



Vrijuit

86^{ste} jaargang

juni/juli 2015

LATEN WE DE WERKLOZEN BIJSTAAN



Deze regering heeft besloten de werklozen en de bruggepensioneerden te dwingen om gelijk welke job te aanvaarden aan om het even welke voorwaarden : ongemakkelijke uurroosters, armtierige lonen, eindeloze verplaatsingstijden, ... Versnelde degressiviteit van de uitkeringen, minutieuze controle van de gezinssituatie, aangepaste beschikbaarheid van de SWT'ers voor de arbeidsmarkt, ... de maatregelen zijn talloos. Deze reeks maatregelen is ook gevaarlijk voor de werknemers. Eerst en vooral omdat elke werknemer helaas op een dag ontslagen kan worden. Maar ook omdat zo in het algemeen de arbeidsvoorwaarden van de beroepsbevolking naar beneden worden gehaald. Ziedaar waarom het er voor ieder van ons op aankomt de aanvallen tegen de werklozen een halt toe te roepen.

6 **STILZWIJGENDE VERBREKING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST**
 Functie, loon, uurrooster, arbeidstijd en -plaats worden beschouwd als essentiële voorwaarden in de arbeidsovereenkomst. Hoe kun je reageren wanneer je werkgever daaraan raakt ?

12 **BELASTINGAANGIFTE**
 Belastingformulier invullen ? Begin er op tijd aan want het aangifteformulier is er niet eenvoudiger op geworden. Een overzicht van een paar nieuwigheden en aandachtspunten.

13 **TIPS VOOR JONGEREN**
 Ga je aan de slag als jobstudent ? Ben je pas afgestudeerd en moet je voor het eerst solliciteren ? Speel het slim en neem vooraf de informatiefolders van FreeZbe door.

14 **VRIJSTELLING WERKLOZE MANTELZORGERS**
 Er werd een vernieuwde vrijstelling ingevoerd voor werkloze mantelzorgers. Hoe vraag je die vrijstelling aan, hoelang kan ze duren en welke uitkering ontvang je ?



SCHRIJF JE IN VOOR EEN VORMING BIJ COMÉ

Welke vormingen heeft Comé, de vormingsdienst van ACLVB, voor jou in petto ? Je leest het in de themakatern bij deze Vrijuit. Maak je keuze en schrijf je in !



DURBUY ADVENTURE

40 x 2 plaatsen te winnen voor een kayakvaart voor WINCARD-houders

Zin in ontspanning? Wil je unieke momenten met de familie beleven? In het grootste avonturenpark van België kunnen 60 outdoor activiteiten beoefend worden in familieverband, met vrienden, met je sportclub of alleen. Voor een evenement op maat kunnen bedrijven de afdeling events contacteren. Er bestaan verscheidene georganiseerde formules, maar alle activiteiten kunnen apart gereserveerd worden.

Voor het verblijf is het aanbod gevarieerd: van de echte Indiaanse tipi over de behaaglijke chalet tot de vakantiehuisen. Met een keuze uit 30 verblijfsmogelijkheden gaande van

6 tot 63 personen met een totaalcapaciteit van 600 bedden zal iedereen er wel zijn gading vinden.

Durbuy Adventure

Rue de Rome 1, 6940 Rome (Durbuy)

tel. 086-21.28.15

www.durbuyadventure.be

Open:

Van april tot eind oktober dagelijks van 9 tot 18 u.

In de winterperiode open op zaterdag; op weekdays na reservatie.



NIEUWPOORT, TE LAND, TE WATER EN VANUIT DE LUCHT



Exclusief voor WINCARD-houders: 20 x 2 vrije vaarten te winnen

Kom en ontdek Nieuwpoort, te land, te water, en vanuit de lucht (vanop galerij Westfront). We nodigen je graag uit aan boord van een van onze schepen voor de havenrondvaart om 11 u. (tot 12 u.). Na de picknick of lunch bezoek je Westfront (ca. 1.30 u.). Er blijft uiteraard nog ruim de tijd voor een gezonde strandwandeling, en een gezellige babbel op een zonnig terras. Tot binnenkort in Nieuwpoort!

Tarieven:

- havenrondvaart: € 9,50 (volwassenen) en € 7,50 (kinderen 3-11 jaar)
- Westfront: € 7 (volwassenen) en € 5 (jongeren 7-25 jaar)

Voor WINCARD-houders:

Havenrondvaart:

€ 7,50 per persoon i.p.v. € 9,50

Havenrondvaart + Westfront: € 12,50

per persoon i.p.v. € 16,50

Dit aanbod is op alle vaardagen van het hele seizoen 2015 geldig. Vaarschema zomervakantie: dagelijks om 11 u. en om 15 u. (niet op zondag).



3D WORLD, MAGIC & FUN 2015

KOKSIJDE
11/7 - 26/08/2015
C.C. CASINO - 14-18H



HET LEUKSTE ZOMER-EVENEMENT AAN ZEE! WWW.3DWORLDCASINO.BE

11 juli tot 26 augustus - C.C. Casino Koksijde

Exclusief voor WINCARD-houders: 20 x 2 vrijkaarten te winnen!

3D World, Magic & Fun is een interactieve tentoonstelling voor jong en oud waarin de bezoeker dé ster is. Als bezoeker moet je namelijk zelf deel uitmaken van een 50-tal (meestal grappige) scènes. Je vervolledigt met je eigen acteertalent (of niet) zelf de vele leuke geschilderde 3D-decors, terwijl vrienden en/of familieleden er grappige foto's nemen. Het resultaat is vaak hilarisch.

3D World Magic & Fun doet mensen lachen, en dat is vandaag de dag van onschatbare waarde!

Open van 11 juli tot 26 augustus 2015 van 14 tot 18 u. + nocturnes elke woensdag van 18 tot 22 u. (kassa open t.e.m. 21.30 u.)

Meer info op www.3DWorldKoksijde.be en www.Facebook.com/3DWorldkoksijde

Tickets:

< 6 jaar: gratis, 6 tot 11 j.: € 6, senioren (vanaf 60 j.) en jongeren vanaf 12 j. + studenten via studentenkaart (max. 25 j.): € 8, 18+: € 10, groepen kinderen 6 tot 11 j. (vanaf 15 pers.): € 2,50, groepen 12+ (vanaf 15 pers.): € 7

Tip: fototoestel niet vergeten!

Op vertoon van je WINcard of tegen inlevering van deze bon aan de kassa's: € 3 korting per aangekocht individ. ticket vanaf 12 j. (je betaalt dus € 7 i.p.v. € 10 per ticket) (geldig voor max. 4 pers./bon)

Deze actie loopt louter aan de kassa's van 3D World Koksijde, van 11/7 t.e.m. 26/8/2015. Niet geldig op voorverkooptickets. Niet combineerbaar met andere acties en/of voordelen. Niet omruilbaar in speciën. Mag niet verkocht worden.

WINCARD DEELNAMECOUPON

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

NAAM: VOORNAAM:

ADRES:

PC: GEMEENTE:

ACLVB-lidnummer: :

MIJN KEUZE:

- DURBUY ADVENTURE
- NIEUWPOORT, TE LAND, TE WATER EN VANUIT DE LUCHT
- 3D WORLD, MAGIC & FUN 2015

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

OOK VIA E-MAIL



Nieuw rapport expertencommissie pensioenen

SOCIAAL OVERLEG IS NODIG

De expertencommissie die zich moet buigen over de toekomst van onze pensioenen en de pensioenhervormingen, heeft een nieuw rapport klaar. De zware beroepen en het deeltijds pensioen worden hierin onder de loep genomen.

ACLVB heeft een aantal bedenkingen en vragen bij het rapport. De sterke rol die de commissie voorziet voor de sociale partners is een absolute noodzaak omwille van de link tussen techniciteit en praktijk.

Het beleid van de regering is alvast niet in lijn met de voorstellen van de commissie. Wat betreft het luik zware beroepen en oudere werknemers, vraagt de commissie een coherent arbeidsmarktbeleid. Maar voorlopig beperkt de regering zich tot de verstrenging van de pensioenvoorwaarden. Het luik werkbaar werk ontbreekt volledig.

Nauw overleg over alle aspecten van het pensioendossier is een absolute must voor het welslagen van een dergelijke hervorming. ACLVB pleit er alvast voor dat het Nationaal Pensioencomité vlug van start gaat en dat verdere hervormingen in het pensioencomité besproken worden, zodat zij kunnen getoetst worden op hun haalbaarheid en solidariteit.

Het is aan de sociale partners in het Nationaal Pensioencomité om adviezen aan de regering te geven, maar het nieuwe rapport van de expertencommissie kan alvast voor nuttige input zorgen.



Het rapport is te lezen op : www.pensioen2040.belgie.be

Evelien BLOEM

DE WEETWIJZER KRIJGT EEN APP

De Weetwijzer is een eigen publicatie van de Liberale Vakbond ACLVB die tweejaarlijks in boekvorm verschijnt.

Deze handige en bevattelijke gids biedt een antwoord op de meest voorkomende vragen waarmee werknemers en sociaal verzekerden te maken kunnen krijgen. Er bestaat ook een online versie van de Weetwijzer die permanent wordt geactualiseerd, en die je als lid van de ACLVB gratis kan consulteren via www.weetwijzer.be.

Vanaf nu is de online versie ook toegankelijk via een app voor smartphone en tablet. Deze app is terug te vinden in alle app-stores. Op deze manier kan je nog sneller een antwoord vinden op je vragen.



FROZEN SUMMER FUN

LE TOUQUET-PARIS-PLAGE | 27/06 - 31/08 | 10 - 19U

OOSTENDE BEACH | 13/06 - 06/09 | 10 - 19U

WWW.ZANDSCULPTUREN.BE

10 € KORTINGSBON

Bij afgifte van deze bon aan de kassa van het festival in Oostende of in Le Touquet-Paris-Plage, geniet het hele gezin (max. 5 gezinsleden) 2,00 EUR korting per persoon.

Actie niet cumuleerbaar met groeps-tarieven en andere promoties. Kinderen tot en met 3 jaar genieten gratis toegang. Kopies worden niet aanvaard.

Beroepsziekten

EUROPA HOUDT AFSTAND VAN
KANKERVERWEKKENDE STOFFEN

Europa schorst zijn werkzaamheden rond de reglementering die de werknemers moet beschermen tegen kankerverwekkende stoffen. Nochtans laten jaarlijks 100.000 werknemers het leven door een kanker ten gevolge van hun job.

Elk jaar op 28 april herdenken de vakbonden de slachtoffers van beroepsziekten en arbeidsongevallen over de hele wereld. In Europa sterven ieder jaar 100.000 werknemers door een kanker ten gevolge van hun job.

Ondanks het belang van een goede reglementering inzake gezondheid en veiligheid van de werknemers besliste de Europese Commissie in oktober 2013 een einde te stellen aan alle wetgevende initiatieven met betrekking tot de gezondheid en de veiligheid op het werk in het kader van het REFIT-programma. Ze heeft ook een eind gesteld aan de

herziening van de Europese richtlijn van 25 jaar geleden die werknemers moet beschermen tegen kankerverwekkende stoffen. Die richtlijn moet dringend herzien worden. De grenswaarden vormen een groot probleem. In Europa bestaan 118 indicatieve grenswaarden en slechts voor 3 kankerverwekkende stoffen een bindende limietwaarde. Een schande !

Bovendien zijn de grenswaarden voor professionele blootstelling niet overal dezelfde in de Europese lidstaten, wat zorgt voor oneerlijke concurrentie ten koste van de gezondheid van de werknemers.

Het toepassingsveld van de reglementering met betrekking tot kankerverwekkende stoffen moet uitgebreid naar stoffen die schadelijk zijn voor de vruchtbaarheid. Zes Europese landen hebben niet gewacht tot de situatie op Europees niveau zou veranderen om de reprotoxische stoffen op te nemen in hun reglementering inzake kankerverwekkende stoffen. België en Europa blijven in gebreke.

Ook in België

De vakbonden vragen dat de minister van Werk Kris Peeters pleit voor een reglementering op Europees niveau die een betere bescherming biedt tegen de risico's op het werk. Maar de minister kan ook initiatieven nemen in België om de werknemers beter te beschermen. Tijdens zijn onderhoud met de vakbonden reageerde hij positief op de geformuleerde vragen.

In gemeenschappelijk vakbondsfrent

ABVV, ACLVB, ACV en het EVV dringen aan op :

- ▶ grenswaarden voor professionele blootstelling van de Europese werknemers aan kankerverwekkende stoffen;
- ▶ de uitvoering van een bindende limietwaarde voor een prioritaire lijst van vijftig kankerverwekkende stoffen;
- ▶ een harmonisering op Europees niveau van de grenswaarden voor professionele blootstelling voor alle gevaarlijke substanties;
- ▶ een snelle verbetering van de Europese richtlijn met betrekking tot kankerverwekkende stoffen;
- ▶ de toevoeging van reprotoxische substanties aan de wetgeving met betrekking tot kankerverwekkende stoffen (in Europa, maar dat kan al gedaan worden in België).

INHAALPREMIE VOOR WERKNEMERS DIE ARBEIDSONGESCHIKT ZIJN

Werknemers of werklozen die erkend zijn als arbeidsongeschikt, kunnen recht hebben op een inhaalpremie. De premie wordt samen met de uitkering van de maand mei uitbetaald.

Om recht te hebben op de inhaalpremie moet je minstens 1 jaar arbeidsongeschikt zijn op 31 december 2014. Was je op dat moment al 2 jaar of langer arbeidsongeschikt, dan krijg je een hoger bedrag.

DUUR ARBEIDSONGESCHIKTHEID

OP 31 DECEMBER 2014

BEDRAG (BRUTO)

1 jaar arbeidsongeschikt

€ 308,09

minstens 2 jaar arbeidsongeschikt

€ 468,09

EB

VAKANTIEGELD VOOR GEPENSIONEERDEN

Samen met het pensioen voor de maand mei wordt ook het vakantiegeld voor gepensioneerden uitbetaald. In het akkoord over de welvaartvastheid van de sociale uitkeringen kwamen werkgevers en vakbonden overeen om het vakantiegeld voor 2015 met 6,4 % te verhogen. Ten opzichte van 2012 is het vakantiegeld nu met 15 % verhoogd.

Het maximumbedrag voor een gezin bedraagt in 2015 € 885,07 bruto, voor een alleenstaande is dit € 708,04 bruto.

Het vakantiegeld kan nooit hoger zijn dan het maandelijks pensioenbedrag. Voor wie het vakantiegeld beperkt wordt tot het maandelijks pensioenbedrag is er een uitzondering. Deze mensen genieten een verhoging van het vakantiegeld met 15 %. Opgelet, het toegekende bedrag kan nooit hoger zijn dan het maximumbedrag van het vakantiegeld.

Voorbeeld

- Je ontvangt een rustpensioen aan het alleenstaande bedrag van € 730 : je zal het volledige bedrag vakantiegeld voor alleenstaande ontvangen, € 708,04.
- Je ontvangt een rustpensioen aan gezinsbedrag van € 780 : het bedrag van het vakantiegeld zou beperkt worden tot € 780. Daarbovenop komt de 15 % verhoging, € 117. Je vakantiegeld zou nu € 897 bedragen (€ 780 + € 117), wat hoger is het maximumbedrag. Je vakantiegeld zal beperkt worden tot het maximumbedrag zijnde, € 885,07.

Het vakantiegeld wordt niet toegekend in het jaar waarin het pensioen voor de eerste keer is ingegaan. Het daaropvolgende jaar zal je vakantiegeld ontvangen in functie van het aantal maanden dat het pensioen werd uitbetaald in het jaar waarin je met pensioen ging. Dit betekent concreet dat wie in de loop van 2015 met pensioen ging nu nog geen vakantiegeld zal ontvangen. In 2016 zal wie met pensioen ging in 2015 vakantiegeld ontvangen in verhouding tot het aantal maanden dat het pensioen werd uitbetaald in 2015.

Er is één uitzondering op de regel. Het vakantiegeld wordt wel volledig toegekend in het jaar waarin het pensioen inging wanneer men gedurende het volledige voorafgaande kalenderjaar werkloosheid met bedrijfstoelag genoot (het vroegere brugpensioen) of een uitkering voor ziekte, invaliditeit of onvrijwillige werkloosheid ontving.

Voorbeeld

- Je ging op pensioen in april 2015. In mei 2015 zal je nog geen vakantiegeld ontvangen, tenzij je sociale uitkeringen ontving gedurende het volledige jaar 2014. In 2015 ontving je gedurende 9 maanden een pensioen nl. van april tot en met december. In mei 2016 zal je 9/12 van het vakantiegeld ontvangen. In mei 2017 heb je recht op het volledige bedrag.
- Je ging in november 2014 op pensioen. In mei 2015 zal je 2/12 van het vakantiegeld ontvangen (of het volledige bedrag indien je gedurende het volledige jaar 2013 sociale uitkeringen ontving). In mei 2016 zal je het volledige bedrag ontvangen.

Voor gepensioneerden die feitelijk of van tafel en bed gescheiden zijn is er een bijzondere regeling. Ontvangt de gescheiden echtgenoot de helft van het gezinspensioen van de andere echtgenoot dan ontvangt hij ook de helft van het vakantiegeld. Op het vakantiegeld moeten er geen sociale bijdragen worden betaald er wordt wel bedrijfsvoorheffing afgehouden. Het vakantiegeld heeft geen invloed op het bedrag van de inkomensgarantie voor ouderen.

TYPE PENSIOEN	MAXIMUMBEDRAG (BRUTO)
Gezin	€ 885,07
Alleenstaande	€ 708,04

Opgelet : het vakantiegeld kan nooit hoger zijn dan het pensioenbedrag dat men ontvangt voor de maand mei.

Evelien BLOEM

Vrouw en Vakbond

ACTIEPLAN OM MEER VROUWEN TE BETREKKEN BIJ HET VAKBONDSGEBEUREN

Gelijke kansen voor mannen en vrouwen ? Op papier zijn ze netjes gewaarborgd. Maar, zo leert de dagelijkse realiteit ons, echte gelijke kansen maak je niet met wetten alleen. Alleen al in de arbeidswereld woekert nog heel wat feitelijke ongelijkheid op het vlak van arbeidsparticipatie, lonen, de combinatie arbeid en gezin, enz.

Echte gelijke kansen worden waargemaakt op de werkvloer zelf. Vrouwen zijn daarom nodig in de syndicale strijd : ze moeten hun noden en belangen kunnen verdedigen en de feitelijke discriminatie tussen mannen en vrouwen bestrijden. Ten volle doordrongen van dat idee, "gender zit nu eenmaal verweven in ons DNA" aldus Nationaal Secretaris Sabine Slegers, schaarde de ACLVB zich rond een positief actieprogramma om vrouwen zoveel mogelijk te betrekken bij het vakbondsgebeuren.

'Count us in'

Internationaal schreven vakbonden uit verschillende landen zich in mei 2014 in in het IVV-project 'Count us in' : een van de engagementen daarin was het aantal vrouwelijke afgevaardigden verhogen met meer dan 5 % tegen 2018. Ook de ACLVB, lid van het IVV (Internationaal Vakverbond), engageerde zich voor het realiseren van die doelstelling. Met Vrouw en Vakbond wordt erover gewaakt dat de ACLVB daar daadwerkelijk werk van maakt.

In een werkgroep die eind april bijeenkwam in Brussel, onderzocht Vrouw en Vakbond hoe vrouwelijke ACLVB-leden kunnen gestimuleerd worden tot het nemen van een syndicaal engagement, meer bepaald : zich kandidaat stellen bij de sociale verkiezingen van 2016, en hoe het aantal vrouwelijke gemandateerden binnen de bedrijven kan verhoogd worden. Beide doelstellingen zijn met elkaar verbonden : als vrouwen zich kandidaat stellen, maken ze relatief veel kans om verkozen te worden.



Heel wat vragen borrelden spontaan op bij de vrouwen en mannen deelnemers binnen de werkgroep. "Hoe bereiken we vrouwen met onze boodschap ? Hoe vermijden we in de val van de stereotypen te trappen ? Hoe zit het met de vertegenwoordiging van vrouwen per specifieke sector ? Welke belemmeringen – naast de combinatie arbeid/gezin – weerhouden vrouwen van het vakbondsengagement ?" Enzovoort. Bij de vorige sociale verkiezingen (2012) behaalden de vrouwen alvast relatief meer mandaten (ten opzichte van de mannen) dan bij de verkiezingen daarvoor (2008), zowel in de OR als in het CPBW, ongeacht hun vakbondskleur. Die trend moet vrouwelijke werknemers zeker sterken om erin te geloven! Ook in de ledencijfers van ACLVB stijgt het aandeel vrouwen : in 2010 was de verhouding 57,32 % mannen ten opzichte van 42,68 % vrouwen, en in 2014 56,39 % mannen tegenover 43,61 % vrouwen.

In ieder geval : de zoektocht naar enthousiaste kandidaten voor de sociale verkiezingen 2016 kan beginnen. Voel je er als vrouw iets voor om je kandidaat te stellen ? Laat dat dan al even horen bij je bestendig secretaris of de ACLVB-kern in je onderneming. Aarzel niet om vragen te stellen; de verkiezingen lijken nog even veraf, maar om informatie in te winnen is het nooit te vroeg. Doen gewoon !

STILZWIJGENDE VERBREKING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Wat doe je als je werkgever je loon niet meer betaalt? Of als je werkgever je verplicht om in een andere vestiging van de onderneming te gaan werken? Hoe kunnen werknemers reageren wanneer de werkgever de voorwaarden in hun arbeidsovereenkomst wijzigt?

In de arbeidsovereenkomst worden verschillende arbeidsvoorwaarden bepaald. Sommige worden beschouwd als essentieel, wat betekent dat ze onderworpen worden aan een bijzondere regeling. Geen enkele van de partijen van de arbeidsovereenkomst, noch de werkgever, noch de werknemer, kan dergelijke voorwaarde wijzigen zonder het akkoord van de andere.

Worden als essentiële voorwaarden beschouwd: de functie, het loon, het uurrooster, de arbeidstijd en de arbeidsplaats.

In de arbeidsovereenkomst hoeft niet uitdrukkelijk vermeld te staan dat die voorwaarden beschouwd worden als essentieel. Ze zijn het namelijk van rechtswege. Een clause die het tegenovergestelde zou voorzien, dient als nietig te worden beschouwd en geldt dus als onbestaand. Bedingen in een arbeidsovereenkomst waarbij de werkgever zich het recht voorbehoudt de overeengekomen arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen, zijn nietig. Daarentegen is het altijd mogelijk dat de partijen overeenkomen dat andere voorwaarden dan de voornoemde essentieel zijn. Bijvoorbeeld: de verantwoordelijkheidsgraad van de werknemer, de geografische zone die is toegewezen aan een handelsvertegenwoordiger, enz.

Zodra een der partijen een van die voorwaarden eenzijdig wijzigt, waarbij het om een belangrijke, effectieve en (volgens het merendeel van de rechtspraak) definitieve wijziging gaat, is er sprake van stilzwijgende verbreking van de arbeidsovereenkomst. Dit veronderstelt de wil om het contract te verbreken in hoofde van de partij die de wijziging doorvoert.

Belangrijk om te weten is dat dergelijke situatie geval per geval bekeken wordt om te bepalen of er sprake kan zijn van contractbreuk. Een werkgever behoudt het recht zijn bedrijf te organiseren met een zekere onafhankelijkheid.

Het invoeren van een onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst zorgt ervoor dat dit recht beperkt wordt. De rechtspraak is verdeeld over de vraag vanaf wanneer een wijziging van de arbeidsvoorwaarden contractbreuk uitmaakt.

Zo zal, wat betreft de arbeidsplaats, de rechter oordelen over het belang van de wijziging voor de werknemer, de schade die hij zou kunnen lijden, de voorgestelde alternatieven, enz. Omdat de beoordeling per geval gebeurt, is het zeer moeilijk duidelijke grenzen te bepalen tussen wat als belangrijke wijziging beschouwd wordt en wat niet. Voorzichtigheid is dus geboden bij het invoeren van een stilzwijgende verbreking.

Indien vaststaat dat de werkgever of de werknemer een handeling heeft gesteld die gelijkstaat met contractbreuk, hoeft niet meer bewezen te worden dat hij de wil had de overeenkomst te verbreken; die is impliciet aanwezig.

Daartegenover staat dat bij niet-uitvoering van een verplichting door een van de partijen, niet verondersteld wordt dat de wil om de overeenkomst te verbreken er is. Hier is bewijslevering nodig.

Het is dus belangrijk het verschil te maken tussen eenzijdige wijziging van een essentiële voorwaarde in de overeenkomst (handeling die

gelijkstaat met contractbreuk) en niet-uitvoering, om te weten hoe men het best reageert.

Dit alles is maar geldig in het kader van de arbeidsovereenkomsten waarin de voorwaarden duidelijk bepaald staan die beschouwd worden als essentieel. Vaak worden we geconfronteerd met 'allesomvattende' arbeidsovereenkomsten, waarin het uurrooster wordt omschreven als "variabel", de arbeidsplaats als "afhankelijk van de werf", enz. Ook de functie kan mogelijk niet vastgelegd zijn (bijvoorbeeld: administratief bediende), waardoor de werkgever de taken die de werknemer zijn toevertrouwd, kan wijzigen zolang die laatste tewerkgesteld blijft overeenkomstig zijn kwalificaties, competenties en met behoud van evenwaardige verantwoordelijkheden.

Hoe reageren in die situaties?

- Niets doen

Als de werknemer niet reageert na de wijziging of de niet-uitvoering van een essentiële voorwaarde door de werkgever, gaat de rechter ervanuit dat hij de situatie stilzwijgend aanvaard heeft! Dat is het geval als een werknemer niet in beroep gaat tegen een wijziging van het uurrooster binnen de 6 maanden na de invoering ervan.

Die periode om te reageren ligt niet vast en moet geval per geval beoordeeld worden. Juridisch moet het om een "redelijke" tijd gaan.

Wanneer de werknemer overigens akkoord gaat met de aangebrachte wijzigingen, zal zijn stilzwijgen, bij gebrek aan expliciete instemming, evenzeer gelden als stilzwijgende instemming, zonder dat daar andere formaliteiten nodig zijn.

- Een dringende reden invoeren

Deze oplossing is zeker niet aan te raden. Immers, ook al zou de werknemer een zware fout in hoofde van de werkgever kunnen invoeren omwille van het niet-naleven van een essentiële voorwaarde van het contract of de wijziging ervan, dan nog moet enerzijds de strikte procedure van deze formule nauwgezet gerespecteerd worden, anderzijds zou de verbreking van de overeenkomst gebeuren *zonder* verbrekingsvergoeding, wat niet in het belang is van de werknemer.

- Vaststellen en aanvechten

Hoofdzakelijk is, indien de werknemer niet akkoord gaat, de wijziging of de niet-uitvoering schriftelijk te laten vaststellen, en dit aan te vechten.

Ter herinnering: op het vlak van de wijziging van een essentiële arbeidsvoorwaarde die vaststaat, is de wil om het contract te beëindigen impliciet. Een ingebrekestelling is echter *aangeraden*. Immers, wanneer de eenzijdige wijziging niet beschouwd zou worden als stilzwijgende verbreking van de overeenkomst, zal beschouwd worden dat de partij die ze ingeroepen heeft, zelf contractbreuk gepleegd heeft en dus een verbrekingsvergoeding verschuldigd zijn.

Op het vlak van niet-uitvoering van een verplichting komt het toe aan de partij die zich benadeeld acht, om aan te tonen dat de andere partij, door de niet-uitvoering, de wil had de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Dan is een ingebrekestelling *verplicht* met interpellatie van de intenties van de werkgever, tenzij de werknemer beschikt over onweerlegbare bewijzen van die wil. Overigens mag de werknemer niet zelf een fout 'ter compensatie' plegen. Indien de werknemer bijvoorbeeld niet meer betaald wordt, moet hij verder blijven werken tot wanneer, na ingebrekestellingen, de beëindiging in hoofde van de werkgever vaststaat, zoniet stelt hij zichzelf in het ongelijk.

Céline TORDOIR

CONSTRUCTIEF BELEID BIJ BOD DIENSTENBEDRIJF



Het bestuur van BOD. Het dienstenbedrijf is een zeldzame oase van rust in het woelige water van de dienstencheque-ondernemingen.



Bij BOD kunnen werknemersvertegenwoordigers constructief samenwerken aan de verbetering van de werking van het bedrijf. ACLVB-afgevaardigde Marleen Janssens (vooraan, tweede van rechts en inzet foto) zetelt in de OR, de SD en het CPBW.

BOD Dienstenbedrijf is een zeldzame oase van rust in het woelige water van de dienstencheque-ondernemingen. Velen hebben het water aan de lippen, anderen nemen het niet zo nauw met de regelgeving en/of ontpopten zich tot ware monopoliespelers. Zo niet bij BOD.

Als sterkste speler in hun regio Bredene, Oudenburg en De Haan koos het bestuur voor een lokale, sterke en kwaliteitsvolle dienstverlening. BOD staat nu 10 jaar verder en is een gevestigde waarde. Onder leiding van Ann Lambert en in nauwe samenwerking met het personeel en bestuur, is BOD erin geslaagd gestaag te blijven groeien. Terwijl andere bedrijven het moeilijk hebben, voeren zij een verstandig financieel beleid en gaan prat op een uitstekend preventiebeleid.

Onze afgevaardigde Marleen Janssens zetelt er in de OR, SD en het CPBW; ze doet haar job met veel plezier en dat mag geweten worden. Het bedrijf geeft de voorkeur aan een akkoord in plaats van sociale verkiezingen en dat loont. Werknemersvertegenwoordigers kunnen constructief samenwerken aan de verbetering van de werking van het bedrijf. Op vorming en de jaarlijkse barbecue krijgen de vakbondsafgevaardigden de tijd om zichzelf en hun vakbondswerking voor te stellen en het belang van dit werk te duiden.

BOD stelde in de laatste vergadering (maart 2015) haar diversiteitsplan voor en engageert zich om ook in de toekomst te blijven investeren in tewerkstelling van oudere werknemers. Ze heeft eveneens 7 mannelijke poetshulpen/strijkers in dienst. Ze belooft ook oog te blijven hebben voor doorstroming naar andere functies.

Jobcoachen

Bij BOD kan de poetshulp rekenen op een degelijke begeleiding door de twee jobcoachen. Een uitgekiend beleid rond ziekteverzuim stelt de poetshulp en zijn/haar draagkracht centraal, wat meteen ook het bedrijf ten goede komt. Een intensief contact met de klant en een goede wisselwerking tussen klant, poetshulp en bureau zorgen ervoor dat dit bedrijf een mooie toekomst tegemoet gaat. Problemen worden besproken en zo goed als mogelijk aangepakt. Wij hopen dat dit kan blijven duren en dat de inspraak van onze poetshulpen steeds op waarde zal worden geschat.

Een tijdschrift voor klant en poetshulp is de voorlopige kers op de taart van dit bedrijf, dat ondanks het afschaffen van de 60-40-regel, vrijwillig kiest om ook sociaal zwakkeren aan het werk te helpen. Zo eert ze het sociale principe dat ten grondslag lag aan de dienstencheque. Of om het in de woorden van wijlen voorzitter Jacky Maes te stellen: "Wat is er mooier, blauwe vriendin, dan mensen werk geven?"

Sara DE MULDER

KRINGWINKEL 'T RAD - RUDDERVOORDE - LEEFBAAR WONEN

Op 1 april voerde de Liberale Vakbond ook in West-Vlaanderen haar petitie- en pamflettenactie tegen de asociale regeringsmaatregelen die vooral de werkende Vlamingen treffen.

Bij de Kringwinkel 't Rad in Ruddervoorde en omstreken koppelden we deze actie aan de paasactie.

Samen met militante Bé De Vriendt trokken we langs de administratieve zetel in Ruddervoorde, en daarna naar de Kringwinkels van Beernem, Zedelgem, Brugge, Blankenberge en Heist. Een ding is zeker: ook in de sociale economie vraagt men zich ongerust af wat de gevolgen zullen zijn van de vele maatregelen. Er werd aangeschoven om de petitie te kunnen ondertekenen!

Het Maatwerkdecreet, toegelicht in de vorige Vrijuit, heeft immers belangrijke gevolgen voor de doelgroepwerknemers. Onze militante Bé werd gelukkig betrokken in het proeftraject POP (Persoonlijk OntwikkelingsPlan), waardoor we gedurende het hele proeftraject onze leden bij Leefbaar Wonen persoonlijk hebben kunnen inlichten daarover.

Els DEPOORTER



ACLVB-militante Bé De Vriendt (links op de foto) en een paar collega's tijdens de pamfletten- en paasactie.

DWBEL OUDENAARDE FAILLIET

Het was in de regio stilaan een publiek geheim geworden dat het bij (het vroegere) Santens slecht ging en dat er voor het ergste kon gevreesd worden. Eigenlijk was het alleen nog wachten op het moment waarop - om in het jargon te blijven - de handdoek definitief in de ring zou worden gegooid.



In januari was de Franse directie nog op bezoek en vond er op aandringen van de secretarissen en hun afgevaardigden nog maar eens een onderhoud plaats. Na lang dralen en met veel moeite werd toen gemeld dat indien er geen bestellingen voor eind januari binnen waren, het een faling zou worden.

De doodstrijd duurde nog enkele maanden.

Einde verhaal

Tijdens een speciale ondernemingsraad op 24 april werd door de plaatselijke directie meegedeeld dat de Franse directie op weg was naar de griffie van de Rechtbank van Koophandel in Brussel om "de boeken neer te leggen".

Op maandag 27 april werd dan uiteindelijk het faillissement van DWBEL uitgesproken. Rond de 120 werknemers, waarvan 92 arbeiders, staan op straat. Gedaan ...

Een lang verhaal, met de laatste jaren tal van onzekerheden voor de betrokken werknemers.

De vroegere Oudenaardse badstoffenfabrikant Santens werd in 2011 overgenomen door de Franse Groep Descamps, producent van huishoudlinnen. Er werden toen ongeveer 190 van de meer dan 400 werknemers overgenomen. De overige kwamen onder een nieuwe vennootschap JLF, die uiteindelijk ook failliet werd verklaard.

Een reeks gerechtelijke procedures, de banken waren van oordeel dat er door de overnemer te weinig was betaald, omkaderden deze moeilijke periodes.

Descamps in Oudenaarde, later gewijzigd van benaming naar DWBEL bvba, met maatschappelijke zetel in 1060 Sint-Gillis, is - ondanks veel beloftes en de ettelijke miljoenen aangekondigde investeringen - de neergang nooit te boven gekomen.

De laatste jaren waren er weinig tot geen orders, massale economische werkloosheid, ook voor de bedienden, schulden bij de fiscus, RSZ, leveranciers, fondsen bestaanszekerheid, energieleveranciers, verzekeringsmaatschappijen.

De lonen werden enkele keren met vertraging uitbetaald, en men was volledig afhankelijk van de beslissingen en goodwill vanuit Frankrijk.

Er is een schuldenberg van 7 miljoen € en een te verwachten schuld van 3,5 miljoen € voor 2015.

Schuldvorderingen

Onze leden werden kort na het bericht van faillissement uitgenodigd op een infovergadering en voor het opstellen van de schuldvorderingen.

Gezien de penibele financiële situatie van gefailleerde zullen er vermoedelijk geen dividenden worden uitbetaald en zal het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen moeten tussenkomen.

Dirk BAECKELANDT

CAO BEDRIJFSWAGENS EN ALTERNATIEVE VERVOERSMIDDELEN AFGESLOTEN BIJ SPLENDIT

SplendIT is een IT consultancy bedrijf, dat gevestigd is te Groot-Bijgaarden. Er zijn een 140 IT-consultants tewerkgesteld die overal te velde bij klanten (waaronder Delhaize, Belgacom,...) de IT-diensten gaan versterken.

Gezien de steeds wisselende opdrachten en dus ook verplaatsingen voor de werknemers, was het noodzakelijk daar goede en duidelijke afspraken over te maken.

Het heeft wat voeten in de aarde gehad, maar we hebben er een cao afgesloten die hoofdzakelijk het gebruik en de modellen van de bedrijfswagens in kaart brengt én daarenboven, gezien het filevraagstuk, ook de motor, het openbaar vervoer en de fiets mee in het rijtje opneemt.

Leen VAN LIERDE



Steven Vermoere (op de foto met Bestendig Secretaris Leen Van Lierde) is ACLVB-afgevaardigde in het CPBW, de OR en de SD bij SplendIT.

Helvoet – Lommel

VIA CAO 104 NAAR ANDERE WERKORGANISATIE

Bij Helvoet in Lommel wouden oudere werknemers af van het nachtwerk. Via cao 104 kon ACLVB de opening maken die tot een oplossing leidde.

Helvoet Rubber and Plastic Technologies fabriceert kleine onderdelen voor de automobielenindustrie, de voedingsindustrie en de medische sector. De vestiging in het Limburgse Lommel, voorheen een afdeling van Philips, levert onder meer onderdelen voor brandstoftanks van verschillende auto- en motomerken. Veel kans dat ook jij rondrijdt met een fuelpomp die in Lommel van de band rolde. "Sterk in alles 'under the hood', de dingen onder de motorkap", zeggen ACLVB-afgevaardigden Benny Van Engeland en Lucien Michielsens over hun bedrijf. Benny is er aan de slag als machineoperator, Lucien als magazijnier. De vestiging in Lommel - er zijn er ook Helvoet-sites in Nederland, Duitsland tot zelfs India en de VS - stelt een 150-tal mensen tewerk, waaronder een grote engineeringgroep, die nieuwe producten ontwikkelt. Niet onbelangrijk, dat laatste, "het ontwikkelingscentrum houdt ons hier."

Lucien Michielsens: "We hebben alles in huis om een product te ontwerpen, te veranderen en tot op de micron af te werken." Tussen het moment van de ontwikkeling en dat van de eigenlijke productie kunnen vlot 1 tot 2 jaar zitten; al bestaat het risico dat een order - vaak gaat het over de productie van miljoenen stuks - op de valreep door de klant wordt afgeblazen. Het bedrijf maakt wel winst en recent zijn investeringen goedgekeurd, maar in een wereldmarkt komt het er hoe dan ook op aan elke dag scherp te staan, zeker wanneer lagelonenlanden dezelfde massaproductie garanderen.

2-ploegensysteem

De werknemerspopulatie in de productieafdeling telt meer ouderen dan jongeren. "Tot voor kort werkten we in 3 ploegen", vertelt Benny Van Engeland. "Een jaar of 3 geleden hoorde ik echter geregeld van collega's, voornamelijk oudere werknemers, dat ze het niet langer zagen zitten om 's nachts op te komen. Met de ACLVB hebben we toen een rondvraag gedaan op de vloer, en inderdaad: de bekommernis werd bevestigd. We klopten met de problematiek aan bij de toenmalige verantwoordelijken. Die luisterden wel, maar ondernamen niets om de werknemers terdege tegemoet te komen." "Tot diversiteitsconsulent Ayten van ACLVB ons wees op cao 104 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers in de onderneming", aldus Lucien.



Afgevaardigde Lucien Michielsens, Bestendig Secretaris Miek Versavel en afgevaardigde Benny Van Engeland. "Blij dat we met ACLVB iets in beweging kunnen zetten hebben voor het personeel van Helvoet."

"In het kader van die cao hebben we één actiegebied uitgekozen, met name de arbeidsorganisatie. Uiteindelijk heeft dat alles geleid tot de invoering van een 2-ploegensysteem. Om de productie niet in het gedrang te brengen, werd bovendien een vaste nachtploeg ingevoerd. Vooral jongeren komen daarop af, maar ook mensen ouder dan 50 zijn welkom. Daarnaast blijft ook het gewone 3-ploegenstelsel bestaan".

Tevreden reacties

Benny: "Sinds het nieuwe systeem met de dagploegen werd goedgekeurd door de werkgever en de vakbonden, ontvangen we volop positieve reacties op de vloer. De mensen zijn tevreden, ze kijken uit naar de nieuwe mogelijkheden. Dat doet deugd! We zijn blij dat we met ACLVB iets in beweging kunnen zetten hebben!"

"Uiteindelijk is dat het waarvoor je het doet als afgevaardigde", vult Lucien aan, "mensen helpen, je inzetten voor de collega's-werknemers". Het is een missie waar de ACLVB-kern bij Helvoet alvast 200% van doordrongen is. Met Benny Van Engeland in de OR en de SD, bijgestaan door Lucien Michielsens en Steven Driesen, en met Eddy Vlems (en John Vandenoer als plaatsvervanger) in het CPBW, ondersteund door Bestendig Secretaris Miek Versavel, kunnen de werknemers bij Helvoet gerust zijn: met ACLVB gaat het vooruit!

VERGEET CAO 104 NIET!

Cao 104 bepaalt dat elk bedrijf met meer dan 20 werknemers een werkgelegenheidsplan voor 45-plussers moet hebben. Men werkt daarbij met cyclussen van 4 jaar. De eerste cyclus is gestart op 2 januari 2013.

Elk bedrijf dat op die datum 20 werknemers had (d.w.z. 20 voltijdse equivalenten, uitzendkrachten meegerekend) moet voor de daaropvolgende vier jaar een of meerdere plannen hebben.

Indien het plan afgesloten werd voor één jaar, moet er voor de jaren 2015 en 2016 opnieuw een werkgelegenheidsplan opgesteld worden.

Indien de werkgever een meerjarenplan heeft opgesteld (dat dus nog loopt), dan moet hij wel jaarlijks verslag uitbrengen over de uitvoering van het werkgelegenheidsplan aan de Ondernemingsraad en/of het Comité voor Preventie en Bescherming of de Syndicale Delegatie.

Heeft jouw bedrijf nog niet aan zijn verplichtingen voldaan? Herinner je werkgever er dan aan!

Meer info of hulp nodig?

Contacteer je diversiteitsconsulent:

Zone Antwerpen en zone Mechelen-Rupel-Kempen
Lieve Van der Aa, Londenstraat 25, 2000 Antwerpen
tel. 03-201.93.26 of 0476-56.70.58, lieve.van.der.aa@aclvb.be

Zone Waas en Dender, Zone Aalst-Ninove, Zone Vlaamse Ardennen, Zone Halle-Vilvoorde
Hilde Rimbaut, Kerkhoflaan 14-16, 9300 Aalst
tel. 053-70.20.70 of 0476-56.73.53, hilde.rimbaut@aclvb.be

Zone regio Gent, Zone West-Vlaanderen
Vincent Muhr, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent
tel. 09-242.39.78 of 0476-56.67.36, vincent.muhr@aclvb.be

Zone Limburg, Zone Vlaams-Brabant
Ayten Yildirim, Europalaan 53, 3600 Genk
tel. 089-50.07.42 of 0476-56.58.91, ayten.yildirim@aclvb.be

Sara NEIRYNCK

Trans-Atlantische verdragen

BELGISCH MIDDENVELD EENSGEZIND

Op 4 mei trad de ACLVB toe tot een nooit eerder geziene alliantie van Belgische middenveldorganisaties die hun ongenoegen uiten ten opzichte van de trans-Atlantische verdragen in hun huidige vorm (TTIP met de Verenigde Staten en CETA met Canada). Ze hebben opgeroepen tot opschorting van de onderhandelingen over het TTIP op basis van het huidige mandaat, evenals de afwijzing van de CETA.

Vakbonden, ziekenfondsen, consumentenorganisaties, ngo's die actief zijn op het vlak van milieubescherming en internationale solidariteit, zowel Franstalig als Vlaams : het komt niet vaak voor dat zoveel uiteenlopende organisaties het eens zijn over een politieke aangelegenheid. Om maar te zeggen hoe breed de waaier aspecten van ons dagelijks leven is waarop de verdragen een invloed zullen hebben. Te veel risico's dus, vooral in het licht van de aangekondigde economische winsten, die niet alleen onzeker, maar ook te gering en zelfs ronduit negatief zijn. Wat Olivier Valentin bevestigde : "Meerdere studies spreken de voordelen voor werkgelegenheid en groei die de Europese Commissie heeft beloofd, tegen. België zou tot de grote verliezers behoren. Sommigen voorspellen een nettoverlies van tienduizenden banen en van 4.800 euro aan inkomsten per werknemer tegen 2025."

Ook Christian Lochet is duidelijk : "Eerst en vooral zal een verdrag van vrij verkeer voor nog meer concurrentie zorgen tussen de Europese en de Amerikaanse werknemers. Maar de dag van vandaag zien we in Europa duidelijk dat wanneer de rechten van de werknemers niet gelijk zijn, dat uitmondt in sociale dumping. Men zou dus eerst de grote bouwverval van het Sociaal Europa moeten afwerken, alvorens de Europa-VS-vrijhandelszone uit te diepen."

Volksgezondheid en milieubescherming

Naast de impact op de werknemers, zijn er nog tal van andere gevaren die deze grote coalitie rechtvaardigen. De pogingen om de Europese en Amerikaanse normen en regels te laten samenvloeien, zorgen ervoor dat er meer risico's ontstaan, in het bijzonder voor volksgezondheid en milieubescherming. Een voorbeeld : de Europese wetgeving inzake cosmetica verbiedt meer dan 1.300 gevaarlijke chemische producten, tegenover slechts 11 in de VS. Een verdere liberalisering van de diensten zou ook de algemene toegang tot gezondheidszorg en medicijnen kunnen bedreigen en onze openbare diensten nog meer privatiseren.

Gegeven die grijze zones heeft de coalitie opgeroepen tot opschorting van de onderhandelingen rond het Trans-Atlantisch Vrijhandels- en Investeringsverdrag TTIP (*Transatlantic Trade and Investment Partnership*) in zijn huidige vorm. De onderhandelingen zouden maar kunnen hervat worden binnen duidelijke krijtlijnen, met name de uitsluiting van de investeerder-staatarbitrage (ISDS).

Verwerping van de CETA

Tot slot heeft de coalitie een eerste krachtig politiek gebaar gevraagd : de verwerping van de CETA (*Comprehensive Economic and Trade Agreement*) die zou kunnen voorgelegd worden aan de overheden en parlementen vanaf het einde van het jaar. Het gaat hier om een echt paard van Troje : aangezien 80 % van de Amerikaanse bedrijven ook in Canada gevestigd zijn, zouden zij dit verdrag en zijn extern arbitragesysteem ISDS kunnen gebruiken zonder dat ze zelfs het TTIP nodig hebben.

Vanuit een praktisch standpunt zou het Europees Parlement op 9 juni een resolutie over het TTIP stemmen. Wetende dat het het akkoord op het einde van de onderhandelingen zal moeten bekrachtigen, is deze resolutie een manier voor het Parlement om zijn eisen te stellen ten aanzien van de Commissie, die de onderhandelingen leidt. De strijd kondigt zich aan : zal het Parlement een meerderheid vinden om de verwerping van het extern arbitragesysteem ISDS in de resolutie te eisen ?

Antwoord op 9 juni.



Instabiliteit in Burundi

DE VAKBONDEN VAN DE INFORMELE ECONOMIE REAGEREN



De politieke instabiliteit in Burundi is voelbaar in de straten. De werknemers in het algemeen en vooral die van de informele sector zijn voortdurend het slachtoffer van de buitensporige belastingen, ten onrechte ingevoerd of verhoogd door de overheden.

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

Het meeste frappante geval van dit eerste semester is de meedogenloze prijsstijging van goederen en diensten, zoals brandstof en de taks van 42 FBU per verbruikte gespreksminuut via gsm. Burundi heeft nog steeds geen duidelijk beleid inzake lonen. Er is geen sociaal en ook geen duurzaam economisch beleid. Dus wanneer de verkiezingsperiode eraan komt, staan de vakbonden en de burgers klaar.

Eerst en vooral hebben de werknemers van de informele sector zeer actief deelgenomen aan de algemene staking van 5 maart 2015, georganiseerd door de middenveldorganisaties die zich in samenwerking met de vakbonden in de campagne tegen de levensduurte geëngaged hebben. De economische activiteit lag gedurende een hele dag plat in het transport, de markten, de kleinhandel, enz., en in de openbare sector (gezondheid, onderwijs). De mobilisatie was enorm, ondanks de berichten die door de overheid en schijnorganisaties zijn verspreid om hier tegen in te gaan. De actie heeft meer succes gehad dan in maart 2012 door de toegenomen aanwezigheid van werknemers uit de informele sector die lid zijn van de inmiddels officieel geregistreerde vakbonden.

De regering en de plaatselijke overheden hebben de staking wellicht niet geapprecieerd. Er zijn bedreigingen geuit aan werknemers van onder meer bus- en fietsvervoersmaatschappijen, en van kleinhandelszaken. Een verpleegster uit een openbaar ziekenhuis uit het zuiden van het land heeft een uitnodiging ontvangen van een procureur om het te gaan uitleggen! Ze werd met zware sancties bedreigd, terwijl de staking was toegestaan. Het is het stakingsrecht dat wordt bedreigd in Burundi. Het is het recht van vereniging dat wordt bedreigd in Burundi. Het zijn de basisrechten die in Burundi worden bedreigd. Er is een klacht ingediend bij het comité voor vakbondsvrijheid van de IAO.

Elders werden de werknemers uit de transportsector en de verkopers van herlaadbare kaarten (mobiele telefonie) hard getroffen door een blind beleid. Deze twee sectoren zijn aantrekkelijk: het beleid bespeelt de actoren en de regulatoren, de rechters en de partijen. Dit maakt de onderhandelingen heel ingewikkeld. Vaak zijn er geen resultaten, wat de vakbondsvetegenwoordigers van de informele sector dwingt zich te hullen in schijnonderhandelingen beraamd door de minister van Handel om de publieke opinie te misleiden.

De vakbonden reageren

Er werd een algemene vergadering van de vakbonden van de informele sector georganiseerd door onze partners, de FNIT-SI en de COSYBU, om de negatieve effecten te analyseren en aan de kaak te stellen. De eisen zijn onder de aandacht gebracht door de verantwoordelijken van de campagne van de middenveldorganisaties en vakbonden tegen de hoge levenskost.

Tot slot is er de pre-electorale campagne die vandaag voor beroering zorgt. Ook hier zijn het de vakbonden die reageren. Er zijn veel gevallen waarbij sprake is van schending van de openbare vrijheden inzake informatie en pers, waarmee bedreigingen en intimidatie gepaard



© BELGA

gaan. Dit gebeurt naar aanleiding van de campagne tegen het derde mandaat van de president van de republiek, wat tegen de grondwet en de akkoorden van Arusha ingaat, die nochtans het politieke leven van Burundi bepalen. Het zijn bijvoorbeeld de werknemers van de particuliere radio RPA en van het pershuis die werden buitengezet of willekeurig zijn gearresteerd. Op dit moment zijn de binnenlandse uitzendingen van de particuliere radio's zoals Bonesha FM en Isanganiro onderbroken. De bevolking luistert dus enkel naar de nationale radio en de regeringsgetrouwe particuliere radio's.

Boycott

In een reactie hierop heeft de COSYBU de festiviteiten die door de staat werden georganiseerd ter herdenking van 1 mei, geboycot. De verantwoordelijken van de informele sector hebben een bericht gelanceerd dat de werknemers oproept om niet deel te nemen om redenen van veiligheid en als reactie op gevallen waarbij sprake is van schending van de openbare vrijheden en de sociale rechten. Maar ook daarbuiten gaan de syndicale acties verder. Het gaat om het overleven van de Burundese werknemers van zowel de informele als de formele sector. In Burundi blijft het syndicalisme een buffer van de democratie wanneer de effecten van armoede de ongelijkheid van werknemers bestendigen als gevolg van corruptie, vriendjespolitiek en verscheidene economische wanpraktijken.

Internationaal departement

Een syndicalist in de gevangenis

Door de laatste evoluties van de manifestaties tegen het derde mandaat van de president van Burundi blijft de ACLVB bezorgd over de sociale situatie en de onveiligheid in het land. We zijn eveneens ongerust over de recente arrestatie van onze collega-syndicalist David Dusabe. Overigens hebben we verschillende solidariteitsacties ondernomen tegen die schending van de mensenrechten en vakbondsrechten (meer info op onze website). Als partners van een vrije syndicale ontwikkeling zijn we vandaag en morgen solidair met alle werknemers in Burundi.

AANGIFTE PERSONENBELASTING 2015 : WAT IS NIEUW ?

Het aangifteformulier personenbelasting voor aanslagjaar 2015 is er niet bepaald eenvoudiger op geworden. Boosdoener is niet zozeer de fiscus, maar wel de zesde staatshervorming.

Er zijn maar liefst 43 nieuwe codes bijgekomen en alleen al het vak IX van de woningkredieten telt 2,5 bladzijden.

Het zal vooral opletten worden bij vak IX van de aangifte. Je zal het begrip 'eigen woning' goed onder de knie moeten krijgen.

Echt moeilijk wordt het als je een deel van je eigen woning beroepsmatig gebruikt (of verhuurt) of wanneer je vorig jaar bent verhuisd.

De administratie heeft ondertussen de data voor het indienen van de aangifte meegedeeld. Voor de papieren aangifte is dit eind juni. Doe je de aangifte via Tax-on-web, dan is dit 15 juli.

ENKELE BELANGRIJKE BEGRIPPEN

Fiscale woonplaats

De fiscale woonplaats op 1 januari van het aanslagjaar bepaalt welk belastingstelsel van toepassing is (Vlaanderen, Wallonië of Brussel). De fiscale woonplaats is de werkelijke verblijfplaats (domicilie) op 1 januari van het aanslagjaar.

Federale en gewestelijke belastingverminderingen (en/of kortingen, kredieten)

Sommige belastingverminderingen blijven zoals vroeger federaal, andere gaan over naar de gewesten. Zo blijft bijvoorbeeld de belastingvermindering voor het 'langetermijnsparen', 'uitgaven voor kinderopvang', 'overuren' en het belastingkrediet voor 'kinderen ten laste' federaal maar zal de belastingvermindering voor de 'eigen woning' voortaan gewestelijk zijn. Ook de beveiliging 'inbraak of brand' alsook de 'PWA- en dienstencheques' worden gewestelijke belastingverminderingen.

'Eigen woning'

Het begrip 'eigen woning' is cruciaal om je belastingaangifte goed te kunnen invullen. De 'eigen woning' is *de woning die je zelf betreft*. Indien je de woning niet zelf betreft omwille van sociale of professionele reden, dan blijft de woning gekwalificeerd als de 'eigen woning'. Dat is voortaan ook het geval indien er wettelijke of contractuele belemmeringen bestaan. Dit geldt eveneens voor de woning die je nog niet kan betrekken omwille van de staat van de bouw- of vernieuwingsbouwwerkzaamheden.

Het begrip 'eigen woning' wordt van dag tot dag beoordeeld.

ENKELE NIEUWIGHEDEN EN AANDACHTSPUNTEN

Vrijstelling van aangifte en voorstel van vereenvoudigde aangifte
Net zoals vorig jaar zijn een aantal belastingplichtigen opnieuw vrijgesteld van aangifteplicht (zoals o.a. gepensioneerden, werklozen, ...). Belangrijk om weten is dat ook kinderen jonger dan 16 jaar (op 1 januari van het aanslagjaar) die onderhoudsuitkeringen ontvangen (80 % niet hoger dan de belastingvrije som) geen aangifte moeten indienen voor dit aanslagjaar, op voorwaarde dat zij geen andere inkomsten of elementen moeten aangeven.



Indexering en desindexering bedragen

Omwille van de budgettaire situatie besliste de regering Michel om de indexering van een aantal bedragen niet alleen op te schorten, maar zelfs te desindexeren. Denk bijvoorbeeld aan het bedrag van pensioensparen, de woonbonus maar dan federaal (de 'enige woning' is niet langer de 'eigen woning'), etc. Ook de belastingverminderingen voor pensioenen en vervangingsinkomsten worden vastgepend op het niveau van aanslagjaar 2014.

Belastingaftrek en belastingvermindering

Enkel de federale staat is bevoegd voor de bepaling van het netto belastbaar inkomen. De gewesten kunnen geen aftrek van inkomen toestaan (wel belastingverminderingen, kortingen of kredieten). Zo zal o.a. de gewestelijke woonbonus een belastingvermindering worden en niet langer een belastingaftrek. Aangezien de gewestelijke belastingvermindering wordt berekend aan het marginaal tarief, zal er op die manier voor aanslagjaar 2015 weinig verschil zijn qua belastingvoordeel.

Nummering

Goed om te weten is dat de *nummering* van de nieuwe aangifte *gewijzigd* is. Het zal dit jaar geen 'copy-paste' worden van je vorige aangiftes, want dan riskeer je serieuze fouten te maken, vooral op het vlak van de woonfiscaliteit.

Alle uitgaven die in aanmerking komen voor de federale belastingvermindering behouden de vertrouwde codes en beginnen nog steeds met het cijfer '1' en '2' voor de echtgenoot. De gewestelijke belastingverminderingen beginnen voortaan met het cijfer '3' en voor de andere echtgenoot met het cijfer '4'.

Vergis je dus niet wanneer je dit aanslagjaar de vertrouwde *woonbonus* wil aangeven. Voortaan doe je dit onder code 3370 (en 4370), want het is wellicht een gewestelijke woonbonus. De huidige code 1370 heeft enkel betrekking op de federale woonbonus, wat bij de meeste mensen niet van toepassing zal zijn.

MEER INFORMATIE ?

Voor meer details omtrent de verschillende rubrieken van de belastingaangifte kan je terecht op de ACLVB-website.

Ook de belastinggids van ACLVB helpt je verder. Vraag ernaar in je ACLVB-kantoor of download hem op www.aclvb.be, rubriek publicaties.

En tot slot : in tal van ACLVB-kantoren worden speciale zitdagen georganiseerd waar fiscale deskundigen je gratis bijstaan met het invullen van je aangifte. Win tijdig inlichtingen in !

Martien VAN OYEN

AAN DE SLAG ALS JOBSTUDENT ? PAS AFGESTUDEERD ? VOOR HET EERST SOLLICITEREN ?



De infolders van FreeZbe wijzen je de weg ! Vraag ze gratis aan.

**SCHOOL GEDAAN ?
WAT NU ? '15**

School gedaan ? Wat nu ?

Als je de schoolbanken definitief vaarwel zegt en besluit werk te zoeken, moet je dat officieel melden aan de overheid. Hoe zit de procedure rond de beroepsinschakelingstijd ineen ? En hoe vraag je een inschakelingsuitkering aan ?

Lees er alles over in de FreeZbe-folder School gedaan ? Wat nu ? '15

STUDENTEN ARBEID '15

Studentenarbeid

Vanaf welke leeftijd kan je als jobstudent aan de slag ? Wat moet er in je arbeidsovereenkomst staan ?

Hoeveel moet je minstens verdienen ? Wat is de invloed van studentenarbeid op de kinderbijslag en de belastingen ?

Alle antwoorden op die vragen vind je in de FreeZbe-folder Studentenarbeid '15.

SOLLICITATIE TIPS '15

Sollicitatietips

Op zoek naar een job ? Dat betekent solliciteren. Waar vind je geschikte vacatures en hoe begin je doelgericht aan een sollicitatiebrief ?

Met behulp van de folder Sollicitatietips '15 maak je beslist een goede beurt !

Ben jij al lid van FreeZbe ?

Bij FreeZbe, de jongerenwerking van de ACLVB, ben je als jongere aan het juiste adres. FreeZbe wil jonge leden een stem geven en informeren over allerhande thema's die hen aanbelangen : studentenarbeid, jeugdvakantie, proefperiode, loon, ...

Bovendien geniet je bij FreeZbe van gratis juridische bijstand en tal van andere voordelen, zoals kortingen in winkels en pretparken.

Waar wacht je nog op ? Surf nu naar freezbe.be en sluit je aan ! Ben je student of schoolverlater in de beroepsinschakelingstijd ? Dan kost je FreeZbe lidmaatschap je geen cent !

WERK GEVONDEN WAAROP LETTEN ? '15

Werk gevonden. Waarop letten ?

Vooraleer je een arbeidscontract ondertekent, ga je het best een aantal zaken na. Want de ene arbeidsovereenkomst is de andere niet. En een arbeidsovereenkomst is nog iets anders dan een arbeidsreglement.

Start zeker van je stuk. Raadpleeg de FreeZbe-folder Werk gevonden. Waarop letten ?

JAARLIJKSE VAKANTIE '15

Jaarlijkse vakantie

Elk jaar hebben werknemers recht op jaarlijkse vakantie. Op hoeveel dagen heb je recht ? Misschien hoorde je al over de jeugdvakantie-uitkering ? En wist je dat je ook als werkloze schoolverlater recht hebt op vakantie ?

Te mooi om te laten liggen : de folder Jaarlijkse Vakantie '15 van FreeZbe.

Vraag nu je gratis infolder(s) in je ACLVB-secretariaat.
Of laat je de folder(s) toesturen door FreeZbe.
Surf naar freezbe.be/contact.



VRIJSTELLING VOOR WERKLOZE "MANTELZORGERS"



De vrijstelling voor sociale en familiale redenen werd door de regering afgeschaft (sedert 1 januari 2015). Er werd echter een vernieuwde vrijstelling ingevoerd voor werkloze mantelzorgers. Deze vrijstelling kan met terugwerkende kracht aangevraagd worden vanaf 1 januari 2015.



MET MANTELZORG WORDEN 3 VORMEN VAN ZORG BEDOELD

1. Palliatieve zorg

Wat ?

Het gaat hier over het verlenen van bijstand en verzorging aan personen die lijden aan een ongeheelbare ziekte en die zich in een terminale fase bevinden.

Hoe de vrijstelling aanvragen ?

Aan de hand van het formulier C90. Indien je de vrijstelling aanvraagt om die reden, moet je een attest voorleggen van de arts van de zieke.

Hoelang kan de vrijstelling duren ?

Minimum : 1 maand
Maximum : 2 maanden

Als je vrijstelling aanvraagt voor 1 maand, kan je nog een verlenging van een maand aanvragen.

Je kan ook vragen de vrijstelling vroeger stop te zetten, bv. indien de zieke overlijdt.

Welke uitkering ontvang je tijdens de vrijstelling ?

10,23 euro per dag (per maand is dit gemiddeld 266 euro)

2. Zorg aan een zwaar ziek gezinslid of een zwaar zieke bloed- of aanverwant tot en met de 2de graad

Wat ?

Indien de arts oordeelt dat er sociale, familiale of mentale bijstand nodig is voor het herstel van de zieke, wordt dit beschouwd als een zware ziekte.

Als gezinslid wordt beschouwd : iedere persoon waarmee je samenwoont en samen een huishouding voert.

Onder bloed- of aanverwant tot en met de 2de graad wordt verstaan : echtgeno(o)t(e) of partner waarmee je wettelijk samenwoont, kind, kleinkind, vader of moeder, grootvader of grootmoeder, broer of zus, ...

Ook de echtgeno(o)t(e) van deze personen voldoen aan de voorwaarden.

Hoe de vrijstelling aanvragen ?

Aan de hand van het formulier C90. Vraag je de vrijstelling aan om deze reden, dan moet je een doktersattest toevoegen.

Hoelang kan de vrijstelling duren ?

minimum : 3 maanden, maximum : 12 maanden

Indien nodig kan je een verlenging van de vrijstelling vragen.

In totaal mag de vrijstelling maximaal 48 maanden duren.

Indien je de vrijstelling ook al had aangevraagd voor de zorg aan een gehandicapt kind jonger dan 21 jaar, dan wordt deze periode ook meegeteld om de maximumduur te bepalen.

Periodes waarvoor je in het verleden een vrijstelling wegens sociale of familiale redenen kreeg, worden niet meegeteld om de maximumduur te berekenen.

Je kan vragen de vrijstelling vroeger dan voorzien stop te zetten, indien er bv. geen zorg meer nodig is.

Welke uitkering ontvang je tijdens de vrijstelling ?

- 10,23 euro per dag gedurende de eerste 24 maanden van de vrijstelling (per maand is dit gemiddeld 266 euro).
- 8,30 euro per dag vanaf de 25ste maand (gemiddeld 215 euro per maand).

3. Zorg aan een gehandicapt kind dat jonger is dan 21 jaar

Het kind mag nog geen 21 jaar zijn op het ogenblik dat de vrijstelling (of de verlenging ervan) ingaat.

Hoe de vrijstelling aanvragen ?

Aan de hand van het formulier C90. Bij de aanvraag moet je een attest voegen van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Personen met een Handicap.

Hoelang kan de vrijstelling duren ?

Minimum : 3 maanden, maximum : 12 maanden

Indien nodig kan je een verlenging van de vrijstelling vragen.

In totaal mag de vrijstelling maximaal 48 maanden duren.

Indien je de vrijstelling ook al had aangevraagd voor de zorg aan een zwaar ziek gezinslid, dan wordt deze periode ook meegeteld om de maximumduur te bepalen.

Werkloosheidsuitkeringen

DE ACLVB BETAALT SNEL EN NEEMT HET OP VOOR ZIJN LEDEN

Periodes waarvoor je in het verleden een vrijstelling wegens sociale of familiale redenen kreeg, worden niet meegeteld om de maximumduur te berekenen.

Je kan vragen de vrijstelling vroeger dan voorzien stop te zetten, indien er bv. geen zorg meer nodig is.

Welke uitkering ontvang je tijdens de vrijstelling ?

- 10,23 euro per dag gedurende de eerste 24 maanden van de vrijstelling (per maand is dit gemiddeld 266 euro).
- 8,30 euro per dag vanaf de 25ste maand (gemiddeld 215 euro per maand).

VAN WELKE VERPLICHTINGEN BEN JE VRIJGESTELD TIJDENS DE VRIJSTELLING ?

- Je moet niet meer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.
- Je moet niet langer ingeschreven zijn als werkzoekende.
- Indien VDAB of ACTIRIS je een job aanbiedt, dan mag je deze weigeren.

WELKE VERPLICHTINGEN MOET JE NOG NALEVEN TIJDENS DE VRIJSTELLING ?

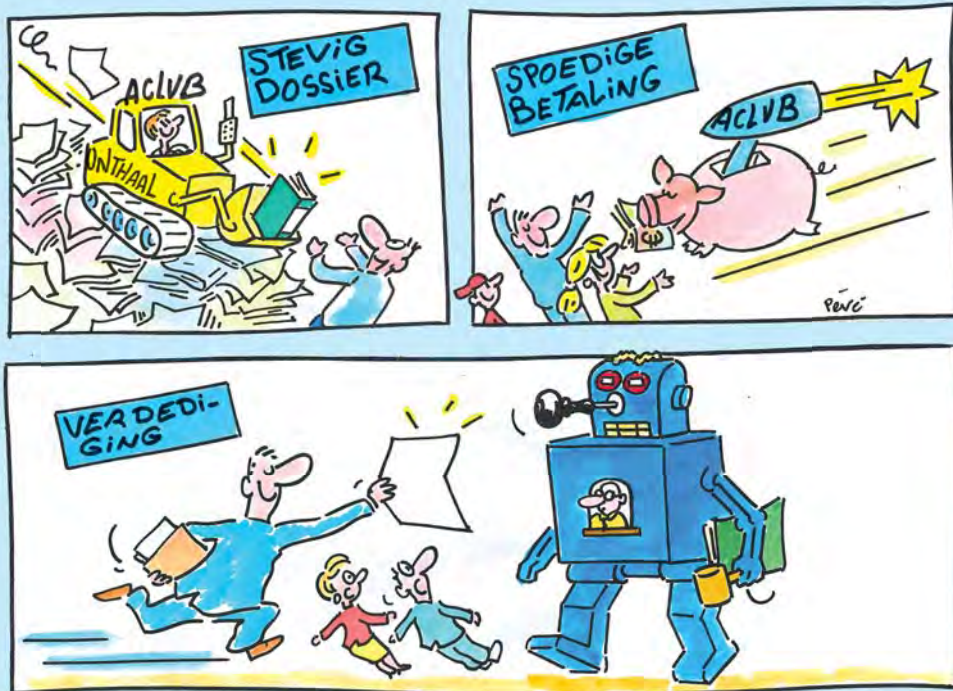
- Je mag geen loon ontvangen (bv. verbrekingsvergoeding, vakantiegeld,...) en je kan geen uitkering krijgen voor dagen waarop je werkt.
- Je moet in bezit zijn van een controlekaart of gebruikmaken van de elektronische controlekaart en deze invullen volgens de vermelde instructies.
- Je moet arbeidsgeschikt zijn. Ben je ziek, dan zal je uitkeringen moeten aanvragen bij je ziekenfonds
- Je moet in België verblijven.

WAT MOET JE DOEN OP HET EINDE VAN DE VRIJSTELLING ?

Op het einde van de vrijstelling kom je best zo snel mogelijk langs bij je ACLVB-secretariaat. Om opnieuw werkloosheidsuitkeringen aan te vragen moet er een dossier opgemaakt worden en verstuurd worden naar de RVA. Vergeet zeker niet om je opnieuw in te schrijven als werkzoekende bij de VDAB of ACTIRIS.

Denk je in aanmerking te komen of heb je nog vragen ? Aarzel dan niet om je ACLVB-secretariaat te contacteren.

Kim DE SCHAMPELEIRE



Er gaan stemmen op in de politieke wereld en bij de werkgevers die het recht van vakbonden om werkloosheidsuitkeringen te betalen in vraag stellen. Het opzet is tweeledig : de werknemersorganisaties verzwakken en de werklozen nog wat meer ontmoedigen door hun een minder goede service te leveren.

De ACLVB beschikt over een uitbetalingsinstelling voor werkloosheidsuitkeringen die erkend is om snel de som te betalen waarop zijn leden aanspraak kunnen maken en hun het exacte bedrag te storten. De uitbetaling is het resultaat van nauwgezet werk van heel de keten van militanten, afgevaardigden en medewerkers van de ACLVB, die voortdurend op de hoogte worden gehouden van de evoluties binnen een steeds complexere reglementering.

De aanvallen tegen ons houden geen steek.

De vakbonden betalen lukraak ? Fout !

Het personeel van onze uitbetalingsinstelling draagt een grote verantwoordelijkheid bij de samenstelling van een werkloosheidsdossier.

Gezinssamenstelling, beroepsloopbaan, reden ontslag, ... zijn belangrijke elementen in het dossier. Van zodra een dossier volledig is samengesteld, wordt het naar de RVA gestuurd voor nazicht. Pas na goedkeuring door de RVA (= aflevering van een geldige uitkeringskaart) kunnen de werkloosheidsuitkeringen worden uitbetaald.

De vakbonden hebben er alle belang bij dat de werkloosheidsgraad hoog blijft, want zo zijn ze zeker van inkomsten ? Fout !

De ACLVB verzekert de administratieve behandeling van het dossier en bekommert zich om de verdediging van de rechten van de werkloze als ze geschaad worden, zodat die zich ten volle kan toelagen op het zoeken naar werk.

De vakbonden verdienen geld aan de werklozen ? Fout !

De kost van de dienstverlening, die – niet in het minst met de concurrentie tussen 3 vakbonden - onberispelijk hoort te zijn, wordt niet helemaal gedekt door de dossierbehandelingskosten die de Staat ons betaalt. De betalingsorganismen van de vakbonden leveren een dienst voor rekening van de Staat en besteden het geld dus om medewerkers aan te werven en kantoren te huren.

Het systeem werkt fraude in de hand ? Fout !

De vakbonden worden gecontroleerd door RVA-auditoren die voortdurend nagaan wat we doen met het overheidsgeld en vervolgens worden we ook nog door het Rekenhof gecontroleerd. Door kruising van de gegevens kan de RVA jaar na jaar het aantal fraudegevallen doen dalen.

Verdediging van de leden

De uitbetaling is slechts het meest zichtbare facet van onze actie ten voordele van werkzoekenden en werklozen. We verdedigen onze leden voor de RVA-instanties en de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten in geval van geschil. Dat alles is slechts mogelijk dankzij het professionalisme van onze medewerkers. We maken er een erezaak van hen terdege op te leiden zodat ze mee zijn met de evolutie van de werkloosheidsreglementering. En dankzij de toegewijde inzet van onze militanten en afgevaardigden in de ondernemingen, die de controlekaarten bij tijdelijke werkloosheid verzamelen en nazien.

De voordelen bij ACLVB :

- Wij staan je bij bij de samenstelling van je dossier
- We betalen de uitkeringen sneller
- We verdedigen je in geval van een geschil met de RVA
- Je geniet van alle ledenvoordelen : WINcard, voordelige vakantiehuizen, ...

LATEN WE HET OVERLEG REDDEN

De regering had het woord "overleg" liefst 117 keer opgenomen in haar verklaring. Maar zoals we al vreesden, bleef het slechts een intentie die niet in de feiten zichtbaar werd. Zelfs wanneer er al sprake is van overleg, houden de ministers geen rekening met de bemerkingen van de vakbonden en zelfs de akkoorden afgesloten onder sociale partners.

De ideologie dient als gedragslijn, zonder rekening te houden met de economische en sociale realiteit. De indexsprong moest een aansporing zijn om de economie bij het begin van de legislatuur te laten heropleven? De effecten zullen gedurende meerdere maanden of misschien zelfs een jaar voelbaar zijn.

De werkgevers waren geen vragende partij, ze gaven de voorkeur aan snellere en concretere steun om de arbeidskost te verlagen. De regering heeft er niet naar geluisterd; net zoals ze geen rekening hield met de weerstand van de vakbonden tegen deze onrechtvaardige maatregel, die enkel de werknemers, de ambtenaren en de uitkeringsgerechtigden treft.

Geen enkele partij had de verlenging van de beroepsloopbaan tot 67 jaar in haar programma opgenomen? En met reden: de kiezers zouden twee keer nagedacht hebben alvorens hun stembiljet in de urne te deponeren. De regering heeft besloten om de maatregel nog een keer op te dringen, zonder rekening te houden met de tegenkanting van de vakbonden. De arbeidsvoorwaarden zullen absoluut moeten veranderen als ze bij haar idee blijft. Niemand heeft zin om zijn gezondheid op te offeren voor het werk.

Verder op het vlak van pensioenen zijn we ongerust over de wending die de onderhandelingen in de Nationale Pensioencommissie zullen aannemen met het oog op de hervorming van de verschillende stelsels. Parallel willen we dat in de bedrijven het debat over de eindloopbanen het zuiver formeel kader van de cao's 104 (plan voor de tewerkstelling van werknemers vanaf 45 jaar) overschrijdt en vertaald wordt in concrete bepalingen die het werk werkbaarder maken.

In het ontwerp van sociaal akkoord afgesloten binnen de Groep van 10 was voorzien de SWT'ers niet te verplichten actief een job te zoeken. De regering heeft dat niet willen bevestigen. Ze heeft, zonder het precies te definiëren, het begrip "aangepaste beschikbaarheid" uitgevonden, goed wetende dat geen enkele werkgever zin heeft ervaren werknemers aan te werven, tenzij aan onwaardige voorwaarden.

Om al die redenen gaan de ACLVB, het ACV en het ABVV hun instanties consulteren om een actieplan op te stellen teneinde het sociaal overleg zijn plaats terug te geven.

De rol van de burgers in een parlementaire democratie mag niet beperkt blijven tot het om de vijf jaar stemmen en de leiders om het even wat te laten beslissen in hun naam. Meer bepaald via de vakbonden moeten de burgers voortdurend waakzaam zijn. De kwestie van het Trans-Atlantisch Vrijhandels- en Investeringsverdrag (TTIP en CETA, zie bladzijde 10) getuigt ervan: de economische belangen van enkele bedrijven halen het ruim op de sociale bekommernissen van de bevolking. Hetgeen we nooit zullen toelaten bij de ACLVB.

*Jan Vercaemst,
Nationaal Voorzitter*



NIEUW ADRES VOOR SOCIALE ZETEL ACLVB

De sociale zetel van ACLVB is opnieuw gehuisvest op de Boudewijnlaan in Brussel. In de gloednieuwe gebouwen aan de Boudewijnlaan nr. 8 vind je de juridische dienst, de studiedienst, de internationale dienst, de communicatiedienst, de Vlaamse regionale en de Brusselse regionale van de Liberale Vakbond.

Het algemeen telefoonnummer is 02-509.16.00, het e-mailadres: socialezetel@aclvb.be.

De Bestendig Secretarissen van de zone Brussel zijn dan weer tijdelijk verhuisd van de Boudewijnlaan naar de Poincarélaan 72-74 (het vroegere adres van de sociale zetel, waar ook de kantoren van de Waalse Regionale en de nationaal sectoraal verantwoordelijken zich bevinden), in afwachting van de renovatie van het voormalige gebouw op de Boudewijnlaan 11.

Vrijuit

Maandblad van de Liberale Vakbond

Verschijnt niet in augustus.

ACLVB
Koning Albertlaan 95
9000 GENT
Tel.: 09-222.57.51
E-mail: aclvb@aclvb.be
<http://www.aclvb.be>

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

Redactie
Annick COLPAERT
Didier SEGHIEN

E-mail:
communicatie@aclvb.be

Prepress & druk
Creative Plus Production
& Corelio Printing