgroep (in samenwerking met VDAB) op zoek naar een geschikte kandidaat. Er is geen enkele verplichting tot aanwerving of samenwerking na afloop. Je hoeft als bedrijf geen vacatures te hebben, enkel een warm hart voor werknemers.

Vraag meer info bij de ACLVB-diversiteitsconsulent van je zone. Je vindt de contactgegevens op www.aclvb.be/nl/diversiteit-vlaanderen

Sara Neiryck

ACLVB-senioren Gent bezochten Brugge

De Gentse ACLVB-senioren sloten 2015 af met een bezoek aan Brugge. We bezochten er het Ijssculpturen Festival en kwamen er terecht in de winterse wereld van Maya de Bij, Wickie de Viking en nog veel meer kinderhelden.

Na afloop van dit bezoek reden we richting centrum en kuierden rond op de twee kerstmarkten. Nadien werden we naar vele mooie

plekjes van Brugge gegidst, dat er dankzij de kerstperiode nog sfeerrijker uitzag.

Ben je ouder dan 55 en wens je in de toekomst uitgenodigd te worden voor de activiteiten van het ACLVB E-team - Seniorenwerking Regio Gent? Aarzel dan niet en neem contact op met Monique Van Rijsseghem, tel. 0477 19 04 80 of e-mail monique.vanrijsseghem@skynet.be



ONZE ACTIVITEITEN VOOR 2016:

6 februari:	Nieuwjaarsreceptie, Europahotel Gent
26 april:	Floralien Gent
31 mei, 1 en 2 juni:	Normandië: Honfleur, Deauville, Trouville, Mont-Saint Michel, kaasfabriek Graindorge en Etretat
13 september:	Lier, Zimmertoren, boottocht op de Nete, Begijnhof
22 oktober:	rondvaart in de haven van Gent
17 december:	Stora Enso Langerbrugge



Monique Van Rijsseghem

Vlaanderen

Hervormde woonbonus bij leningen vanaf 1.1.2016

Het belastingvoordeel van de Vlaamse woonbonus geldt sinds dit jaar ook wanneer je een lening aangaat voor een tweede woning, op voorwaarde dat je zelf in die tweede woning gaat wonen. Dat is immers dé voorwaarde om onder het Vlaamse systeem te vallen. Wie meerdere woningen koopt om die te verhuren, valt onder het federale systeem voor langetermijnsparen.



Na de zesde staatshervorming is het fiscale voordeel voor het aankopen van een eerste woning gewestelijke materie geworden. Vlaanderen heeft reeds de woonbonus hervormd voor het jaar 2015.

De vorige aanpassing werd door de ACLVB reeds meerdere malen aangeklaagd. Men had immers gesnoeid in de woonbonus die gezinnen die hun eerste en enige woning kochten ondersteunde. Concreet daalde het fiscale voordeel met € 760 per persoon per jaar. Een grotere ergernis was bovendien dat Vlaanderen ook een steuninstrumentarium had voor wie nog andere eigendommen dan zijn eerste en enige woning wilde verwerven, het Vlaams langetermijnsparen.

Maar er werd in dit instrumentarium niet gesnoeid. De besparing op de woonbonus werd dus volledig doorgerekend aan zij die de woonbonus het meest nodig hadden: jonge gezinnen.

Vanaf 2016 is het systeem vereenvoudigd en gerationaliseerd. Zo schaft men de belastingvermindering voor het Vlaams langetermijnsparen af, maar in de plaats daarvan wordt het systeem van de woonbonus doorgetrokken naar wie meerdere woningen wil verwerven.

Zo wordt het systeem eenvoudiger en loop je ook niet langer het risico dat twee of meerdere woningen verwerven een groter fiscaal voordeel oplevert dan een eerste woning.

Het nieuwe systeem voor leningen vanaf 2016 (*)

- *Een eerste en enige woning kopen:*
Basisbedrag (€ 1 520) + verhoging gedurende 10 jaar én zolang het de eerste enige woning blijft (€ 760) + verhoging vanaf 3 kinderen ten laste (€ 80) = € 2 360 x 40% (marginaal belastingtarief): maximum netto fiscaal voordeel € 944
- *Een tweede woning kopen waar je naartoe verhuist (dus die je niet verhuurt)*
Basisbedrag (€ 1 520) x 40% = € 608 netto
Wanneer je in dit geval per ongeluk een woning erft (en dus je verhoging van € 760 verliest), zal je fiscaal voordeel zakken tot € 608. In dat geval wordt iemand met meerdere woningen alvast niet meer bevoordeeld dan jou.

De ACLVB is van mening dat de aanpassingen van de Vlaamse regering aan het systeem alvast een goede eerste stap zijn. Een goede maatregel wordt uiteraard beter niet alle jaren aangepast, maar toch zou er voor de Liberale Vakbond meer ruimte moeten zijn om het voordeel voor de aankoop van de eerste en enige woning nog meer te bevoordelen tegenover het verwerven van meerdere woningen. Ook hadden we graag in de toekomst de woonbonus gezien als een beleidsinstrument om een aantal energie- en milieudoelstellingen te halen. De aanpassingen van de regering maken het systeem eenvoudiger en eerlijker dan het vroeger was, maar er moet nog meer gebeuren. ■

Pieter Baert

(*) Fiscaal voordeel is per persoon per jaar

Brussel. Ja, ik ben kandidaat!

Kandidaat zijn op een ACLVB-lijst bij de volgende sociale verkiezingen? Natuurlijk!

Minder kabaal, meer verhaal: enkele kandidaten getuigen.

2016 staat volop in het teken van de sociale verkiezingen. Sociale verkiezingen, hét syndicale begrip dat om de vier jaar terugkomt. Wie weet heb je er al net dat tikkeltje te veel over gehoord, maar herhaling maakt kracht! De uiting van de 'sociale democratie' binnen de bedrijven, het moment bij uitstek om onze syndicale stem te laten horen in het bedrijf én ver daarbuiten!

Ben je geïnteresseerd, maar heb je nog een klein duwtje in de rug nodig? Dan kunnen deze kandidaten je misschien overtuigen!

Danielle Gekiere, IBM



"Enkele maanden terug sloot ik me aan bij de ACLVB. Het is moeilijk uit te leggen, maar ACLVB paste voor mij gewoon het beste bij de geest van mijn bedrijf." Danielle Gekiere is bij de komende sociale verkiezingen kandidate voor de ACLVB. Het 'Syndicalisme op maat van het bedrijf' is een aspect wat haar erg aanspreekt. "Je kan de krachtlijnen van een vakbond niet zomaar op dezelfde wijze toepassen binnen alle bedrijven. Een vakbond moet zich kunnen aanpassen aan de realiteiten van het terrein. En gelukkig geeft ACLVB ons die mogelijkheid."

"Een vakbondsafgevaardigde moet gemotiveerd zijn, maar moet ook kunnen motiveren. Een positieve sfeer creëren om het welzijn op het werk te verbeteren, te verhogen. Ik ben altijd bereikbaar en ik tracht alles uit de kast te halen om mijn collega's te helpen en te ondersteunen. Maar dé ultieme oplossing beloof ik nooit. Dat kan je ook niet. Eerlijkheid en respect zijn de be-

langrijkste waarden. Eerlijkheid en respect naar je collega's toe, binnen de afvaardiging, maar ook tijdens de gesprekken met o.a. de directie."

Lieve Lievens, Bank of New York



Lieve stelde zich enkele jaren geleden voor de eerste keer kandidaat voor de ACLVB-jongerenlijst en werd meteen verkozen.

"Vakbondsafgevaardigde zijn, dat zit in mijn bloed. Mijn vader was ook gedurende lange tijd délégué, het was dus een logische stap om me ook aan te sluiten bij de ACLVB en mijn kandidatuur in te dienen. Je aansluiten bij een vakbond en (eventueel) je kandidaat stellen is een echte aanrader voor elke jongere. Het is dé manier om je bedrijf nog beter te leren kennen. Je neemt o.a. kennis van de financiële- en economische situatie van het bedrijf en je volgt het welzijn op de voet. Bovendien biedt de ACLVB ook een brede waaier aan opleidingen aan, voor jong en oud."

Naast de opleidingen worden er ook regelmatig sectorale bijeenkomsten georganiseerd. "Tijdens de vergaderingen van Brufin (bijeenkomsten voor het bankwezen) leg ik contacten met andere afgevaardigden uit dezelfde sector. We delen onze ervaringen en wisselen ideeën uit, dit zijn erg leerrijke momenten."

"Afgevaardigde zijn? Ja, dat vereist inderdaad wat energie en tijd, maar je staat er niet alleen voor. Je functioneert in een team, samen met de andere afgevaardigden. Het is een beetje geven

en nemen. Maar samen bereiken we heel mooie resultaten."

Mohammed Es Saïdi, Cora



"Een van mijn collega's overtuigde me om ACLVB-kandidaat te worden. Onze werkgever nam iets te vaak eenzijdige beslissingen. Onze aanwezigheid binnen het bedrijf heeft daar verandering in gebracht, er is opnieuw ruimte voor overleg. Maar er is nog veel werk aan de winkel ... en dat motiveert mij om me opnieuw verkiesbaar te stellen."

Voor Mohammed moet een afgevaardigde vooral aanwezig zijn op het terrein, bij de werknemers. Hij moet proactief zijn, problemen en conflicten trachten te voorkomen en kunnen anticiperen. "Je mag vooral niet in je hoekje blijven zitten."

"Eigenlijk zijn wij een beetje de waakhond van de verworven rechten. De rechten waar men in het verleden hard voor gestreden heeft." Al benadrukt hij wel dat het geen enkele zin heeft om frontaal in conflict te gaan met je werkgever. "Constructief overleg is én blijft het belangrijkste!"

"We mogen niet vergeten dat onze werkgever ook maar een mens is. Hij hoeft of wil ons niet altijd 'cadeaus' geven. Geen probleem, gelukkig zijn wij er om een oogje in het zeil te houden.", lacht Mohammed. ■

Justine Scholiers



Uitbreiding moederschapsverlof Twee raadplegingen voor de prijs van één

Bij gebrek aan akkoord binnen de lidstaten had de Europese Commissie in juni besloten tot intrekking van haar voorstel van 2008 om het moederschapsverlof naar 18 verplichte weken te brengen, waarvan 6 weken betaald aan 100%.

Ze oordeelde toen dat een akkoord onmogelijk was en kondigde gelijk een nieuw, 'realistischer' voorstel aan, meer bepaald een dat meer kans had een consensus te verwerven bij de lidstaten. Een globaler voorstel ook, dat zal passen in het algemeen kader van de verzoening tussen arbeid en gezin, en de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt.

Met enkele weken interval heeft de Commissie daarom een consultatie van de sociale partners gelanceerd en

een openbare raadpleging, via een open lijn naar iedereen. Een beetje vreemd voor de Commissie, die beweert die te zijn van de relance van de sociale dialoog.

Het Europees Vakverbond zal een verplicht kader verdedigen voor moederschaps- en vaderschapsverlof, evenals loopbaanonderbrekingen en professionele opvang aan een haalbare prijs. Zo moet het Europees wetgevend kader herzien en verbeterd worden en het akkoord van de sociale partners omtrent het ouderschapsverlof dient bijgewerkt. Business Europe, de Europese werkgeversfederatie, meent dan weer dat alle bestaande kaders aangepast zijn en er geen plaats is om ze te versterken.

Volgende etappe: einde van de openbare raadpleging op 17 februari. ■



Endocriene verstoorders: harde klap voor REFIT?

Ze zitten in tal van synthetische alledaagse producten: de endocriene verstoorders, schadelijke substanties die de werking van ons organisme verstoren. Daarom werd de Commissie geacht om ten laatste in december 2013 de wetenschappelijke criteria te bepalen die toelaten ze te identificeren. Wat ze nog steeds niet heeft gedaan, onder het voorwendsel dat er nog een impactanalyse aan de gang was.

Bijgevolg heeft Zweden klacht ingediend bij het Hof van Justitie van de Europese Unie, dat in december de nalatigheid van de Commissie en de rechtvaardiging door de impactanalyse onwettig verklaard heeft.

De impactanalyses behoren tot de sleutelementen van het programma 'Beter wetgeven' van de Commissie dat, onder het mom de lasten voor de bedrijven te willen verlagen, vaak aangewend wordt om niet of minder wetgevend op te treden. Het is al in naam van dit programma, en zijn beschikking voor evaluatie van de REFIT-wetgevingen, dat de Commissie onder andere geweigerd had kracht van wet te verlenen aan het akkoord van de sociale partners ter bevordering van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers van de kapperssector, maar ook ... het voorstel tot herziening van de richtlijn moederschapsverlof ingetrokken heeft. ■



China, vrijemarkteconomie? Miljoenen jobs bedreigd ...

China is sinds 2001 lid van de Wereldhandelsorganisatie (WTO). De 161 lidstaten die deel uitmaken van die organisatie passen onder elkaar een beleid toe dat de markt en het vrij verkeer aanmoedigt, met onder meer zwakke invoerrechten.

Maar bij de toetreding van China waren waarschuwingen geuit om de andere leden van de WTO toe te laten maatregelen te nemen om elke vorm van oneerlijke concurrentie te vermijden, en dat voor een duur van 15 jaar. China is namelijk nog steeds niet door de Europese Unie erkend als een markteconomie, meer bepaald omdat het soms

massaal de verliezen van zijn ondernemingen wegwerkt opdat ze aan een lage kost zouden kunnen uitvoeren.

Vermits de termijn van 15 jaar eind dit jaar afloopt, zal de Europese Unie moeten beslissen of ze al dan niet het statuut van vrijemarkteconomie aan China zal toekennen en of ze op dat moment haar antidumpingmaatregelen zal laten varen. Een onafhankelijke studie voorziet dat dat zou kunnen leiden tot het verlies van 1,7 à 3,5 miljoen jobs in de EU. De discussies tussen de lidstaten zouden in de loop van deze maand moeten plaatsvinden in de Raad. ■

Sociale bescherming dringt ongelijkheden terug



Met de steun van
DE BELGISCHE
ONTWIKKELINGSSAMENWERKING .be

Op 15 december heeft de ACLVB er met haar partners uit het Zuiden aan herinnerd dat de sociale bescherming bijdraagt tot stabiliteit en tot het terugdringen van ongelijkheden. Er is nog werk aan de winkel.



De ACLVB heeft zich actief geëngageerd in de Belgische campagne voor sociale bescherming. In het kader van die campagne zijn pleisters uitgedeeld die uitnodigden tot het maken van selfies; affiches herinnerden ons eraan hoe in België het verzekerd zijn tegen ziekte voor iedereen een evidentie lijkt. Ons systeem van sociale bescherming draagt bij tot stabiliteit en de vermindering van ongelijkheden. Het werkt ook emancipatorisch: de meest kwetsbaren worden minder blootgesteld aan de risico's van het leven.

IN PARTNERSCHAP

Zo'n 73 % van de wereldbevolking heeft nog steeds geen sociale bescherming en de ongebreidelde mondiale competitiviteit dreigt de kloof nog te vergroten.

De weg is nog lang om duurzaamheid en autonomie van de stelsels van sociale bescherming in de wereld te verzekeren. De arbeidsvoorwaarden blijven precair (geen arbeidsovereenkomst), en zijn vaak ongezond (geen arbeidsinspectie). Nochtans biedt de IAO daar praktische oplossingen in de Aanbeveling 202 (sociale beschermingssokkels) en 204 (overgang van informele economie naar formele economie). Nationale sokkels voor sociale bescherming kunnen een overgang naar de formele economie begunstigen en een bescherming tegen armoede bieden. Om dat te doen moeten die oplossingspistes deel uitmaken van de dialogen en gemeenschappelijke doelstellingen tussen onze Staten van het Noorden en de Staten van het Zuiden in hun relatie van ontwikkelingspartnerschap.

OP HET TERREIN

In Kédougou te Senegal heeft de intersyndicale (CNTS, UDTS, CSA en UTS) de staat dit jaar herinnerd aan haar verplichtingen jegens de werknemers van de informele economie; hun voornaamste klachten draaien rond de ziektebescherming en het recht op rustpensioenen. "Het zijn de arbeidskrachten van de informele economie die de economie van het land dragen. Ze zijn met iets meer dan 80% van de bevolking die actief zijn in de informele sector zonder een ziekte dekking, zonder een rustpensioen. En de staat sluit de ogen voor die situatie. Door te aanvaarden zich te formaliseren hopen de actoren van de informele economie zo veel kracht te hebben om hun rechten te kunnen opeisen bij de staat", benadrukte mevrouw Dansokho, programmaverantwoordelijke. Mamadou Mbengue, hoofd van de regionale dienst voor werk en sociale zekerheid van Kédougou, heeft de werknemers van de informele economie verzekerd beschikbaar te zijn om ze te begeleiden in de formalisering. De informele economie blijft een hinderpaal van formaat voor de rechten van de werknemers, met inbegrip van die met betrekking tot sociale bescherming.

In Burundi vereist de politieke en veiligheids situatie van het moment veel voorzichtigheid bij de organisatie van syndicale activiteiten, die de FNNT-SI ondanks alles verderzet. De 15de december kon niet het jaarlijks moment van uitwisseling en solidariteit zijn. Bij de laatste bezoeken in de provincie en activiteiten in

Bujumbura hebben onze partners nochtans van de gelegenheid gebruikgemaakt om de aandacht te vestigen op deze dag en aan de leiders te vragen er vrij over te debatteren met hun leden. Men mag niet vergeten dat er achter elk conflict, en als eerste slachtoffers, werknemers schuilen.

Te Burkina Faso, in de 13 regio's, hebben de syndicale verantwoordelijken de pers uitgenodigd om het overwicht van de werknemers in de informele economie in de steden en onder jongeren en vrouwen uit te leggen.

SYNDICAAL ANTWOORD

De Duurzame Ontwikkelingsdoelen stellen een referentiekader. Agenda 2030, recent aangenomen in New York door de Verenigde Naties, beoogt de verschillende vormen van armoede te bestrijden, maar ook het verbeteren van de inkomensverdeling en het verzekeren van een duurzame gelijkheid tussen de burgers van de wereld. Om dat te doen, stellen de Duurzame Ontwikkelingsdoelen voor om op nationaal niveau systemen van sociale bescherming aangepast voor iedereen in werking te stellen, inbegrepen de sokkels van sociale bescherming zoals ze aanvaard zijn door alle landen in 2012, en waarachter de Verenigde Naties en de G20 zich hebben geschaard. Het ontwikkelen van syndicale acties, projecten en programma's van ontwikkelingsamenwerking in die richting vormt het antwoord van het internationaal syndicalisme van vandaag. ■

Internationaal Departement

Herwaardering van de bedragen inzake SWT (brugpensioen)

Een werkloze met bedrijfstoelage ontvangt naast de werkloosheidsuitkering ook een toeslag van zijn/haar ex-werkgever.



Het bedrag van de bedrijfstoelage wordt eenmalig vastgelegd bij aanvang van het SWT.

Het bedrag van de bedrijfstoelage is wel gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer volgens de modaliteiten die van toepassing zijn op werkloosheidsuitkeringen.

Bovendien wordt het bedrag van die bedrijfstoelage in principe jaarlijks op 1 januari geherwaardeerd door de NAR en dit om de evolutie van de lonen te volgen.

In 2014 en 2015 heeft men geen herwaardering toegepast. Voor 2016 heeft de Nationale Arbeidsraad een herwaarderingscoëfficiënt van 1,0016 voorzien.

BEDRIJFSTOESLAG

Ten gevolge van de toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt op de bedrijfstoelage, dient de bedrijfstoelage voor de SWT'ers die

reeds lopende zijn, met volgende coëfficiënten berekend te worden:

- herwaarderingscoëfficiënt 1,0016 indien de aanvullende vergoeding wordt berekend op een referentloon van vóór januari 2015;
- herwaarderingscoëfficiënt 1,0012 indien de aanvullende vergoeding wordt berekend op basis van het loon van de maanden januari, februari of maart 2015;
- herwaarderingscoëfficiënt 1,0008 indien de aanvullende vergoeding wordt berekend op basis van het loon van de maanden april, mei of juni 2015;
- herwaarderingscoëfficiënt 1,0004 indien de aanvullende vergoeding wordt berekend op basis van het loon van de maanden juli, augustus of september 2015;
- geen herwaardering indien de aanvullende vergoeding wordt berekend op basis van het loon voor de maanden oktober, november of december 2015.

Voorbeeld

Frans is sedert september 2014 werkloze met bedrijfstoelage en ontvangt van zijn ex-werkgever een toeslag van 250,00 euro. Vanaf januari 2016 moet de werkgever de herwaarderingscoëfficiënt van 1,0016 toepassen en zal Frans 250,40 ontvangen.

BRUTOLOON

Deze herwaarderingscoëfficiënt heeft ook gevolgen voor de berekening van de bedrijfstoelage voor nieuwe SWT'ers. Immers, het berekenen van de toeslag gebeurt in principe volgens de regels vastgelegd in cao 17 van de Nationale Arbeidsraad.

- De toeslag bedraagt 50% van het verschil tussen het nettoloon en de werkloosheidsuitkering (*)

Het vertrekpunt om dit nettoloon te berekenen is het "begrensd brutoloon".

Ten gevolge van de toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt brengt de Nationale Arbeidsraad het bedrag van het begrensde brutomaandloon vanaf 1 januari 2016 op 3 786,74 EUR.

(*) *Afwijkingen in het voordeel van de werknemer zijn steeds mogelijk, bijvoorbeeld:*

- een hoger percentage (bv. 80% in plaats van 50%)
- berekening zonder rekening te houden met een grens inzake het brutoloon

GRENZEN INHOUDING

Op de uitkeringen die de werkloze met bedrijfstoelag ontvangt, wordt een inhouding verricht.

Deze inhouding is gelijk aan 6,5% van het totale bedrag dat de werkloze met bedrijfstoelag ontvangt aan werkloosheidsuitkeringen en bedrijfstoelag.

Deze inhoudingen mogen niet tot gevolg hebben dat het totaal bedrag van de werkloosheid met bedrijfstoelag lager wordt dan:

- 1 361,27 euro bruto voor werklozen met bedrijfstoelag zonder gezinslast;
- 1 639,68 euro bruto voor werklozen met bedrijfstoelag met gezinslast.

(bedragen geldig sedert 1/1/2016)

Let op

Voormelde bedragen zijn geen minimumbedragen waarop iedere werkloze met bedrijfstoelag recht heeft. Een werknemer-begunstigde met gezinslast die vóór de inhoudingen slechts recht heeft op 1 579,76 euro bruto werkloosheid met bedrijfstoelag, zal geen inhoudingen ondergaan, doch dit betekent uiteraard niet dat zijn bruto werkloosheid met bedrijfstoelag zal opgetrokken worden tot 1 639,68 euro bruto. ■

Kim De Schamphleire



Grenzen beslag op uitkeringen vanaf 1 januari 2016

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 die vanaf 2016 gelden, zijn terug te vinden in onderstaande tabel.

NETTO-MAANDINKOMEN	% BESLAG	MAXIMUM INBESLAGNAME
≤ € 1 073	0%	€ 0
> € 1 073 – ≤ € 1 153	20%	€ 16
> € 1 153 – ≤ € 1 391	40%	€ 95,20
> € 1 391	100%	onbeperkt

Opgelet! Deze grenzen zijn enkel toepasbaar op sociale uitkeringen, inzake loonbeslag is er een extra grens voorzien. (zie blz. 12)

Misschien een voorbeeld 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 1 073 euro niet in beslag genomen kan worden.
- Van het bedrag tussen 1 073 euro en 1 153 euro kan 20% in beslag genomen worden, d.w.z. 16,00 euro.
- Het gedeelte tussen 1 153 euro en 1 391 euro kan voor 40% in beslag genomen worden, dit is 95,20 euro.
- Het gedeelte boven 1 391 euro kan volledig in beslag genomen worden, in ons geval is dit 9,00 euro.

In totaal kan je schuldeiser dus 120,20 euro (16,00 + 95,20 + 9,00) in beslag nemen. Je zal dus geen 1 400 maar 1 279,80 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 voorbeeld

Heb je een werkloosheidsuitkering van 1 200 euro (en geen kinderen ten laste) dan zal er elke maand 34,80 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 34,80 euro verminderd moet worden met 66 euro).

LET WEL

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 Schamphleire

Liberaal of sociaal



Kijk wat ACLVB voor jou kan betekenen:
www.wordkandidaat.be

Sociale verkiezingen 2016

Vrije visie, eigen stem

