



# VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Opnieuw groei voor ACLVB

# 10% meer stemmen in de OR 11,48% meer in het CPBW

In dit nummer :

- Betoging van 24 mei: 60 000 mensen zeggen neen tegen regeringsvoorstellen.
  - De kandidaten zijn beschermd tegen ontslag.
- En nu een zitje in de Europese Ondernemingsraad?
  - Ook werklozen hebben recht op vakantie.

# INHOUD

## De maat is vol 4

De regering-Michel blijft de bevolking tegen zich in het harnas jagen. Zo'n 60 000 personen betoogden op 24 mei in Brussel.

## Werkbaar werk? 11

ACLVB-militanten deelden aan stations en in bedrijven lege papieren zakken uit waarin voorbijgangers symbolisch hun vrije tijd konden opbergen.

## Europese Ondernemingsraad 12

Over de Belgische vestiging van een Europees bedrijf wordt vaak buiten onze landsgrenzen beslist. Een zitje in de EOR is dus niet oninteressant.

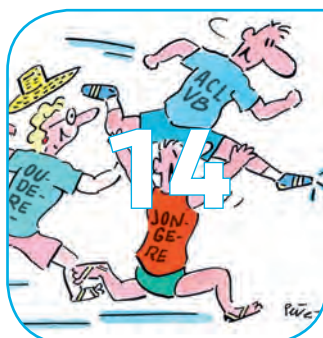
## Vakantie voor werklozen 14

Werklozen hebben recht op 4 weken vakantie. Ze moeten dan niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.



### Extra

Bij deze Vrijuit vind je het Vormingsprogramma 2016-2017 van Comé. Maak slim je keuze uit het nieuwe aanbod en schrijf je in!



## De ACLVB-kandidaten winnen de sociale verkiezingen



Verkiezing na verkiezing wint het gedachtegoed van de Liberale Vakbond aan belang in de bedrijven. Waar we in 2012 de symbolische grens van 10% overschreden en tot 11,3% geraakten, behaalde de ACLVB bij de recente sociale verkiezingen van 2016 liefst 12,32% van de stemmen in de Ondernemingsraden en 12,43% in de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk. Onze kandidaten hebben het beste van zichzelf gegeven in moeilijke omstandigheden. Hun tegenkandidaten creëerden graag een amalgaam van een vakbond die zich trots bekent tot het liberalisme en een regering met onder andere liberale partijen die een bijzonder agressieve politiek voert ten opzichte van de werknemers en de uitkeringsgerechtigden.

Ons liberalisme is sterk verschillend van het huidige economisch ultra-liberalisme. Het leunt meer aan bij de liberale filosofie zoals die theoretisch gefundeerd en ontwikkeld werd in de XIXde eeuw. Meer dan 120 jaar later blijft het een unieke bron van inspiratie. Ons Congres van 2008 heeft bevestigd dat onze visie omtrent het liberaal syndicalisme op 4 pijlers rust: vrijheid, verantwoordelijkheid, solidariteit en verdraagzaamheid.

Die waarden dienen niet alleen geformuleerd te worden, er moet ook concreet vorm aan gegeven worden door onze afgevaardigden en militanten, in het belang van de werknemers en de onderneming.

Het regeringsbeleid is de werkgevers en de aandeelhouders genegen. Alsof de werknemers geen betrokken partij zijn bij de opbouw van rijkdom. Alsof er geen leven vol dwangmatigheden bestond buiten het bedrijf. De uitdaging voor de komende vier jaar zal erin bestaan op het terrein te onderhandelen over alle mogelijkheden voor een betere harmonie tussen productiviteit, kwaliteit van de arbeidsomstandigheden en kwaliteit van het privéleven.

## VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

### ACLVB

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

### VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

### REDACTIE

Annick Colpaert, Maité Dendal, Ellen Van Hertbruggen,  
Didier Seghin e-mail [communicatie@aclvb.be](mailto:communicatie@aclvb.be)

### PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Corelio Printing

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

# Geluk en ongeluk

**Ik verkeer in een innerlijke tweestrijd: verheugd bij het zien van de prachtige verkiezingsresultaten van de ACLVB-kandidaten, maar ook bitter doordat de federale regering onverstoort haar antisociaal beleid aanhoudt.**



**H**et succes van onze kandidaten schuilt voornamelijk in hun wil om een andere vorm van syndicalisme te belichamen, veeleer gebaseerd op dialoog in plaats van op diagonale confrontatie. Op een andere manier ook, met meer ruimte voor eigen ideeën en voorstellen.

Met de ministers en de werkgeversfederaties voeren we sinds september 2014 een dovemansgesprek. De

regeringspartijen zien zich verplicht om alles wat haastig in de regeringsverklaring was opgenomen, letterlijk toe te passen. Alles, behalve het beroep doen op het sociaal overleg, dat nochtans 117 keer vermeld wordt in dezelfde regeringsverklaring, zoals de ministers het graag herhalen.

Nochtans hebben ze nog geen echte onderhandelingen aangevat over de pensioenleeftijd, over de lonen, over de indexsprong, over de modernisering van het arbeidsrecht, over werkbaar werk, over de taxshift. En met reden: onderhandelen over de geringste aanpassing zou neerkomen op het openen van de doos van Pandora of, om nog concreter te zijn, het op het voorplan laten komen van communautaire eisen.

Wat willen de werknemers? Doenbare arbeidsomstandigheden en een correct loon. En de uitkeringsgerechtigden? Uitkeringen die hun toelaten waardig te leven. De regering wil hen de crisis laten betalen. Ze meent dat het de werklozen en de langdurig zieken zijn die de economie in gevaar brengen, niet de personen die wettig of onwettig de belastingen ontwijken. De regering heeft een blanco cheque ondertekend door de werkgevers lastenverminderingen toe te kennen, waardoor de sociale zekerheid aanzienlijk wat inkomsten misloopt. Ze ging er prat op dat de maatregel 200 000

jobs zou genereren. We zoeken ze tevergeefs. Als de statistieken van de RVA een daling van de werkloosheidsgraad laten zien, dan is dat omdat duizenden personen uitgesloten werden van het recht op uitkeringen. Andere cijfers, die van het RSVZ (Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen), bewijzen overigens dat het aantal langdurig zieken blijft groeien.

Als alles slecht gaat in België, dan is dat niet de fout van de zogenaamd buitensporige macht van de vakbonden. Als alles slecht gaat, dan is het omdat de opeenvolgende regeringen besloten hebben de openbare diensten te ontmantelen, de werknemers en de sociaal verzekerden armer te maken en de ondernemingen en de grote vermogens te laten floreren zonder hun te vragen bij te dragen aan het gemeenschappelijk welzijn van de bevolking.

In die context zijn de vakbonden meer dan ooit onontbeerlijk. De burgers vergissen zich niet, zoals de studie van socioloog Marc Swyngedouw (KULeuven) bevestigt. Tot zijn eigen verbazing (gezien het beeld van de vakbonden dat door de media wordt opgehangen) heeft hij vastgesteld dat 77% van de Franstaligen en 69% van de Vlamingen vertrouwen stellen in de vakbonden.

De participatiegraad van de sociale verkiezingen (63,50% in de OR en 65,44% in het CPBW, terwijl het stemmen niet verplicht is), toont aan dat de syndicale actie nog volop leeft in de ondernemingen.

Dames en heren afgevaardigden die net verkozen zijn of herverkozen werden, aan jullie om te bewijzen dat jullie collega's gelijk hadden toen ze voor jullie stemden.



**Mario Coppens,**  
Nationaal Voorzitter

# Plan-Peeters Nog meer flexibiliteit

De modernisering van het arbeidsrecht van minister van Werk Peeters voorziet vooral een toenemende flexibiliteit in het voordeel van de ondernemingen. Een overleg met de Groep van 10 zou moeten plaatsvinden alvorens het wetsontwerp met al deze maatregelen voorgelegd wordt aan de Ministerraad (voorzien in juli 2016).



## SOEPELERE GRENZEN AAN DE ARBEIDSDUUR

Het gemiddelde van 38 uur per week zou automatisch berekend worden op jaarbasis. Tot op heden gebeurt de berekening op trimestriële basis. Het principe van de annualisering van de arbeidstijd is niet nieuw, het wordt al toegepast in enkele sectoren en ondernemingen, maar zou voortaan de algemene regel worden. Als de werklast van een onderneming hoog is gedurende bepaalde maanden in het jaar, zou de werknemer gedurende die periodes intenser kunnen ingezet worden. De rest van de tijd zou hij iets minder moeten werken. De grens tot waar een werknemer bijkomende uren kan werken zonder ze te moeten recupereren, zou op minimum 143 uur gebracht worden. Momenteel bedraagt die grens, naargelang de sector, 78, 91, 130 of 143 uur (maximum). De dagelijkse en de wekelijkse arbeidstijd

zouden respectievelijk niet de grens van 9 uur en 45 uur mogen overschrijden. De regels inzake overloos zouden dan weer onveranderd moeten blijven.

## COMPLEMENTAIR STELSEL OVERUREN

Bovenop de bestaande systemen inzake overuren kent het Plan-Peeters aan alle werknemers een krediet van 100 overuren

per jaar toe dat ze niet verplicht zouden moeten recupereren. Ze zouden de mogelijkheid hebben om zich die uren te laten uitbetalen, ze te recupereren of ze te laten registreren op hun loopbaanrekening. De dagelijkse en wekelijkse prestaties zouden beperkt worden tot respectievelijk 11 uur en 50 uur. De sector zou dit krediet van 100 bijkomende uren kunnen optrekken tot 360 uur.

## HERVORMING VAN DE VORMINGSINSPANNINGEN

Het Plan-Peeters beoogt de omvorming van de huidige norm van 1,9% van de loonmassa (te investeren in opleiding) in een interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen per jaar per voltijds equivalent. Die hervorming zou kunnen gebeuren middels een sectorale cao die opgelegd wordt bij koninklijk besluit, telkens vertrekkend van de bestaande inspanningen.

Een aanvullend regime zou voorzien zijn (wanneer de sectoren of de bedrijven niet uitvoeren wat hierboven is voorzien), wat



voor de periode 2017-2018 zou bestaan in een individueel recht tot 2 dagen vorming, berekend per voltijds equivalent. Voor de kleine ondernemingen (minder dan 20 werknemers) zou een apart systeem voorzien worden. De kmo's met minder dan 10 werknemers zouden volledig vrijgesteld worden.

#### WENDBAAR WERK

Eerst en vooral de sectoren en vervolgens de ondernemingen zouden de mogelijkheid hebben te opteren voor een globale hervorming van de arbeidsduur. Ze zouden de referentieperiode van 1 naar maximum 6 jaar kunnen brengen. Het Plan-Peeters voorziet de mogelijkheid tot het afsluiten van uitzendarbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur (middels een voorziene loongarantie tussen twee opdrachten en het feit dat er geen economische werkloosheid zal kunnen ingeroepen worden.)

Het wetswetsontwerp met betrekking tot de vereenvoudiging van het deeltijds werk zal enkele wijzigingen ondergaan (bijvoorbeeld kortere opzegtermijnen bij variabele uurroosters).

#### WERKBAAR WERK

Het Plan-Peeters omvat vier maatregelen die de werknemers zouden moeten toelaten werk en gezin beter te combineren.

- loopbaanrekening: het opsparen van vakantie of overuren op sector- of bedrijfsniveau;
- aanpassing van de verlofstelsels (werd niet gedetailleerd), uitbreiding van het recht op tijdskrediet met motief zorg (+ 3 maanden) en thematisch verlof voor palliatieve zorgen (+1 maand);
- schenking van verlofdagen aan collega's met een ernstig ziek kind

#### PROEFPERIODE

De minister van Werk heeft de intentie om aan de sociale partners een evaluatie te vragen over de afschaffing van de proefperiode; zij zullen desgevallend voor 30 september 2016 alternatieve voorstellen moeten doen ter bevordering van de werkgelegenheid. ■

## En nu?

### Aan de basis om te beslissen

**D**e ACLVB gaat haar basis raadplegen om over het vervolg van de acties te beslissen. Dat menen we. Elke ACLVB-zone zal in de komende weken zijn militanten bijeenroepen om hen in te lichten over de precieze gevolgen van het regeringsbeleid en hun advies in te win-

nen. Er zal een synthese gemaakt worden om een gemeenschappelijk platform te bepalen dat zal voorgelegd worden op het Nationaal Comité van 13 juli. Daar zal een beslissing genomen worden over de acties die eventueel vanaf september zullen gevoerd worden. ■

### Werknemers speelbal van regering en werkgevers



**D**e federale regering heeft het volledig bij het verkeerde eind. Ze zegt het werk werkbaar te willen maken. Maar alles wat ze opdringt – terwijl ze intussen het sociaal overleg opzij schuift – maakt het werk er alleen maar moeilijker op. Pensioen op 67 jaar. Afbouw van de landingsbanen. Rem op de brugpensioenen. Indexsprong. Flexijobs. En nu komt ze aanzetten met de annualisering van de arbeidstijd en de herinvoering van de proefperiode ...

De ACLVB wil:

**Koopkracht.** Terug vrije loononderhandelingen in de ondernemingen.

**Fiscaliteit.** Een eerlijke fiscale hervorming die de lasten op arbeid vermindert en ze verschuift naar de inkomsten uit grote vermogens, inkomsten uit immobiëlen en inkomsten uit speculaties. En een opgedreven strijd tegen fiscale fraude.

**Kwaliteitsjobs.** Duurzame arbeidsovereenkomsten en uurroosters die het mogelijk maken arbeid en gezin te combineren, en een waardig inkomen.

**Eindeloopbaan.** De permanente vorming van werknemers en de aanpassing van de fysieke en psychische werkdruk aan de leeftijd.

**Pensioenen.** Waardige en leefbare pensioenen. Met behoud van de huidige pensioenberekening zowel in de openbare als in de privésector. Rekening houden met de zwaarte van het werk bij het bepalen van de uittrekingsleeftijd en de loopbaanduur.

**Sociale zekerheid.** De vrijwaring van een beschermende sociale zekerheid die elke burger en elk gezin behoedt tegen armoede en die toelaat waardig te leven.

**Openbare diensten.** Het behoud van kwaliteitsvolle openbare diensten die toegankelijk zijn voor iedereen die niet de middelen heeft om een beroep te doen op de private diensten. ■

# De ACLVB-kandidaten winnen 12,32% van de stemmen in de OR en 12,43% in het CPBW

De kandidaten van de ACLVB hebben de sociale verkiezingen gewonnen. In alle opzichten: in de 3 gewesten van het land, in de OR en in het CPBW, in de non-profit en in de profitsectoren.

**N**a in 2012 de symbolische grens van 10% te hebben overschreden met een score van 11,3%, zet de Liberale Vakbond in 2016 zijn groei verder. Op de lijsten voor de Ondernemingsraad behaalde de ACLVB 12,32% van de stemmen en op die voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk 12,43%. Dat komt overeen met een groei van 10% in de OR en 11,48% in het CPBW.

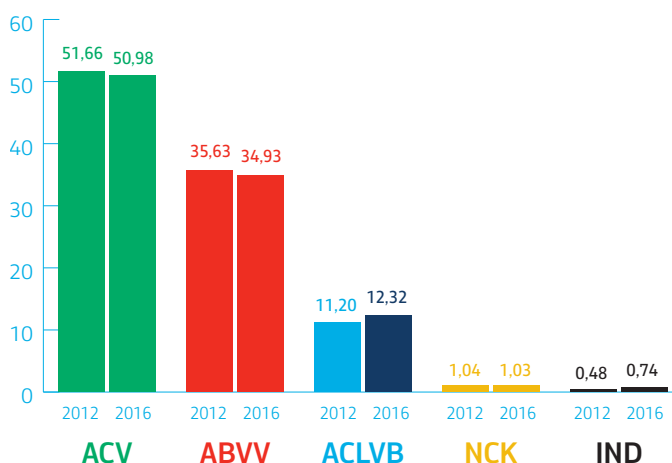
Dit resultaat behaalden we allen samen, in een economische, politieke en sociale context die vakbonden niet genegen is. Voor de verkiezingen vroegen sommigen zich af waartoe vakbonden nog dienen. Als verschillende partijen in de regering-Michel de vakbonden blijven belagen om ze ongeloofwaardig te maken en wanneer ze beweren dat die vakbonden ongecontro-



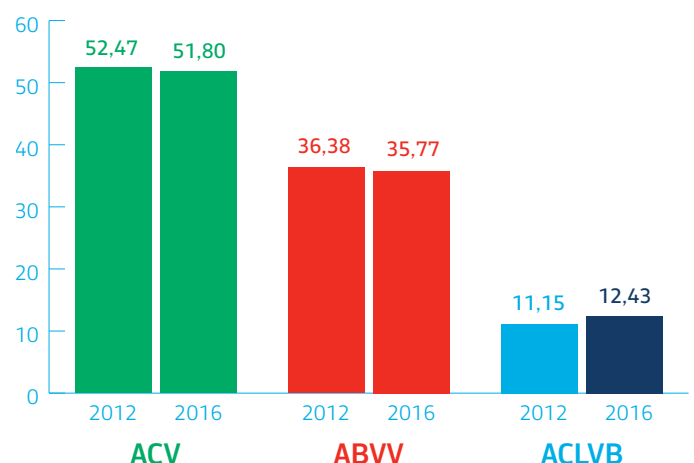
leerd miljarden aan overheidsgeld spenderen (wat overigens volstrekt onjuist is!) of vakbonden willen dwarsbomen in hun acties door hun rechtspersoonlijkheid op te leggen of nog door het stakingsrecht te ontmantelen, dan weten we waarom: net omdat vakbonden de regering verhinderen om maatregelen te nemen die nog meer antisociaal zijn.

Dank aan iedereen die zich kandidaat gesteld heeft op een ACLVB-lijst en de collega's wist te overtuigen op basis van de voorbije realisaties en/of de voornemens voor de toekomst. De slogan van ACLVB moet nu waargemaakt: meer verhaal, minder kabaal. Gemakkelijk gezegd als de werkgever uit het juiste hout gesneden is. En onontbeerlijk als in een gespannen context tot een oplossing moet gekomen worden. ■

% stemmen voor de Ondernemingsraad



% stemmen voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk



# Steeds meer langdurig zieken

Almaar meer mensen zijn langdurig thuis wegens ziekte. Ongebreidelde flexibiliteit en voortdurend strengere productiviteitsvereisten verhogen de druk op de werknemers. De cijfers van het RIZIV zijn alarmerend; ze tonen aan dat werkbaar werk meer dan ooit de prioriteit moet zijn in de ondernemingen.

**E**ind 2015 waren 370.400 mensen (waarvan zo'n 347.000 werknemers en 23.500 zelfstandigen) langdurig thuis door ziekte. Dat is 64 procent meer dan tien jaar geleden en het hoogste aantal ooit, zo blijkt uit cijfers van de Rijksdienst voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV). Tussen eind 2014 en eind 2015 steeg het aantal met 8 procent, terwijl de stijging de jaren voordien op 5 à 6 procent lag.

## NIET GOED VOOR DE GEZONDHEID

Deze sterke stijging is te wijten aan de toename - vooral bij 50- en 60-plussers - van het aantal psychologische aandoeningen en aan de hervormingen van de regering-Di Rupo en de regering-Michel. Flexibiliteit is het modewoord geworden:

overuren, steeds scherpere deadlines of productietijden, onderbroken uurroosters, opgelegde vakantieregelingen, ...

De werknemer zit vaak tegen of over zijn limieten. Dat leidt tot stress en is op lange termijn nefast voor de gezondheid.

De ACLVB wil dat werkgevers meer rekening houden met de mens achter de werknemer. We vragen niets meer, maar ook niets minder dan respect voor de werknemer en zijn of haar werktijd en werkritme.

## DRAAGBARE WERKLAST

Om de werklust in de onderneming draagbaar te houden stelt de ACLVB volgende maatregelen voor:

- voldoende personeel aanwerven om de taken te vervullen
- uitzendcontracten en contracten van bepaalde duur omzetten naar contracten van onbepaalde duur
- de uurroosters aanpassen in functie van het welzijn van de werknemer en niet alleen omwille van meer dienstverlening en meer productiviteit (tijdskrediet, 4-dagenweek, flexibiliteit op vraag van de werknemer, ...)
- maatregelen nemen om woon-werkverplaatsingen te beperken (telearbeid, satellietkantoor, flexibel uurrooster)
- een job voorstellen aangepast aan de evolutie van de fysieke capaciteiten van de werknemer, of de arbeidspost aanpassen

Van **SALVADOR** tot **DALÍ**



> 31.08.2016

20 DUOTICKETS TE WINNEN VOOR WINCARD-HOUDERS

Stuur uw naam, adres en ACLVB-lidnummer naar [info@countdown.be](mailto:info@countdown.be) of naar Countdown, Roodborstjeslaan 4/3 te 1860 Meise.

EEN SPEKTAKELTONTONSTELLING  
**DALÍ ZOALS U HEM NOG  
NOOIT EERDER ZAG!**

STATION LUIK GUILLEMINS  
+32 4 224 49 38  
[www.expodali.be](http://www.expodali.be)





























# Bescherming van de kandidaten

**Nu de sociale verkiezingen achter de rug zijn, is het belangrijk te herinneren aan de principes omtrent bescherming tegen ontslag van de kandidaten voor de sociale verkiezingen.**

**Door hun rol als vertegenwoordiger van de werknemers heeft de wetgever geoordeeld dat een bijzondere bescherming tegen ontslag moest voorzien worden voor alle personen die kandidaat zijn bij de sociale verkiezingen.**

## **OP WIE PRECIËS IS DEZE BESCHERMING VAN TOEPASSING?**

De bescherming is geldig voor alle personen die kandidaat waren bij de sociale verkiezingen, verkozen of niet. Het volstaat dat een persoon voorkomt op de definitieve lijsten, om te genieten van de bescherming. Die werknemers worden dan juridisch beschouwd als beschermde werknemers.

## **OM WELKE BESCHERMING GAAT HET?**

Het gaat om een bescherming tegen ontslag. Zo kan een persoon die kandidaat was bij de sociale verkiezingen, slechts ontslagen worden in twee gevallen.

### **Ontslag om dringende reden**

Een werkgever die een einde wil stellen aan een arbeidsovereenkomst van een beschermde werknemer, moet daar de toestemming voor vragen bij het arbeidsgerecht, via een dagvaarding in kortgeding, binnen een zeer korte termijn.

De Arbeidsrechtbank moet zich uitspreken over de aard van de feiten die de werkgever inroept: grond voor een ontslag om dringende reden of niet? Het is dus niet de rechtbank die beslist over het ontslag van de werknemer.

Op het einde van de procedure in kortgeding geeft de rechtbank haar oordeel, waarmee ze zegt of de ingeroepen feiten al dan niet een grondslag zijn voor een ontslag om dringende reden. Deze beslissing kan het voorwerp uitmaken van een beroep voor het Arbeidshof. Wanneer het vonnis, of het arrest in geval van een beroepsprocedure, in het voordeel van de werknemer is, en dus niet de dringende re-

den als dusdanig erkent, gaat de werknemer opnieuw aan de slag in de onderneming. Gedurende de procedure kan zijn arbeidsovereenkomst geschorst zijn, maar ze werd nooit verbroken.

Wanneer het vonnis, of het arrest, de feiten die de werkgever inroept erkent als een grond voor dringende reden, kan de werkgever de werknemer op dat moment ontslaan om dringende reden, zonder opzeggingstermijn, noch opzeggvergoeding.

Het gaat om een mogelijkheid, het ontslag gebeurt niet automatisch. In de wetenschap dat een onderhandeling altijd mogelijk is, op elk moment van de procedure, of erna, kan er tot een akkoord worden gekomen.

*De ACLVB diende een lid te verdedigen voor de Arbeidsrechtbank van Doornik. In dit geval heeft de werkgever van ons lid aan de rechtbank gevraagd om het bestaan van de dringende reden te erkennen. We bereikten geen akkoord in de onderhandelingsperiode die uitdrukkelijk door de wet wordt voorzien voor de gerechtelijke procedure. Deze gerechtelijke procedure heeft vervolgens geleid tot een vonnis in het voordeel van de werkgever. Niettemin zijn we blijven onderhandelen en werd er een minnelijke schikking getroffen.*

Een groot deel van de dossiers die de ACLVB verdedigt met betrekking tot de beschermde werknemers, wordt in der minne geregeld dankzij de samenwerking met de bestendig secretarissen en de juridische dienst.

Gedurende de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst geniet de werknemer loonbehoud.

De Rechtbank of het Hof mag bij de beoordeling van het bestaan van een dringende reden de hoedanigheid van beschermd werknemer niet in overweging nemen. De beoordeling van de feiten moet identiek zijn als bij een niet-beschermde werknemer. De hoedanigheid van werknemersafgevaardigde mag immers noch een verzachtende, noch een verzwarende omstandigheid vormen.

*Zo stelde het Arbeidshof van Brussel in een arrest van 5/11/2009 dat de "feiten waarvan de werkgever vond dat ze elke professionele samenwerking voorgoed onmogelijk zouden maken, niet gekoppeld kunnen worden aan de uitoefening van het mandaat van personeelsafgevaardigde. Overigens kan het mandaat van de personeelsafgevaardigden of de hoedanigheid van kandidaat geen bijzonder nadeel of voordeel met zich brengen. (...) Dit mandaat verleent geen algemene onschendbaarheid. De dringende reden die de personeelsafgevaardigden ten laste wordt gelegd, dient niet strenger beoordeeld te worden omdat de betrokkenen zouden geacht worden een voorbeeld te zijn voor hun werkcollega's. In het bestaan van het mandaat of in de hoedanigheid van de kandidaat een verzwarende omstandigheid aanmerken voor de houding van de werknemer, zou neerkomen op het benadelen van die werknemer enkel omwille van zijn mandaat of zijn kandidatuur.*

### **Ontslag om economische of technische redenen**

Een werkgever kan niet zomaar overgaan tot ontslag van een beschermd werknemer om economische of technische redenen.



# voor de sociale verkiezingen

Een werkgever die een beschermde werknemer wil ontslaan om economische of technische redenen, dient voorafgaandelijk de erkenning van de economische of technische redenen aan te vragen bij het bevoegde paritaire comité of bij ontstentenis daarvan aan de Nationale Arbeidsraad.

Buiten voormelde twee situaties van ontslag mag de werkgever geen beschermde werknemer ontslaan.

De bescherming geldt niet bij volgende gevallen van contractbeëindiging:

- het ontslag door de werknemer,
- het akkoord tussen beide partijen,
- het geval van overmacht,
- het aflopen van de termijn van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of de voltooiing van de taak van een arbeidsovereenkomst voor een welomschreven opdracht,
- het overlijden van de werknemer.

## AANVANG VAN DE BESCHERMING

De werknemers worden beschouwd als beschermd vanaf de 30ste dag voor datum X.

## HOELANG DUURT DE BESCHERMING?

De bescherming als kandidaten die zich de eerste keer kandidaat stelden bij de sociale verkiezingen geldt 4 jaar, hetzij de duur van het mandaat, of de kandidaat nu verkozen werd of niet.

Bij de volgende verkiezingen geniet een kandidaat die niet verkozen werd maar dat wel was bij de vorige sociale verkiezingen, opnieuw 4 jaar bescherming.

Een kandidaat die niet een eerste keer verkozen werd en dat nu opnieuw niet werd, geniet slechts twee jaar bescherming.

## WELKE SANCTIES GELDEN BIJ HET NIET NALEVEN VAN DE BESCHERMING?

Een beschermd werknemer die ontslagen wordt, buiten het geval van de procedure voor de Arbeidsrechtbank om een dringende reden te doen erkennen, of buiten de procedure voor het bevoegd paritair orgaan, kan zijn re-integratie aanvragen (binnen de 30 dagen na de



betekening van de opzegging of de datum van verbreking). Het gaat wel degelijk om een vraag, die de werkgever dus kan weigeren.

Het bestaan van die vraag heeft een invloed op de vergoeding die de werknemer kan eisen in geval van het niet respecteren van de bescherming.

Er bestaan twee soorten vergoedingen: de variabele vergoeding en de vaste vergoeding. De vaste vergoeding hangt af van de anciënniteit van de werknemer. Ze komt overeen met volgende bedragen: 2 jaar loon indien de werknemer minder dan 10 jaar anciënniteit heeft, 3 jaar loon indien de werknemer van 10 tot minder dan 20 jaar anciënniteit heeft en 4 jaar loon indien hij 20 jaar of meer anciënniteit heeft.

Ze is verschuldigd in de gevallen waar de werknemer of zijn vakbond de herplaatsing niet heeft aangevraagd.

De variabele vergoeding, verschuldigd bovenop de vaste vergoeding in de gevallen van een re-integratievraag die niet werd aanvaard of waar geen enkel antwoord op kwam, komt overeen met het loon voor het nog resterend gedeelte van het mandaat tot aan de aanstelling van de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten.

Het is de werkgever die het aanvaarden van de vraag tot re-integratie van de werknemer moet bewijzen.

*De ACLVB maakte een geval mee waarbij de werkgever zijn aanvaarden van de vraag tot re-integratie wou bewijzen, die nochtans niet in de wettelijke periode had plaatsgevonden, via getuigenissen, in dit geval van 2 directieleden die een telefoongesprek zouden hebben opgevangen ... De ACLVB, die de werknemer vertegenwoordigde, heeft zich verzet tegen deze vraag om die personen te laten verhoren, omdat het enerzijds ging om een onduidelijk feit en anderzijds omdat de personen een aandeel en een belang hadden bij de oplossing van het geschil. Er dient opgemerkt dat de werkgever ook geen overzicht van de telefoongesprekken kon geven waardoor op zijn minst het telefoongesprek had kunnen bewezen worden. Dat kon hij inderdaad niet, er was namelijk nooit een gesprek geweest. De rechter heeft het standpunt van de ACLVB gevolgd en heeft geweigerd de bewuste personen te horen. Het lid werd in het gelijk gesteld en de werkgever werd veroordeeld tot het betalen van de te vergoeden jaren in functie van de anciënniteit van het lid en de 4 jaren vergoeding overeenkomstig de rest van het lopende mandaat, want het onrechtmatig ontslag had plaatsgevonden in mei van het jaar van de sociale verkiezingen, helemaal bij het begin van het mandaat dus!* ■

Céline Tordoir

# ACTIE ACLVB BRUSSEL BIJ MR



**O**p vrijdag 29 april heeft ACLVB bij de MR duidelijk gemaakt welke schrijnende werkelijkheid er speelt op de arbeidsmarkt. De regering stelt werknemers ter beschikking van werkgevers zonder jobs in ruil te vragen. Werknemers worden per opbod ver-

kocht en de werkgevers die het minst bieden, halen hun slag thuis.

Een delegatie van de ACLVB heeft aan de MR gevraagd waarom de regering de werkgevers systematisch gelijk geeft. En waarom ze even

systematisch de werknemers en uitkeringsgerechtigden in de problemen stort.

De ACLVB vraagt de terugkeer van het sociaal overleg over de arbeidsvoorwaarden, en in het bijzonder over de uurroosters en de lonen. ■

## Brussel - Een nieuwe rol voor Actiris

**J**e las het eerder al in Vrijuit: in het kader van de 6de staatshervorming kregen de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten een reeks nieuwe bevoegdheden toegewezen. Zo kan het Brusselse Actiris in een aantal gevallen ook sancties opleggen aan werkzoekenden die onvoldoende inspanningen leveren.

Om een vermenging te vermijden zal een aparte, neutrale dienst van Actiris belast worden met de controle op de beschikbaarheid; die dienst kan pas beslissen tot het nemen van een sanctie nadat de betrokken persoon werd gehoord en als dit overeenstemt met het wettelijk kader van de werkloosheidsreglementering, die federaal blijft.

### INDIVIDUALISERING

Een van de belangrijkste gevolgen van de bevoegdheidsoverdracht naar de gewesten is de

individualisering van het werkgelegenheidsbeleid. Zo heeft Brussel aan Actiris de bevoegdheid toegewezen om individuele vrijstellingen van de beschikbaarheid te verlenen aan onder meer personen die hun studies verderzetten, een stage of een beroepsopleiding volgen. Verder kan Brussel de federale regels inzake outplacement aanpassen. Actiris wil in de toekomst van zijn nieuwe bevoegdheid gebruikmaken om enkele wijzigingen in de materie rond outplacement door te voeren; men kijkt bijvoorbeeld naar het sanctiebeleid voor werkgevers die geen outplacement willen aanbieden, de voorwaarden voor terugbetaling in bepaalde situaties, ...

Het gewest is nu bevoegd voor de begeleidingsprogramma's gericht op de herinschakeling van personen die recht hebben op maatschappelijke integratie of financiële maatschappelijke hulp, waaronder art. 60§7 en art. 61.

### COHERENT

"We kunnen enkel positief reageren op het feit dat de meeste werkgerelateerde bevoegdheden worden gecentraliseerd bij één operator, namelijk Actiris", aldus Philippe Vandenabeele, Brussels Gewestsecretaris ACLVB. "Dit is een goede zaak voor de werkzoekenden, de uitkeringsgerechtigden, de werknemers en de werkgevers."

ACLVB Brussel hecht een groot belang aan de oprichting van een onafhankelijke en neutrale dienst voor de controle van de beschikbaarheid van de werkzoekenden. "Op die manier wordt voldaan aan een van onze grootste bezorgdheden, namelijk willekeur en belangenvermenging bij de controle van de beschikbaarheid van de werkzoekenden. Zou een werkzoekende anders nog een volledig vertrouwen kunnen hebben in zijn begeleider, als hij wist dat die hem evengoed zijn recht op uitkeringen kan ontzeggen?" ■

# Flexibiliteit op de rug van de werknemer ACLVB met lege papieren zakken in Vlaamse steden en bedrijven ...



Op 3 mei voerde ACLVB actie tegen de nieuwe besparingsmaatregelen van de federale regering, het ontzien van vermogens en kapitaal en de afschaffing van de 38-urenweek.

Aan de stations in Brugge, Gent, Vilvoorde, Antwerpen en Hasselt, en in enkele ondernemingen deelden ACLVB-militanten lege papieren zakken uit, waarin voorbijgangers symbolisch hun vrije tijd konden opbergen. De Liberale Vakbond vraagt immers om opnieuw alle kansen te geven aan het sociaal overleg zodat de werknemer niet de speelbal wordt van de werkgever. Vrije tijd is

costbaar en als de arbeidsduur automatisch berekend zal worden op jaarbasis en de werkgever de werknemers arbeidsweken van 45 uur kan opleggen, zal er geen soepelheid op vraag van de werknemers meer mogelijk zijn. Enkel de noden van de onderneming zullen tellen, dag na dag, maand na maand, zonder dat rekening wordt gehouden met de noden van de werknemers.

## ... EN MET PEUTERS BIJ OPEN VLD

Nationaal Voorzitter Mario Coppens en Vlaams Gewestsecretaris Hugo Engelen trokken op 3 mei naar het hoofdkwartier van de Open VLD. En dat deden ze niet alleen. Ze hadden namelijk

een olijke bende jonge peuters bij. Samen met hen trokken ze tot bij partijvoorzitter Gwendolyn Rutten om haar met een aantal pertinente vragen te confronteren: hoe moeten werknemers hun kinderen opvangen als de werkgever eenzijdig kan beslissen om hen de ene week 38 uur te laten werken en de week nadien 45 uur? Hoe verenigbaar is wendbaar werk met werkbaar werk en langere loopbanen?

De actie viel in de smaak van Gwendolyn Rutten, maar of er concrete oplossingen komen voor de bezorgdheden van de ACLVB, is nog maar de vraag. In ieder geval waren de peuters er erg welkom, en dat is goed om weten. ■



# De Europese Ondernemingsraad lets voor jou?

Eens de sociale verkiezingen achter de rug zijn en de resultaten duidelijk worden, dienen zich nieuwe mogelijkheden aan voor de verkozenen van de ACLVB: ze kunnen een Europese Ondernemingsraad (EOR) oprichten of er een zitje in trachten te verwerven als die EOR al bestaat.



*Dominique Calistri (1ste rij, 4de van links): "Dankzij een mandaat in de EOR kan je op de hoogte blijven van de veranderingen in de structuur van de onderneming of de organisatie van het werk, en zo beter anticiperen op de gevolgen voor het personeel." De ACLVB-ploeg behaalde 45% van de stemmen bij AXA België, een stijging van 28% ten opzichte van mei 2012.*

Of het nu komt door de nieuwe technologieën in de dienstensector of door de mondialisering in de industrie, nooit eerder verliepen de veranderingen in het bedrijfsleven zo snel en algemeen. "Nochtans moeten we daarmee overweg kunnen", meent Dominique Calistri, lid van de EOR bij AXA. "De digitalisering is een bulldozer die de structuur van de groep omgooit. Ofwel ga je mee aan het stuur zitten, ofwel probeer je het tegen te houden en laat je je verpletten." Voor ze worden toegepast door de hele groep, worden de veranderingen in de structuur van de onderneming of de organisatie van het werk altijd gedeeld met de leden van de EOR. De rol ervan is dus bepalend voor het anticiperen op veranderingen. "Het geeft ons een helicopterview op wat zich afspeelt in het geheel van de groep, wat een enorme meerwaarde inhoudt."

## ONDER WELKE VOORWAARDEN?

Elke grensoverschrijdende onderneming die minstens 1 000 personen tewerkstelt, waaronder minstens 150 in twee verschillende Euro-

pese landen, heeft het recht een Europese laag toe te voegen aan de nationale overlegstructuren. Maar momenteel hebben meer dan 1 000 bedrijven die in aanmerking komen, hetzij de helft, nog steeds geen Europese Ondernemingsraad opgericht.

## EEN DOORSLAGGEVEND ARGUMENT

Bij AXA heerst vertrouwen tussen de EOR en een directie die ten volle en ernstig betrokken is bij de vergaderingen, en die informatie deelt over de toekomstige omwentelingen. "In 20 jaar tijd heeft de CEO van de groep niet een enkele vergadering van de EOR gemist", weet Dominique Calistri.

Jammer genoeg is dat niet het geval in alle ondernemingen. Het is de reden waarom de richtlijn over de EOR de machtsverhouding in evenwicht trekt: ze voorziet de vertegenwoordigers van de werknemers van subsidiaire bepalingen, meer bepaald een minimaal kader van informatie en consultatie van de werknemers op Europees niveau, wat automatisch zal toegepast worden als drie jaar na de start van

de onderhandelingsprocedure geen enkel akkoord werd bereikt.

## OP DE VERANDERING ANTICIPEREN

Waar die minimale bepalingen vooral een kader voorzien om tijdig de werknemers te informeren over de grote veranderingen en zoveel mogelijk drama's - zoals sluitingen van vestigingen - te vermijden, kan de EOR eveneens de discussieruimte voor een hele reeks andere onderwerpen zijn: het gezondheids- en veiligheidsbeleid, het milieubeleid, opleiding, de bevordering van gelijke kansen of nog de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de onderneming.

## PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

Na zijn laatste vergadering in de EOR in juni zal Dominique Calistri, met twintig jaar ervaring op de teller, de fakkel doorgeven. In zijn mandaat in de EOR ziet hij een zeer belangrijke troef op professioneel vlak: "De vergaderingen in de EOR vormen voor ons ook de gelegenheid om te reizen en om afgevaardigden vanuit heel Europa te ontmoeten. We leren onze strikt Belgische visie omtrent het sociaal overleg te verruimen. Als je ziet hoe het er elders aan toegaat, kan je makkelijker je eigen situatie relativeren. Bovendien hebben we om de twee jaar een opleiding van een paar dagen. Zo breiden we onze competenties verder uit."

## Geïnteresseerd?

De dienst Europa van het Internationaal Departement van ACLVB heeft een brochure klaar die je stap voor stap uitlegt hoe een Europese Ondernemingsraad opgericht wordt. Wil je de brochure ontvangen of heb je vragen over de EOR? Contacteer dan je bestendig secretaris. Of stuur een bericht naar [europa@aclvb.be](mailto:europa@aclvb.be). ■

# Een nationaal minimumloon voor Zuid-Afrika: COSATU gaat de strijd aan

Het is gekend dat de ongelijkheid in Zuid-Afrika tot de hoogste ter wereld behoort. Via haar vzw BIS steunt ACLVB het Zuid-Afrikaanse COSATU in zijn strijd voor een nationaal minimumloon.

**A**rbeidsstatistieken gaven aan dat hoewel in Zuid-Afrika een gemiddeld loon van rond de 15 000 rand per maand verdiend wordt, de mediaan (3 000 rand) maar 20% van het gemiddeld loon blijkt te bedragen.

Er is nood aan een nationaal minimumloon. Internationale voorbeelden maken duidelijk dat een leefbaar minimumloon kwetsbare werknemers uit de armoede haalt en ongelijkheid wegwerkt.

## ENGAGEMENTEN

Tijdens het congres van COSATU (Congress of South African Trade Unions) in 2012 werd besloten om campagne te voeren voor een nationaal minimumloon. Die beslissing werd herbevestigd en geïmplementeerd door de COSATU-conferentie over collectieve onderhandelingen en campagnes in 2013. Door middel van lobbywerk bij het ANC (African National Congress) werd de regerende partij overgehaald om een verbintenis tot de invoering van een nationaal minimumloon op te nemen in haar verkiezingsprogramma voor de nationale verkiezingen in 2014.

Na dit engagement vanuit het ANC om dit issue op te nemen in de nationale agenda kwam een nationaal minimumloon verder aan bod in een *National Economic Development and Labour Council* (NEDLAC) Arbeids-overleg "Indaba" (Zoeloe voor overleg- of discussiebijeenkomst) in november 2014.

Op deze vergadering heeft de vicepresident van het land, Cyril Ramaphosa, opnieuw bevestigd dat de Zuid-Afrikaanse overheid achter de invoering van een nationaal minimumloon staat. De *Indaba* heeft afgesproken dat alle partijen - overheid, werknemers, het



bedrijfsleven en de gemeenschap - zich via NEDLAC-overleg dringend moeten bezighouden met de details van de invoering van een nationaal minimumloon.

Een Task Team is inmiddels opgericht onder NEDLAC; het begon zijn werkzaamheden begin dit jaar. De partijen streven ernaar om aanbevelingen te doen in de komende periode.

## PASSEND BELEID

Een nationaal minimumloon moet voor COSATU gepaard gaan met een passend industrieel beleid en handelsbeleid, die helpen de werkgelegenheid te bevorderen. Dergelijke maatregelen en beleid omvatten onder andere:

- een sterkere handhaving van alle arbeidswetgeving;
- maatregelen om ervoor te zorgen dat de collectieve onderhandelingen plaatsvinden in alle sectoren van de economie;

- een betere bescherming van werknemers en werkgevers in de informele sector;
- en maatregelen om malafide werkprijzen in atypisch werk en als gevolg van tussenpersonen te elimineren.

Een struikelblok in deze discussie blijkt het bepalen van de hoogte van de drempel voor een minimumloon. Volgens een studie en cijfermateriaal is een inkomen van rond de 5 000 rand voor een gezin van vijf leden net voldoende om in de basisbehoeften te voorzien. COSATU kijkt eerder naar een percentage van 40 of 50% van het gemiddeld loon, dus rond de 6 000 rand.

In de komende jaren hoopt de ACLVB/vzw BIS om via haar partnerschapprogramma COSATU te steunen in zijn strijd voor een nationaal minimumloon. ■

# Werklozen en vakantie

**Als werkloze heb je ook het recht om - gedurende maximaal 4 weken per jaar - vakantie te nemen. Gedurende die periode moet je niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en mag je in het buitenland verblijven.**

**D**uid op je controlekaart alle vakantiedagen aan met de letter "V" !

Indien je recht hebt op vakantiegeld in 2016 (doordat je in 2015 nog arbeidsprestaties bij een werkgever leverde), kan je geen werkloosheidsuitkering ontvangen. Heb je in 2015 niet gewerkt, dan wordt je werkloosheidsuitkering doorbetaald tijdens je vakantieperiode.

#### Voorbeeld

Chris werd eind september 2015 ontslagen. Op basis van deze tewerkstelling heeft hij recht op 18 dagen betaalde vakantie (3 weken) in 2016. In juli 2016 is Chris nog werkloos en wil hij 4 weken vakantie nemen. Dat kan, maar hij zal slechts voor 1 week werkloosheidsuitkeringen ontvangen, voor de 3 andere weken heeft hij immers nog vakantiegeld ontvangen bij het einde van zijn arbeidscontract in 2015.

Opgelet !

Om onaangename verrassingen op het einde van het jaar te vermijden, plan je best tijdig je vakantie. Niet opgenomen - door vakantiegeld gedekte - vakantiedagen worden immers in mindering gebracht van de uitkeringen voor december.

Je zal binnenkort van de ACLVB een brief ontvangen met daarin het aantal dagen betaalde vakantie dat je nog moet uitputten.

Ben je niet akkoord met deze berekening, neem dan contact op met je plaatselijk ACLVB-secretariaat. Als je ons de nodige bewijsstukken (vakantiestrookjes, loonfiches, attesten van je werkgever,...) bezorgt, dan kan dit rechtgezet worden.

Kim De Schamphelre

#### JEUGD- EN SENIORVAKANTIE

Het aantal dagen betaalde vakantie hangt af van je arbeidsprestaties in het voorgaande jaar (het vakantiedienstjaar). Wie het hele jaar heeft gewerkt, heeft het volgende jaar (het vakantiejaar) recht op 4 weken betaalde vakantie. Heb je niet het volledige vakantiedienstjaar gewerkt, dan is er geen volledig recht op betaalde vakantie.

Dat is bijvoorbeeld het geval voor pas afgestudeerden die hun eerste maanden werken of voor oudere werklozen die na een periode van werkloosheid of invaliditeit terug aan de slag gaan. Om ook hun de kans te geven vakantie te nemen, werden de jeugdvakantie en de seniorvakantie in het leven geroepen. Voor de dagen jeugd- of seniorvakantie krijg je geen vakantiegeld, maar een uitkering ten laste van de RVA.





### Jeugdvakantie

Om recht te hebben op jeugdvakantie moet je aan enkele voorwaarden voldoen in het vakantiedienstjaar (dit is het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin je vakantie neemt, dus het jaar waarin je bent afgestudeerd) :

- op 31 december van het vakantiedienstjaar nog geen 25 jaar zijn;
- je studies hebben stopgezet;
- tijdens het jaar waarin je bent afgestudeerd 1 maand ononderbroken gewerkt hebben; de tewerkstelling moet ten minste 70 arbeidsuren of gelijkgestelde uren, zoals ziekte, omvatten. (opgelet : een tewerkstelling met vakantieregeling openbare dienst telt niet mee)

### Seniorvakantie

Het recht op maximaal 4 weken aanvullende seniorvakantie bestaat indien volgende voorwaarden vervuld zijn:

- je bent tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst en valt onder toepassing van de vakantieregeling van de privésector (het recht op seniorvakantie bestaat niet voor zelfstandigen en overheids- of onderwijspersoneel);
- je bent op 31 december van het vakantiedienstjaar minstens 50 jaar;
- je hebt geen recht op de volledige 4 weken betaalde vakantie tijdens het vakantiejaar en dit als gevolg van volledige werkloosheid of invaliditeit in het vakantiedienstjaar.

### Uitkering

De jeugd- of seniorvakantie-uitkering is een werkloosheidsuitkering ten laste van de RVA, die wordt uitbetaald via je ACLVB-secretariaat. De uitkering bedraagt 65% van het gemiddeld bruto-dagloon van de maand waarin je voor het eerst jeugd- of seniorvakantiedagen opneemt. Het bedrag is echter begrensd: de maximumuitkering bedraagt momenteel 53,71 euro per dag. De minimumuitkering is op dit moment 37,76 euro per dag. Op het bedrag wordt 10,09% bedrijfsvoorheffing ingehouden.

### Opmerking

Jeugd- of seniorvakantiedagen kan je pas opnemen nadat je vakantiedagen ten laste van de werkgever of de vakantiekas zijn opgenomen. Meen je in aanmerking te komen voor jeugd- of seniorvakantie of wens je meer informatie bij de te verrichten formaliteiten, aarzel dan niet contact op te nemen met onze medewerkers in je plaatselijk ACLVB-secretariaat.

KDS

### LEERKRACHTEN EN UITGESTELDE BEZOLDIGING

Tijdelijke leerkrachten krijgen, in verhouding tot hun prestaties in het onderwijs, een vorm van vakantiegeld: de uitgestelde bezoldiging.

Tijdelijke personeelsleden die gedurende het volledige schooljaar een voltijdse onderwijsop-

dracht hadden, hebben recht op een volledige uitgestelde bezoldiging in juli en augustus. Indien je geen nieuwe betrekking vindt vanaf 1 september, kan je vanaf dan werkloosheidsuitkeringen aanvragen via je ACLVB-secretariaat.

Heb je het voorbije schooljaar niet volledig of niet voltijds als leerkracht gewerkt, dan heb je slechts een onvolledig recht op uitgestelde bezoldiging. Om het aantal dagen uitgestelde bezoldiging waarop je recht hebt te berekenen, wordt volgende formule gebruikt:

Aantal kalenderdagen van de tewerkstelling verminderd met de zondagen x 0,2 x tewerkstellingsbreuk

### Voorbeeld

Je hebt in maart 2015 voltijds gewerkt in een stelsel van 24 uur per week. Volgende formule wordt toegepast:  $26 \times 0,2 \times 24/24 = 5,2$   
=> je hebt recht op 6 dagen uitgestelde bezoldiging (UB).

Je zal pas vanaf 8 juli werkloosheidsuitkeringen kunnen aanvragen (uitkeringsaanvraag UA).

Juli :

Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
				1	2	3
				UB	UB	
4	5	6	7	8	9	10
UB	UB	UB	UB	UA		

KDS

## Aan de slag als jobstudent? Net afgestudeerd? Voor het eerst solliciteren?



### DE INFOFOLDERS VAN FREEZBE WIJZEN JE DE WEG

FreeZbe, de jongerenwerking van ACLVB, pakt uit met 5 interessante folders, boordevol tips voor jobstudenten, schoolverlaters en jonge werkzoekenden: "Studentenarbeid", "School gedaan, wat nu?", "Sollicitatietips", "Werk gevonden waarop letten?" en "Jaarlijkse vakantie".

Vraag ze gratis in het ACLVB-secretariaat in je buurt.

Of stuur een mailtje met je gegevens en de folder(s) die je wenst te ontvangen naar [info@freezbe.be](mailto:info@freezbe.be)

Je vindt de ACLVB-jongeren ook op

[www.facebook.com/ilikefreezbe](https://www.facebook.com/ilikefreezbe).

## ACLVB zet schoonmaaksters in de bloemetjes

**B**ij chocoladegigant Barry Callebaut in het Oost-Vlaamse Wieze werden de schoonmaaksters op 12 mei in de bloemetjes gezet. Bij het verlaten van de fabriek kregen ze een fleurig plantje aangereikt. Het is intussen al de zesde keer dat ACLVB deze actie voert bij Barry Callebaut. Niet alleen het schoonmaakpersoneel kan op de aandacht van de ACLVB-ploeg rekenen. De afgevaardigden en militanten van de Liberale Vakbond zetten zich de afgelopen periode onvermoeibaar in voor al hun collega's. Zo verkregen ze voor de arbeiders een loonopslag van 1 euro per uur en extra verlofdagen. Ook voor de bedienden wisten ze extra verlofdagen af te dwingen. "We luisteren nauwgezet naar wat leeft op de vloer en gaan daarmee aan de slag. En we maken echt werk van onze dienstverlening." Al die inspanningen werden fel geapprecieerd, zo bleek overduidelijk bij de jongste sociale verkiezingen. "Vier extra mandaten erbij!" glunderden de ACLVB'ers. "In totaal heeft onze ploeg nu elf mandaten. We zijn weer betrokken!"



## Jaarlijkse belastingaangifte



**N**iet vergeten: je hebt nog tot 30 juni de tijd voor je belastingaangifte en tot 13 juli als je de aangifte via Tax-on-web doet. De aangifte is voor velen geen eenvoudige klus. Ook dit jaar wordt het er niet makkelijker op. Er zijn 38 codes bijgekomen, wat ons brengt op een recordaantal van 810 codes!

Op de website van ACLVB worden de belangrijkste rubrieken toegelicht. Surf naar [www.aclvb.be/nl/artikels/aangifte-persoonbelasting-2016-wat-nieuw](http://www.aclvb.be/nl/artikels/aangifte-persoonbelasting-2016-wat-nieuw).

Bijkomend vind je informatie in de Belastinggids 2016 van ACLVB. Vraag ernaar in je secretariaat. Op de koop toe wordt in tal van ACLVB-zones een gratis belastingsservice georganiseerd.

# Limburg



## E-Team bezocht Maastricht



**N**a de inspanning de ontspanning. Ter afsluiting van het cursusjaar trok het E(rvarings)-team Limburg op 3 mei naar Maastricht. Onder begeleiding van een gids verkenden ze de stad: in de voormiddag Wyck, het Mariamonument, de bisschoppen van Maastricht en, via de Wyckerstraten met tal van rijksmonumenten, het Centre Céramique; vervolgens de hal van het Bonnefantenmuseum, de Stadsbibliotheek/Stadshal en de aardewerkcollectie van het bedrijf Sfinx. Na het middagmaal in de brandweerkantine ging het richting centrum. De deelnemers zagen niet alleen het oude gedeelte, maar ook voorbeelden van de stadsinbreiding, de Servaasbasiliek en O.L.V.-basiliek en het plein met pittoreske hoekjes. Ten slotte de universiteitsgebouwen en het nieuwe deel van Maastricht. Moe maar tevreden keerde het E-team met het openbaar vervoer huiswaarts.

**Wil ook jij deel uitmaken van het E-team van Limburg en jaarlijks de boeiende lessen en de ondertussen traditionele uitstap meemaken? Neem dan contact met de zone Limburg via mail naar [limburg@aclvb.be](mailto:limburg@aclvb.be) of telefoon naar het nummer 089-32 29 00.**

Alfons Mertens / Paul Geraets

## Ben je werkloos? Verlies VDAB niet uit het oog!

• VDAB helpt je in je zoektocht naar werk maar gaat ook na of je de gemaakte afspraken naleeft. Wanneer je je niet genoeg inspant kan VDAB je uitkering laten schorsen!

✓ solliciteren

✓ nieuw adres doorgeven aan VDAB

• Reageer steeds op een voorstel, uitnodiging of oproep die VDAB je per brief, e-mail of sms stuurt.

afspraken met VDAB-bemiddelaar

• Weet je geen raad met de documenten van VDAB?  
Ga snel naar je ACLVB-kantoor en maak een afspraak met de Bijblijfconsulent.

