



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Ingrepen bijzonder onrechtvaardig

Begrotingscontrole droef

In dit nummer:

- Waarom stemmen voor ACLVB-kandidaten?
- Het sociaal overleg werkt op alle niveaus
- RVA-verslag: minder volledig werklozen, meer mensen uitgesloten
- Werklozen kunnen vakbondsbijdrage fiscaal aftrekken

INHOUD

Stem voor de ACLVB-kandidaten 4

Waarom stemmen voor de kandidaten van lijst 1? Omdat ze gaan voor meer verhaal en minder kabaal. En om heel wat andere redenen natuurlijk.

Begrotingscontrole 6

Door de jongste begrotingscontrole wordt de last opnieuw bij de werknemers en de sociaal verzekerden gelegd. Dankuwel, regering!

In beroep tegen verkiezingsresultaat 10

Verliepen de sociale verkiezingen in je bedrijf niet zoals het wettelijk hoort? Als je beroep wil instellen bij de arbeidsrechtbank, moet je je spoeden.

Detacheringsrichtlijn herzien 21

De detacheringsrichtlijn is het instrument bij uitstek van diegenen die - legaal of illegaal - aan sociale dumping doen. De Europese Commissie wil de richtlijn herzien.

Werkloos op feestdagen 22

Mei, een maand met veel wettelijke feestdagen. Ook als werkloze heb je recht op die feestdagen. Betaalt je (ex-)werkgever loon uit of ontvang je een werkloosheidsvergoeding?



Begrotingscontrole niet rechtvaardig

Hoe de 1,6 miljard euro vinden om het begrotingsdeficit binnen de grenzen te houden die Europa toelaat? Door de bijzondere belastinginspectie meer middelen te geven zodat ze doortastend de fiscale fraude kan tegengaan? Door de fiscale druk op de lonen te verdelen over andere inkomstenbronnen? Neen hoor, twee keer mis! Onder de regering Michel ben je maar beter aandeelhouder van een bloeiende multinational, dan een werknemer of een zieke.

De nieuwe besparingen van de regering treffen genadeloos de werknemers en de uitkeringsgerechtigden. Dezelfde regering houdt netjes de handen af van de vermogenden, die de mogelijkheid hebben belastingen te ontwijken via fiscale constructies die niet toegankelijk zijn voor Jan met de pet. Zeggen dat de Liberale Vakbond sterk ontgoocheld is door het resultaat van deze begrotingscontrole, is zacht uitgedrukt.

De regering pakt ook uit met de modernisering van het arbeidsrecht, zoals de annualisering van de arbeidstijd. Ze beweert dat dat de werkgevers zal aansporen jobs te creëren. Ja, de werkloosheidscijfers dalen. Maar wie het RVA-jaarverslag doorneemt (zie blz. 9 in deze Vrijuit), weet wel beter: het aantal mensen dat uitgesloten wordt van het recht op uitkeringen stijgt.

VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

ACLVB

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

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

REDACTIE

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

PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Corelio Printing

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

Moment van de waarheid is nabij

Het moment van de waarheid nadert voor de kandidaten. Weldra weten ze of hun collega's hun een mandaat geven om hen te verdedigen. Het moment van de waarheid nadert voor de ACLVB en haar invulling van het sociaal liberalisme. De sociale verkiezingen bieden ons de kans om op het terrein, in de bedrijven onze slogan waar te maken: meer verhaal, minder kabaal.

De afgelopen maanden waren ontzettend druk. Aan de voorbereiding van de verkiezingscampagne voor onze kandidaten zijn we reeds een jaar bezig. We tellen 2000 kandidaten meer dan in 2012. Niet niets, zeker nu er zo'n 200 minder technische bedrijfseenheden zijn dan toen. Hopelijk plukken we de vruchten van ons werk en behalen we nog meer mandaten.

Ik wil ten zeerste alle kandidaten bedanken voor hun syndicaal engagement en hen feliciteren met hun keuze voor de ACLVB. Zij zullen onze stem zijn in de bedrijven, ze zullen onze waarden verdedigen. We hebben er alles aan gedaan om een zo goed mogelijk resultaat te behalen. De teerlingen zijn geworpen, maar niets is al zeker. Tot op het laatste ogenblik moeten de werknemers overtuigd worden om te stemmen voor de ACLVB-kandidaten. Enkel het eindresultaat telt. Het is zoals in de keuken: eigeel, mosterd, azijn, peper, zout en olie bijeendoen is één ding, er moet ook nog krachtig gemixt worden opdat de mayonaise zou pakken.

Iedere kandidaat beschikt over heel wat persoonlijkheidstroeven én kan steunen op een inhoudelijk sterk programma rond een aantal centrale thema's:

- We willen volwaardige jobs, dus met een contract van onbepaalde duur, permanente vorming, met grenzen aan de flexibiliteit en een goed evenwicht tussen werk en privéleven.
- We willen een realistisch eindeloopbaanbeleid, met meer aandacht voor aangepaste jobs voor oudere werknemers.
- We zijn niet tegen een verhoging van de koopkracht, ondanks de maatregelen van de regering. We zeggen dan ook duidelijk: handen af van de automatische indexering van lonen en sociale uitkeringen en voluit JA voor vrije loononderhandelingen.



Mario Coppens, Nationaal voorzitter

Beste kandidaten, ik roep jullie op om volop campagne te voeren in jullie onderneming. Jullie weten dat de ACLVB jullie veel vrijheid laat, zowel in denken als in doen. Laat de kiezers zien wie jullie zijn en waar jullie voor staan. Leg hun uit dat de ACLVB een andere vakbond is: een vakbond die voorrang geeft aan het overleg boven het conflict. Praat met je collega's, gebruik je sociale netwerken. Elke stem telt en kan een mandaat meer opleveren. ■

Hoopvol uitkijken

Meten is weten

De kandidaatstelling voor de sociale verkiezingen werd afgesloten, de lijsten werden ingediend en het aantal effectieve kandidaten die voor de ACLVB opkomen, werd geteld.



We kwamen tot de volgende resultaten. Op 28 maart, de uiterste datum voor de indiening van de lijsten, telden we 12355 effectieve kandidaten. Dat is zo'n 1872 kandidaten of 17,86% meer dan bij de verkiezingen in 2012. Zowel voor de Ondernemingsraad als voor het CPBW hebben we meer kandidaten dan 4 jaar geleden. En dat terwijl er door falingen, herstructureringen, enz. maar liefst 200 technische bedrijfseenheden minder zijn dan in 2012. We hebben dus een groter aandeel binnengehaald in een kleiner geheel. En daar kunnen we alleen maar trots op zijn.

NU DE STEMMEN NOG

Er is dus al heel hard gewerkt, maar de ACLVB zal pas in de bedrijven sterker staan als er ook wordt gestemd voor de ACLVB-kandidaten. En we weten allemaal dat werknemers vooral geneigd zijn hun stem uit te brengen voor een of meer personen, meer nog dan voor een bepaalde lijst.

Stemmen doe je vanuit een zeker buikgevoel. Bij de naam van de persoon (of personen, wel van dezelfde lijst) waarin je het meest vertrouwen hebt, kleur je het stembolletje. Maar achter die persoon staat een organisatie en laten we dan toch nog even de redenen waarom de ACLVB veel stemmen verdient, op een rijtje zetten:

- De ACLVB is een vakbond die de dialoog verkiest boven de actie, maar ... de dialoog moet wel resultaten opleveren. De ACLVB voert wel actie als het moet.
- De ACLVB is een vakbond die opkomt voor elke werknemer, zowel voor een individueel probleem als voor collectieve noden.
- Lijst 1 is van een vakbond die losstaat van elke politieke partij en net daarom in alle onafhankelijkheid zijn keuzes kan maken.
- Bij de ACLVB is het de basis die beslist. Allerlei dogma's werken niet.
- De ACLVB gelooft in de vrije markt maar wel sociaal gecorrigeerd.

- Stem je voor de ACLVB, dan stem je voor een vakbond die samen met en door de afgevaardigden de belangen verdedigt van elke werknemer in het bedrijf.
- Het is een vakbond waar je met elk probleem terecht kan en die garant staat voor een oplossing.
- De ACLVB komt altijd op voor de belangen van de werknemers, zowel federaal, regionaal als sectoraal.
- Het is de vakbond die dicht bij je staat.
- Het is de vakbond die gaat voor meer verhaal en minder kabaal!



Het sociaal overleg in de sectoren en de bedrijven werkt



Het sociaal overleg werkt uitstekend op het niveau van de sectoren en de bedrijven. Als het gaat om de verbetering van de arbeidsomstandigheden, spelen de vakbondsafgevaardigden dus een onmisbare rol.

De statistieken van de FOD Werk liegen er niet om. Tussen 2012 en 2015 was er een stijging met maar liefst 28% van het totaal aantal neergelegde cao's. In 2015 werden niet minder dan 6065 cao's neergelegd bij de FOD. Ook een andere categorie van aktes deed het goed: in 2015 werden 7541 bonusplannen (cao 90) neergelegd bij de FOD WASO. Ook dat is een stijging met liefst 29% ten opzichte van 2012.

Minister van Werk Kris Peeters erkent: "Het sociaal overleg blijft de beste garantie op constructieve, duurzame vooruitgang voor alle betrokkenen. Het zorgt voor sociale vrede. Ik zal de sociale partners daarom blijven betrekken de komende maanden."

Ware het niet dat op interprofessioneel niveau de regering radicale beslissingen neemt zonder het advies in te winnen van de sociale partners. Bewijs daarvan zijn de talrijke ingrepen die bij de jongste begrotingscontrole werden bekendgemaakt (*lees meer op bladzijde 6 en 7 in deze Vrijuit*). "De herziening van het akkoord over de regeling van de collectieve conflicten is een bij-

komend voorbeeld", stelt Nationaal Voorzitter Mario Coppens. "De werkgevers hebben geen enkel belang bij de onderhandelingen, ze weten toch dat de regering in hun voordeel zal beslissen. Vermits de wetsvoorstellen komen van Open VLD (over de rechtspersoonlijkheid van vakbonden) en MR (over de vrijheid om zich naar het werk te begeven), kunnen we het ergste vrezen."

ACTIEVER DAN OOIIT

Laat ons eerlijk zijn: het mislukt overleg rond het Herenakkoord is voor de sociale partners geen goede zaak geweest. Maar laat ons vooral niet het kind met het badwater weggooien. Zelden is de Groep van Tien (het VBO, de middenstandsorganisaties, de landbouwers en de vakbonden) actiever geweest dan in 2015. Sinds het aantreden van de regering-Michel hebben vakbonden en werkgevers in de Groep van Tien verschillende akkoorden op interprofessioneel niveau afgesloten, met name:

- 17 december 2014: mini-akkoord over de eindloopbaan (verzachtelingen op het regeerakkoord).

- 30 januari 2015: ontwerp interprofessioneel akkoord: een akkoord dat tot stand kwam in zeer moeilijke omstandigheden, waar niettemin enkele zaken rond koopkracht in konden worden opgenomen.
- 2 maart 2015: akkoord rond de beschikbaarheid. Dit akkoord werd echter niet volledig overgenomen door de regering, met de 'aangepaste beschikbaarheid' als kwalijk gevolg.
- 14 oktober 2015: akkoord over (voornamelijk) de aanvullende pensioenen.
- 12 december 2015: akkoord over (1) tijdelijke werkloosheid en (2) de vrijwillige terugkeer naar het werk van personen met een gezondheidsprobleem.

SOLIDARITEIT VRIJWAREN

Laat ons duidelijk zijn: interprofessioneel overleg blijft meer dan nodig. Het is enerzijds nodig om de sectoren en bedrijven toe te laten om akkoorden op hun maat verder uit te werken en anderzijds nodig om de solidariteit tussen werkenden onderling doch ook tussen werkenden en sociaal-verzekerden te vrijwaren. ■

Begrotingscontrole bijzonder onrechtvaardig

De regering-Michel heeft ervoor gezorgd dat de last van haar begrotingscontrole op de schouders van de werknemers en de sociaal verzekerden terechtkomt. De fiscale fraude daarentegen pakt ze met fluwelen handschoentjes aan.



Werknemers die tijdskrediet aanvragen om te zorgen voor een ziek familielid, kunnen zich wellicht aan een strengere controle verwachten.

De Liberale Vakbond is enorm teleurgesteld in de uitkomst van deze begrotingscontrole. Werknemers en sociaal verzekerden zijn opnieuw de dupe van sociaal onrechtvaardige besparingen.

OPNIEUW BESPARINGEN

In totaal heeft de regering-Michel ongeveer 1,6 miljard euro gezocht en gevonden. Het geld komt naast extra inkomsten, vooral van besparingen.

De belangrijkste besparingen in de domeinen die ons aanbelangen, met name werk en sociale zaken, tonen aan dat de regering partij kiest: de kant van de vermogenden.

- *gemotiveerd tijdskrediet*: verstrenge controle op het motief (meer controle van het medisch attest om te zorgen voor een ziek familielid bijvoorbeeld). De regering denkt blijkbaar het grote geld eerder te vinden bij werknemers dan bij belastingfraudeurs.
- *tijdelijke werkloosheid*: enkel wie recht heeft op een gewone werkloosheidsuitkering, zal nog recht hebben op tijdelijke werkloosheid. Jongeren die pas aan de slag zijn, kunnen hierdoor uit de boot vallen.
- *re-integratie langdurig zieken*: na één maand arbeidsongeschiktheid zou de

betrokkene een vragenlijst toegestuurd krijgen. Na zes maanden zou opnieuw een gesprek plaatsvinden. Iemand die onvoldoende meewerkt, zou een deel van de uitkering verliezen. De werkgever zou in de toekomst langer dan één maand mee moeten instaan voor een deel van de uitkering.

- *ambtenarenpensioen*: op termijn zal het laten meetellen van de studiejaren betalend zijn en zullen het pensioen om medische redenen en de tantièmes afgeschaft worden.

WERKBAAR EN WENDBAAR WERK

Minister Peeters maakte gebruik van de begrotingscontrole om een ingrijpend plan voor te stellen in het kader van 'werkbaar wendbaar werk':

Voor alle bedrijven vanaf 2017:

- afschaffing van de 38-urenweek: annualisering (berekening op jaarbasis) van de gemiddelde arbeidstijd; optrekking interne grens overuren tot 143.
- bijkomend krediet van 100 overuren per werknemer kan uitbetaald worden of op een 'loopbaanrekening' gezet worden. De sector zou dit zelfs kunnen verhogen tot 360 uren.
- omvorming van de 1,9% opleidingsinspanning tot een doelstelling van 5 dagen vorming per jaar. Deze doelstelling voor de werkgever moet stapsgewijs gehaald worden. Voor kmo's gelden bovendien aparte regels.
- wettelijk kader voor occasioneel telewerk.

De sectoren (en de bedrijven) zouden in de periode 2017-2018 kunnen onderhandelen over volgende zaken:

- verregaandere afwijkingen op de arbeidsduur (o.a. sprake van veralgemening plus-minus conto, 11 uur/dag, 50 uur/week, ...)

- invoering van een uitzendovereenkomst voor onbepaalde duur
- hervorming stelsel van de werkgeversgroeperingen
- vereenvoudiging van deeltijdse arbeid
- loopbaansparen: mogelijkheid voorzien om vakantiedagen en overuren op te sparen
- glijdende uurroosters
- mogelijkheid om verlofdagen te schenken aan collega's

GEMISTE KANS

Deze begrotingscontrole is een gemiste kans. De besparingen worden opnieuw bij werknemers en sociaal verzekerden gelegd. Nieuwe taken worden absoluut niet gedragen door de sterkste schouders. Zo zou de verhoging van accijnzen op diesel en tabak twee maal zoveel moeten opleveren als nieuwe inkomsten via offshore bedrijven (de Panama papers). De regering doet nauwelijks inspanningen om de groep met de sterkste schouders te laten bijdragen.

Nog verontrustender is dat de sociale agenda voor 2017-2018 al lijkt vast te liggen. Flexibiliteit is het nieuwe modewoord van de regering en de werkgevers. Zo dreigen werknemers een speelbal te worden en worden werkgevers eens te meer op hun wenken bediend. Deze zogenaamde modernisering van het arbeidsrecht is geen resultaat van duurzaam sociaal overleg, maar eerder een eenzijdig opgelegd sociaal dictaat. ■

Annualisering van de arbeidstijd Einde van de 38-urenweek?

ACLVB ONGERUST OVER VERSCHUIVING VAN 'WERKBAAR' NAAR 'WENDBAAR' WERK

Op 6 april heeft minister van Werk Kris Peeters zijn plannen rond 'werkbaar werk' ontvouwd. Het voorstel voorziet regelingen op maat van de productienoden van de ondernemingen, maar houdt geen rekening met de noden van de werknemers.

Het regeerakkoord beloofde nochtans letterlijk dat hier eerst een advies van de sociale partners aan vooraf zou gaan. Het project noemde eerst 'werkbaar werk', maar onder druk van de werkgeversorganisaties werd het omgedoopt tot 'werkbaar wendbaar werk'.

DE PRODUCTIE VOLGEN

Een van de maatregelen van dit project wil een einde stellen aan de 38-urenweek. Meer bepaald wenst de regering te komen tot een annualisering van de arbeidstijd: de gepresteerde uren zouden op jaarbasis worden bekeken, niet op weekbasis. Op die manier zou, vooral in de industrie, nauwer aangesloten kunnen worden bij het ritme van de productie, klinkt het. Bij productiepieken wordt langer gewerkt, in kalmerere periodes hebben werknemers kortere werkdagen.

NOG FLEXIBELER

Met een annualisering van de arbeidstijd bereikt men de ultieme flexibiliteit langs werkgeverszijde. Werknemers zullen op die manier de speelbal worden van het productieproces. Gedurende een lange periode extreem veel werken, kan dan gevolgd worden door een periode waarin men zeer lang niet (of minder) moet werken. En dit zonder dat men hier zelf volledig de keuzevrijheid in heeft. "Het probleem is niet zozeer een toename van de flexibiliteit", meent Mario Coppens, Nationaal Voorzitter ACLVB. "De huidige wetgeving biedt al mogelijkheden voor annualisering van de arbeidstijd, zij het dat daar momenteel eerst over onderhandeld moet worden tussen werkgever en werknemers. In het plan van minister Peeters krijgt de werkgever de mogelijkheid



alleen te beslissen. Op die manier worden de werknemers verplichte vrijwilligers."

ONEVENWICHT

De ACLVB is zeer ongerust over de koers die hiermee wordt gevaren. De arbeidsduur is een van de essentiële elementen van het arbeidsrecht, er gaat veel sociaal overleg aan vooraf. De regering zou via één pennentrek komaf willen maken met dat sociaal overleg. Een automatische annualisering van de arbeidstijd is voor de ACLVB dan ook onaanvaardbaar. De balans werk/privéleven wordt hier immers volledig uit zijn evenwicht gehaald.

De ACLVB vraagt zich bovendien af waarom de hervorming van de arbeidsmarkt in de begrotingsronde aan bod moet komen. Behoren de - overigens budgetneutrale - ingrepen waarvan nu sprake is niet bij uitstek tot het onderhandelingssterrein van de sociale partners? ■

Indexsprong eind april voorbij



De inflatie nam nog sneller toe door de stijging van de elektriciteitsprijzen.

Door een sterk toegenomen inflatie was de toepassing van de indexsprong een stuk sneller afgelopen dan voorzien: eind april.

Bij haar aantreden heeft de regering-Michel beslist een indexsprong door te voeren, ten belope van 2%, onder het mom van het concurrentievermogen. De indexsprong werd op geen enkel moment gecompenseerd. Dat impliceert voor alle werknemers en sociaal verzekerden een verlies van 2% van hun loon, uitkering of pensioen. Dit is geen eenmalig verlies, maar zo'n maatregel blijf je je ganse loopbaan meedragen!

HOGE INFLATIE

Op een jaar tijd zijn de prijzen met 2,24% toegenomen. De verklaring voor de hoge inflatie in België kan voornamelijk gevonden worden bij de maatregelen van de federale en regionale regeringen. Denk bijvoorbeeld aan de extra heffingen op elektriciteit, zoals de btw-verhoging van 6% naar 21%, en de hogere accijnzen op tabak en alcohol ... Veel van die maatregelen werden

genomen in het kader van de taxshift. De Liberale Vakbond had niet alleen gewaarschuwd voor de negatieve effecten op de koopkracht en dus ook op de economische groei, maar ook voor een forse verhoging van de inflatie.

OPNIEUW INDEXERING

Door de sterk toegenomen inflatie zal de indexsprong een stuk sneller afgelopen zijn dan hetgeen de regering vooropgesteld had. Daar waar ze hoopte nog enkele maanden zonder indexeringen te kunnen doorbrengen in 2017, zal de indexsprong nu in deze maand april al voorbij zijn. Dit betekent evenwel niet dat alle lonen direct zullen geïndexeerd worden. In sommige sectoren wordt er periodiek geïndexeerd of met een vast percentage, terwijl andere sectoren en de publieke sector aan de hand van een bepaalde spilindex werken.

De referentie-index zal volgens de laatste voorspellingen van het Planbureau het niveau van 100,84 bereiken in april; dat impliceert dat men in de sectoren waar er maandelijks geïndexeerd wordt op 1 mei, reeds een beperkte loonindexering van 0,18% zal toegekend krijgen. Sectoren die driemaandelijks of halfjaarlijks indexeren, zouden op 1 juli 0,53% loonsverhoging krijgen.

Volgens diezelfde voorspellingen zou de spilindex (101,02) in mei dit jaar overschreden worden. Dat betekent dat alle sociaal verzekerden vanaf juni hun uitkering met 2% zouden zien toenemen, de ambtenaren zouden - zoals dat bij wet voorzien is - nog een maand langer moeten wachten.

De 400 000 bedienden uit het paritair comité 200 zullen nog moeten wachten tot 1 januari 2017 op de volgende loonindexering. Volgens de voorspellingen van het Planbureau zou dit kunnen gaan om een percentage van 0,77%.

INVLOED OP HET CONCURRENTIEVERMOGEN

Het einde van de indexsprong is goed nieuws voor de koopkracht, de belangrijkste motor van economische groei. Maar de werkgevers zijn minder tevreden, ze vrezen voor een verslechtering van het concurrentievermogen.

Twee belangrijke nuances in dit kader. Ten eerste is het zo dat de loonkloof door de jarenlange loonmatiging, de indexsprong en de lastenverlagingen in het kader van de taxshift tegen eind 2016 volledig zal weggewerkt zijn, en volgens voorspellingen van de OESO zelfs sterk negatief zal worden (-1,4%). Ten tweede zijn de niet aan kosten gerelateerde aspecten van het concurrentievermogen op termijn veel belangrijker voor onze economie. Daarom moet de focus dringend verlegd worden naar investeringen in infrastructuur, productiviteit, innovatie, duurzame energie, onderwijs en opleiding. ■

Minder werklozen, maar geen hoerastemming

In 2015 daalden de Belgische werkloosheidscijfers aanzienlijk, zowel in de volledige werkloosheid als de tijdelijke werkloosheid. Goed nieuws dus? Niet over de hele lijn.



De werkloosheid daalde omdat heel wat mensen uitgesloten werden van het recht op uitkeringen. Onder meer de voorwaarden voor schoolverlaters zijn strenger geworden.

Het aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen, al dan niet met een bedrijfstoeslag, in België is het voorbije jaar gedaald tot 570 902 (het cijfer voor 2014 bedroeg nog 633 361). Het is het laagste cijfer dat de RVA noteerde sinds 1992. De tijdelijke werkloosheid zakte met ruim 10%.

De dalende trend was voorspeld. Hij is te verklaren door de economische opleving, voor het tweede jaar op rij kende België een gematigde groei. Verder speelt het effect van de vergrijzing: de actieve bevolking en de bevolking op beroepsleeftijd nemen minder uitgesproken toe, al wordt die geringere groei gecompenseerd door de sterke stijging sinds 2012 van de gedetacheerde werknemers, die arbeidsplaatsen invullen in België, zonder hier te zijn geregistreerd bij de sociale zekerheid. Bovendien was er in 2015 een grotere uitstroom naar het pensioenstelsel.

ECHE CIJFERS: WAAR ZITTEN DE MENSEN DIE ZIJN UITGESLOTEN VAN EEN UITKERING?

Een andere belangrijke oorzaak van de daling is het effect van de ingrepen van de laatste twee regeringen en dan vooral de beperking in de tijd van het recht op inschakelingsuitkeringen. Daardoor hebben in 2015 29394 werklozen hun inschakelingsuitkering verloren en hebben vooral veel schoolverlaters geen recht meer op een uitkering. Door de

verlenging van de beroepsinschakelingstijd naar 1 jaar en de verstrenging van de diplomaverreisten openden vorig jaar 2994 schoolverlaters minder een recht op uitkeringen. En doordat de leeftijd om recht te hebben op een beroepsinschakelingsuitkering gedaald is van 30 jaar naar 25 jaar, hadden 862 personen minder recht op uitkering.

Dat alles maakt dat er 33 250 werkzoekenden verdwenen zijn uit de statistieken.

"Heel wat van die mensen komen terecht bij het OCMW. Andermaal een verschuiving van de uitgavenposten dus, geen vermindering", ziet Sabine Slegers, Nationaal Secretaris ACLVB.

MEER ARBEIDSONGESCHIKTEN

De dalende werkloosheidscijfers zorgen ervoor dat er kan uitpakken worden met lagere uitgavencijfers in de sector werkloosheid. Ook verscherpt

controletechnieken van de RVA – waarbij gegevens sneller worden geverifieerd door koppeling aan data van andere informatiebanken – droegen ertoe bij dat er minder (ten onrechte) werd uitbetaald. Uitkeringsinstanties, zoals de vakbonden, zijn trouwens gehouden hieraan hun medewerking te verlenen.

De enige posten waar het voorbije jaar meer geld naartoe ging, zijn het tijdskrediet, de loopbaanonderbreking en de dienstencheques.

Laat ons evenwel niet naïef zijn wat de gedaalde cijfers betreft: we stellen immers vast dat de zogenaamde besparing bij de RVA-uitgaven in verband met SWT (het vroegere brugpensioen) volledig wordt tenietgedaan door de stijgende uitgaven voor zieke werknemers in dezelfde periode. De kostprijs van de arbeidsongeschikte werknemers is voor het eerst groter geworden dan de werkloosheidsfactuur. Vooral het aantal langdurig zieken explodeert.

GEEN HOGER AANTAL WERKENDE

Het feit dat er minder werklozen zijn in ons land, betekent dus helaas nog niet dat onze tewerkstellingsgraad de hoogte inging. In 2015 had slechts 67,3% van de actieve bevolking in België effectief een job. Dat cijfer staat nog veraf van de 73,2% die de regering beoogt tegen 2020 in het kader van de Europese Werkgelegenheidsstrategie. "Waar zijn de jobs, jobs, jobs die werden beloofd?", vraagt Sabine Slegers zich af.

Een vergelijking met de andere Europese landen toont aan dat er ook belangrijke structurele problemen blijven. Zo gaat de re-integratie van risicogroepen slechts traag vooruit. Sabine Slegers: "Zullen de werkgevers, nu de voordelen van de taxshif voor hen concreet zijn geworden, een tandje bijsteken? De ACLVB rekent erop!"

De SIS-kaart blijft nog wat langer

In 2014 werd reeds aangekondigd dat de SIS-kaart zou verdwijnen. Er worden ook geen nieuwe SIS-kaarten meer uitgereikt. De SIS-kaart kon wel nog gebruikt worden tot en met 31 december 2015. Die

datum werd nu verlengd tot 31 december 2016. Is je SIS-kaart nog niet vervallen, dan kun je ze nog blijven gebruiken tot en met 31 december 2016.

Evelien Bloem

Beroep tegen de verkiezi

Verliepen de sociale verkiezingen in je onderneming niet zoals het wettelijk hoort? Binnen de 13 dagen na de aanplakking van de stemmingsuitslag kun je beroep instellen bij de arbeidsrechtbank.

De dag na de verkiezingsdag (Y) vangt de laatste fase van de verkiezingsprocedure aan. Op dag Y+1 overhandigt de voorzitter van het kiesbureau aan de werkgever de verkiezingsdocumenten in verzegelde omslagen. Als de verkiezingen gespreid verlopen over meerdere opeenvolgende dagen, wordt dit uitgevoerd op de laatste dag.

De werkgever bewaart de documenten gedurende een periode van 25 dagen die volgt op de dag van de sluiting van de kiesverrichtingen. In geval van beroep bezorgt de werkgever deze documenten aan de arbeidsrechtbank die het beroep zal behandelen. Bij gebrek aan zo'n beroep worden de documenten door de werkgever vernietigd.

De aanplakking van de uitslagen van de verkiezingen en de samenstelling van de raad en het comité moet plaatsvinden op dag Y+2. Dit bericht vermeldt nauwkeurig de namen van de personeelsafgevaardigden en alle werkgeversafgevaardigden en hun plaatsvervangers. Het moet aangeplakt blijven tot de 84e dag die volgt op de dag van de stemming. Het gaat hier om kalenderdagen en het moet niet noodzakelijk gaan over het aantal dagen gedurende dewelke de plaats van aanplakking effectief toegankelijk is voor de werknemers (*Arb.hof Luik 20.09.2004*).

De werkgeversafgevaardigden en hun plaatsvervangers moeten een leidinggevende functie uitoefenen en dus over de bevoegdheid beschikken om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden. De namen van deze personen moeten op datum X zijn vermeld op de lijst van het leidinggevend personeel van de betrokken technische bedrijfsseenheid (*Hof van Cassatie 06.02.1989*).

DAG Y+15: UITERSTE DATUM VOOR BEROEP BIJ DE ARBEIDSRECHTBANK

Binnen de 13 dagen na de aanplakking van de uitslag van de stemming kunnen de werkgever, de werknemers of de betrokken vakorganisaties beroep instellen bij de arbeidsrechtbank. Dit beroep kan betrekking hebben op:

- een verzoek tot gehele of gedeeltelijke nietigverklaring van de verkiezingen;
- de verbetering van de resultaten van de verkiezingen, in geval van fouten bij de telling van de stemmen, van de verdeling van de mandaten of de aanwijzing van de verkozenen. Zodra het proces-verbaal werd afgesloten, is het niet meer mogelijk de resultaten aan te passen in de onderneming, zelfs niet in het geval van materiële fouten. Er moet dus via de rechtbank worden gegaan!
- de stopzetting van de kiesprocedure;
- de aanduiding van de vertegenwoordigers van de werkgever in de raad of het comité.

Laattijdig beroep instellen heeft de onontvankelijkheid van de vordering tot gevolg: er kan niet meer geoordeeld worden over de grieven, zelfs al zijn ze terecht, zo oordeelde de arbeidsrechtbank van Nijvel (*vonnis 03.07.2000*). Die verklaarde de vordering onontvankelijk ondanks het feit dat het verzoekschrift amper één dag na de wettelijke termijn werd ingediend.

De Arbeidsrechtbank te Brugge was onverbiddelijk omtrent die termijn van 13 dagen, die begint op de dag van de bekendmaking van het verkiezingsresultaat. In dit geval had de werkgever het bekendgemaakt op Y+1 (wetend dat hij tijd had tot Y+2). Het beroep ingediend op Y+15 werd onontvan-

kelijk verklaard, want de 13 dagen zijn hier geteld vanaf Y+1, hetzij ten laatste op Y+14 (*Arbeidsrechtbank Brugge, 9.07.2012*)

Niet alleen moet het beroep tijdig worden ingesteld, de vordering mag bovendien niet gesteund zijn op handelingen die de kiesverrichting voorafgingen (*Hof van Cassatie 17.12.1984*). Onregelmatigheden die tijdens het verloop van de verkiezingsprocedure het voorwerp konden uitmaken van een apart beroep bij de arbeidsrechtbank, kunnen niet meer ingeroepen worden om de nietigverklaring van de verkiezingen te vorderen (*Hof van Cassatie 13.12.1972*). Stel dat een kandidaat, die niet aan een bepaalde kiesbaarheidsvoorwaarde voldoet (bv. geen zes maanden anciënniteit), verkozen wordt, dan zal dit de geldigheid van de verkiezingsuitslag niet aantasten. Tegen deze kandidatuur diende immers in een vroegere fase beroep te zijn ingesteld.

Tijdens een stemming werden twee namen toegevoegd aan de kiezerslijst. De arbeidsrechtbank van Antwerpen bevestigde dat enkel de werknemers die opgenomen staan op de definitieve kiezerslijsten, hun stem kunnen uitbrengen. Een werknemer die aan alle kiesvoorwaarden voldoet, maar die niet opgenomen werd op de definitieve kiezerslijst, kan niet deelnemen aan de stemming, op straffe van ongeldigheid ervan (*Arb. Antwerpen 14.07.2008*). De bewuste werknemers dienden voordien beroep te hebben ingesteld tegen de aanplakking van de kiezerslijsten. De verkiezingen werden vernietigd vermits de deelname van de twee personen de resultaten van de verkiezingen kon hebben beïnvloed.

Onregelmatigheden waarvan niet bewezen wordt dat ze een invloed hadden op de resultaten van de verkiezingen, kunnen niet tot nietigverklaring van de verkiezingen leiden (*Arb.hof Luik 23.04.2001*). Een gehele nietigverklaring is niet opportuun wanneer het euvel kan verholpen worden door enkel tot een nieuwe stemopneming over te gaan (*Arb. Nijvel 16.06.2000*).

ngsuitslag



Aangezien de verkiezingsmaterie van openbare orde is, vormt de afwezigheid van opmerkingen door getuigen van een vakorganisatie in het proces-verbaal geen beletsel voor deze organisatie om een beroep in te stellen tegen het verkiezingsresultaat (*Arb. Brussel 04.07.2008*). Dergelijke opmerkingen in het PV kunnen echter wel van groot belang zijn in het kader van de bewijslevering van bepaalde feitelijkeheden.

STEMMING PER BRIEF

Heel wat geschillen handelen over de stemming per brief. De arbeidsrechtbank van Brussel oordeelde in een vonnis van 5 juli 2000 over meerdere gebreken aan stembrieven en de gevolgen daarvan. Het feit dat de oproepingen te laat waren verstuurd en het feit dat een groot aantal omslagen niet het adres vermeldde, waarnaar ze door de kiezer moesten worden teruggestuurd, had tot gevolg dat een aantal stembiljetten niet in aanmerking werden genomen en dat bepaalde kiezers niet konden deelnemen aan

de stemming. Hierdoor was het resultaat van de verkiezing beïnvloed en werden de verkiezingen nietig verklaard. De rechtbank beperkte deze nietigverklaring tot de verrichtingen vanaf dag X+80 omdat de regelmatigheid van de verkiezingsprocedure vóór de verzending van de oproepingsbrieven niet ter discussie stond.

De arbeidsrechtbank van Gent weigerde de verkiezingen nietig te verklaren nadat twee werknemers hun biljet om per brief te stemmen niet hadden ontvangen, aangezien deze brieven naar een verkeerd adres waren verstuurd. Volgens de arbeidsrechtbank behoorde het tot de essentiële verplichtingen van de werknemer om een adresverandering door te geven aan zijn werkgever, temeer deze verplichting ook in het arbeidsreglement stond opgenomen. De gevolgen van deze nalatigheid kunnen niet op de werkgever worden afgewenteld (*Arb. Gent 28.06.2004*).

Een bewezen laattijdige verzending van de

oproepingsbrief gaf geen aanleiding tot nietigverklaring van de verkiezingen omdat dit gegeven zonder invloed was geweest op het resultaat van de verkiezingen (*Arb. Kortrijk 16.10.1991*).

De arbeidsrechtbank van Charleroi oordeelde dat een vertraging van 40 minuten bij de opening van de stembureaus niet de annulering van de verkiezingen impliceerde, want deze vertraging had slechts één persoon verhinderd te stemmen, volgens de vakbond die beroep had aangetekend. Bovendien had de persoon in kwestie aangegeven niet de intentie te hebben gehad te stemmen, noch de intentie een volmacht te geven. Bijgevolg zou het resultaat van de verkiezingen toch niet anders geweest zijn zonder deze vertraging. De verkiezingen werden niet geannuleerd (*Arbeidsrechtbank Charleroi 18.07.2012*).

Daarentegen verklaarde de arbeidsrechtbank van Brussel de verkiezing voor het kiescollege van de kaderleden nietig omdat het verzuim een werknemer uit te nodigen om per

brief te stemmen, een invloed kon gehad hebben op de uitslag van de stemming (*Arb. Brussel 06.07.2000*).

Als de werkgever de wettelijke bepalingen met betrekking tot de stemming per brief heeft nageleefd, moet geen rekening gehouden worden met een vertraging bij de postdiensten. De wet bepaalt niets over de oorzaak van het te laat aankomen van de stembiljetten. Zodra een stembiljet te laat het stembureau bereikt, moet het nietig worden verklaard, ongeacht de reden van de laattijdigheid. Deze omstandigheid is niet van aard dat zij de verkiezingen nietig kan doen verklaren (*Arb. Brussel 18.06.2008*). De arbeidsrechtbank van Bergen noemde de vertraging bij de postdiensten een “jammer genoeg welbekend risico” (*Arb. Bergen 16.07.2008*).

Stemmen per brief die werden teruggezonden in de daartoe bestemde enveloppen die niet de naam van de kiezer vermeldden, werden nietig verklaard. Het was immers niet mogelijk de kiezer te identificeren en vast te stellen of de stem werd uitgebracht door een werknemer die op de kiezerslijst is ingeschreven. De arbeidsrechtbank te Hasselt herinnerde eraan dat zowel de werkgever als de kiezer verantwoordelijk zijn voor de wijze waarop de formulieren worden ingevuld, vooral omdat de aandacht van de kiezers was gevestigd op de verplichting om de naam en voornaam te vermelden op de tweede enveloppe en deze te handtekenen (*Arb. Hasselt 07.07.2008*).

GETUIGEN IN HET KIESLOKAAL

Ook de aanwezigheid van getuigen in het kieslokaal was het voorwerp van een gerechtelijke procedure waar de nietigheid van de verkiezingen werd gevorderd. Een getuige, die ook kandidaat was, liep in het kieslokaal

rond met een T-shirt met op de rug de naam en het embleem van zijn vakbond en op de voorzijde een badge ervan. Volgens het arbeidshof van Gent was dit niet van aard om de uitslag van de verkiezingen te beïnvloeden. Volgens het arbeidshof was het dragen van propagandamateriaal in het stemlokaal wel laakbaar, maar daartegenover stond dat de aanwezigheid op zich van de getuige niet onregelmatig is. Deze aanwezigheid zelf heeft ongetwijfeld meer invloed dan het dragen van het T-shirt. Ook het feit dat niemand van het stembureau tijdens de kiesverrichtingen bezwaren had geuit en het feit dat de getuige al lange tijd bekendstond als boegbeeld van de vakbond, nam het arbeidshof in aanmerking om de vordering tot nietigverklaring af te wijzen (*Arb.hof Gent 04.09.2000*).

INGEVULDE STEMBILJETTEN NIET GELDIG

Ten slotte gaven de ingevulde stembiljetten zelf ook al veelvuldig aanleiding tot betwistingen, en meer bepaald de vraag naar de geldigheid en de gevolgen daarvan. Algemeen blijken de rechtbanken bij het beoordelen van de geldigheid of ongeldigheid van stembiljetten de volgende criteria te hanteren (*zoals samengevat in Arb. Brussel 20.06.2008*):

- ongeldigverklaring wordt in de mate van het mogelijke vermeden aangezien ze tot gevolg heeft dat een vrij en bewust uitgebrachte stem wordt geweigerd;
- ongeldigverklaring is nodig in de gevallen waar het voornemen leek te bestaan, of die tot resultaat hebben een stembiljet herkenbaar te maken en de kiezer te kunnen identificeren;
- bij de afweging van de vraag of er een voornemen tot identificatie is, wordt het geval onderzocht in functie van het ge-

bruikte middel van stemming, de kleur, de vorm, het aantal op die wijze uitgebrachte stemmen.

Het geheim van de stemming houdt in dat het stembiljet ongeldig wordt verklaard wanneer de kiezer door een derde geïdentificeerd kan worden (*Arb. Brugge 23.06.2008*). De effectieve identificatie van de stemmer is op zich niet beslissend; de enkele mogelijkheid volstaat (*Arb. Bergen 04.08.2004*).

Als de rechtbank de keuze heeft tussen twee middelen – ongeldigverklaring van een of meerdere stembiljetten of de nietigverklaring van de verkiezingen – moet ze de minst dure kiezen. Slechts indien de nietigverklaring van de verkiezingen en het organiseren van nieuwe verkiezingen de enig mogelijke oplossing blijken, kan daartoe worden besloten.

Het vonnis wordt uitgesproken binnen de 67 dagen die volgen op de aanplakking van het resultaat van de verkiezingen. In tegenstelling tot de vorige gerechtelijke beroepen is dit vonnis wel vatbaar voor beroep. Dit moet worden ingesteld binnen de 15 dagen. Het vonnis of arrest wordt onmiddellijk ter kennis gebracht aan de werkgever, aan de effectieve en plaatsvervangende verkozenen, aan de vakorganisaties en aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

GEVOLGEN VAN DE NIETIGVERKLARING

In het geval dat de verkiezingen nietig worden verklaard, vangt de nieuwe verkiezingsprocedure aan binnen de drie maanden volgend op de definitieve beslissing tot nietigverklaring. Goed om te weten is dat de kandidaten die werden voorgedragen voor de nietige verkiezingen, hun ontslagbescherming blijven genieten. ■

Erik Massé/Céline Tordoir

Stem 1

Stem ACLVB

www.stem1.be

Vrije visie, eigen stem

ACLVB
LIBERALE VAKBOND

Sociale verkiezingen 2016

AXA

We communicate differently

De Liberale Vakbond 2.0

De ACLVB-ploeg bij AXA maakt voor haar communicatie met het personeel volop gebruik van het intranet. Zelfs in het bedrijfsrestaurant (te Marnix Brussel en in Antwerpen-Berchem momenteel) zie je op grote schermen de propaganda van de drie vakbonden, naast die van de CEO.



Danielle Winters, Jean-Louis Clette, Bruno Savastano (en ook Eddy Van Oosthuijze) beheren de ACLVB-community op het intranet van AXA. De site moet leven, geregeld nieuwe dingen laten zien en aantrekkelijk blijven opdat hij regelmatig zou bezocht worden door het personeel. Bij het ter perse gaan van deze Vrijuit maakten al meer dan 100 personeelsleden deel uit van de ACLVB-community.

Propaganda in de respectabele zin van het woord uiteraard. De NWOW (New Way of Work) werd reeds twee jaar terug ingevoerd bij AXA en bepaalt de afschaffing van papier om informatie te verspreiden. Toen de directie de ACLVB-afgevaardigden voorstelde over een ruimte op het intranet te beschikken om het personeel in te lichten, hadden die hun twijfels. Ze waren natuurlijk wel nieuwsgierig en ze zeggen principieel nooit zomaar neen tegen veranderingen. Dus onderzochten ze de mogelijkheden van het medium. Vandaag kunnen ze niet meer zonder.

BREDER COMMUNICEREN

De titel van de webruimte vat de filosofie van de ploeg samen: we communicate differently. Op de CGSLB ACLVB AXA Community vinden de personeelsleden van de verschillende gebouwen niet alleen het arbeidsreglement en de bedrijfs- en sectorcao's, maar ook de

namen en foto's van de 35 afgevaardigden, de standpunten van de ploeg, de stand van zaken van een vakbondsdossier in de onderneming of de sector, en de sociaal-economische actualiteit. De ruimte vervangt niet het Blue News dat met voorrang naar de leden wordt gestuurd, de pamfletten in de cafetaria of de persoonlijke contacten in de burelen. Ze dient meer als een referentiebron die altijd beschikbaar is.

"Er zijn twee valkuilen waar je moet voor opletten", stipt de ACLVB-ploeg aan. "Eerst en vooral: de neiging om er te veel informatie op te zetten. De meeste mensen hebben toch te weinig tijd om dat allemaal te lezen. En ten tweede: het gevaar van om het even welk geruchtje te willen kenbaar maken,

zonder stil te staan bij de mogelijke gevolgen." De CEO van AXA leest ook mee en reageert zelfs op de publicaties van onze ploeg. Hij zelf verstuurt videoboodschappen naar het voltallige personeel. In het bedrijfsrestaurant verschijnt zijn berichtgeving op grote schermen, net zoals de communicatie van de drie vakbonden.

NAAR DE VERKIEZINGEN

Begin april was er nog geen propaganda te vinden voor de sociale verkiezingen. "We zitten in de laatste fase van de implementatie van het nieuwe verloningsstelsel", verklaren de ACLVB-afgevaardigden. "De aandacht van de collega's is vooral daarop gericht, en op de nieuwe functieclassificatie."

De ACLVB-ploeg bij AXA ziet de toekomst seereen tegemoet, trots op de geleverde inzet. Ze hebben de invoering van de NWOW en van de New Reward begeleid en hielden daarbij rekening met de wensen van het personeel, stonden open voor onderhandelingen en brachten realistische oplossingen aan.



De ACLVB-kandidaten vormen een mooie ploeg waar elk zijn mening kan geven. Niet iedereen is het altijd met alles eens, er wordt gediscussieerd. Eenmaal een beslissing is genomen, wijzen alle neuzen wel in dezelfde richting.

Ze hielden zich sterk

Een plotse ramp. Vrouwen en mannen houden zich sterk. Ze stellen zich geen vragen, reageren instinctief. Alles opdat er niet nog meer chaos zou uitbreken.

De dagen nadien blijven die vrouwen en mannen gestaag en professioneel verderwerken. Ze laten zien dat onze democratische maatschappij nood heeft aan sterke openbare diensten, efficiënte instellingen voor gezondheidszorg, ondernemingen waarvan het personeel performant is en voldoende talrijk om te verhinderen dat de wreedheid het haalt van onze beschaving. Politiemensen, personeel van rechtbanken, brandweelrui en leerkrachten waarschuwen al lang voor de weerslag van de begrotings-restricties op de uitoefening van hun job. Tevergeefs. Bij elke begrotingsopmaak wordt de vijs harder aangeschroefd.

AANGEKONDIGDE RAMP

In de privésector is de situatie niet veel comfortabeler. Bagageafhandelaars, werknemers van de bewakingsdiensten, piloten, cabinepersoneel ... kortom, het voltallige luchthavenpersoneel bevestigt het: allen zijn ze onderhevig aan productiviteitsnormen die niet langer houdbaar zijn. In de ziekenhuizen weet het verzorgend personeel niet wat eerst gedaan.

En dan gebeurt het ondenkbare: er worden aanslagen gepleegd. Het MIVB-personeel weet dat het niet gevrijwaard is van daden die ons bevattingsvermogen overstijgen. Die daden zijn nochtans niet lichtzinnig. Diegenen die ze planden, willen dat België zijn buitenlands en zijn binnenlands beleid aanpast.

DUUR BESPARINGSBELEID

Zonder ook maar een tikkeltje verantwoordelijkheid te willen wegnemen bij de daders van de aanslagen, kunnen we ons niet van de indruk ontdoen dat we allen een zware tol betalen voor het besparingsbeleid op Europees en op Belgisch niveau.

Minder middelen voor het onderwijs, voor de politie, voor sociaal werkers, voor justitie ... minder waardig werk om de economische integratie te bevorderen ... de besparingsmaatregelen zullen ons uiteindelijk zeer duur komen te staan.

Menselijke levens gingen verloren. Bij de overlevenden zijn heel wat slachtoffers verminkt voor het leven. Werknemers die hulp verleenden na de aanslagen, zelfs de meest

hardvochtigen onder hen, worstelen met het indringende beeld van al die vermoorde en verwonde mensen. "Zo anders dan een verkeersongeval", beschrijft Geoffrey Bezin, verpleger op het operatiekwartier in het Brusselse Erasmusziekenhuis. "Deze keer hebben we oorlogschirurgie toegepast."

INDIVIDUELE VRIJHEDEN

Natuurlijk zullen de beelden mettertijd iets minder op de voorgrond staan, we willen dit immers te boven komen. De uitdaging voor onze democratische samenleving bestaat er nu in om het optrekken van de controlemaatregelen te verzoenen met het respect voor de individuele vrijheden; het sociaal weefsel zal moeten hersteld worden zodat degenen die zich uit onze samenleving hebben gezet, er weer deel van gaan uitmaken.

De waarden van het sociaal liberalisme staan haaks op de motivaties van de terroristen. Vrijheid, solidariteit en verdraagzaamheid zijn holle begrippen voor hen. Ze weigeren zelfs hun verantwoordelijkheid te nemen en offeren hun leven op. ■



Deel van je ACLVB-lidgeld wordt je meestal terugbetaald dankzij syndicale premie

Als ACLVB-lid geniet je niet alleen een solidariteitspremie op bijzondere momenten in je leven zoals een huwelijk of de geboorte van je kind. In heel wat beroepssectoren hebben de gesyndiceerde werknemers bovendien recht op een syndicale premie, een bedrijfspremie en een premie voor bestaanszekerheid. Tel bij die premies het hele pakket aan dienstverlening van ACLVB en je hebt het begrepen: je lidmaatschap bij de Liberale Vakbond levert je veel meer op dan dat het je kost!

“Zo'n 150 sectoren voorzien in een syndicale premie voor hun werknemers”, weet Martine Kellens, hoofd van de dienst Bestaanszekerheid en Syndicale Premies bij ACLVB. Over het bedrag en de voorwaarden onderhandelen de sectorverantwoordelijken van de vakbonden met de werkgevers binnen de respectievelijke paritaire comités. Bepaalde sectoren kennen ook bestaanszekerheidspremies toe, een tegemoetkoming van het sectorfonds bovenop de uitkeringen voor SWT, werkloosheid, ziekteverzekering, arbeidsongeval, ...

Op de koop toe reiken liefst 200 ondernemingen een bedrijfspremie uit.

Door zo'n premie toe te kennen in hun sector en/of bedrijf geven werkgevers en hun federaties blijk van erkentelijkheid jegens het sociaal overleg en de waardevolle rol van vakbonden. In die zin vormt de premie een specifieke tegemoetkoming voor werknemers die lid zijn van een vakbond en dus lidmaatschapsbijdragen betalen. Want wanneer in een sector of bedrijf een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt afgesloten, genieten alle werknemers van de bepalingen in die cao, ook diegenen die niet bij een vakbond zijn aangesloten.

ACLVB betaalt je snel

Heb jij binnenkort recht op een syndicale premie? En hoeveel bedraagt die premie? Dat kun je nagaan op de website van ACLVB, rubriek Sectoren. Daarnaast worden ACLVB-militanten en -afgevaardigden ook nog eens via digitale infobrieven verwittigd. Vraag ze informatie.

Dien het aanvraagformulier dat je van je werkgever ontvangt, ingevuld en ondertekend in bij je plaatselijk ACLVB-secretariaat. Martine Kellens: “Van zodra we je aanvraagformulier via je ACLVB-kantoor ontvangen, kijken we na of je aan alle voorwaarden voldoet - inzake tewerkstelling, vakbondslidmaatschap, ... - en zorgen we ervoor dat de premie op je bankrekening overgeschreven wordt. Daar laten we geen gras over groeien: alles wat vandaag nog kan gestort worden, storten we je vandaag. Als ACLVB-lid heb je namelijk recht op een eersteklas service!”

Opgelet: de betaling kan maar correct verlopen, wanneer de ACLVB over je juiste gegevens beschikt en als je de vereiste attesten toevoegt aan je aanvraag. Controleer daarom zorgvuldig je persoonlijke gegevens in de brief die ACLVB je telkens rond het jaareinde toestuurt en meld elke wijziging op het vlak van tewerkstelling of domicilie onmiddellijk aan je ACLVB-kantoor!

Bestel nu uw Plopsa-voordeeltickets en beleef een schitterende en onvergetelijke dag!

Bestel nu!

Plopsaland De Panne

Normaal tarief (pers. vanaf 1 meter): €35,50

Tarief voor WINCARD-houders: €25



Kijk op www.countdown.be voor de WINCARD-voordeeltarieven in de andere PLOPSA-parken

Hoe voordeeltickets bestellen?

Surf naar www.aclvb.be/nl/aclvb-wincard en klik op de knop voor nieuwe kortingen. Kies de Plopsa-aanbieding en vervolgens het park van uw keuze. Klik op de button 'B2B-tickets'. Voer de promocode MAYA31LAND in.

Bestel uw tickets en geniet van de magie!










Vlaamse regering bouwt premies voor energiebesparende maatregelen af

De Vlaamse regering heeft een ontwerpvoorstel klaar dat de premies voor energiebesparende renovaties grondig hervormt. Hoewel het Vlaams regeerakkoord van energie-efficiëntie een prioriteit maakt, heeft ACLVB vragen over de manier waarop.

AFBOUWEN EN VERSTRENGEN VAN DE PREMIES

De redenering van Vlaams energieminister Annemie Turtelboom is de volgende: indien een premie jarenlang behouden blijft, ontbreekt voor de eigenaar de stimulans om de beslissing tot energiebesparende renovaties snel uit te voeren. Daarom moet een afbouwscenario de eigenaar motiveren om er nu werk van te maken. Het komt erop neer dat men op een verbloemende manier extra besparingen wil doordrukken. De ACLVB is geen voorstander van het terugschroeven van de premies. We willen op zijn minst een uitzondering voor gezinnen die hun eerste woning aankopen. Zij hebben tijd nodig om het nodige geld bijeen te krijgen om te renoveren. Verder zien we meer heil in een maatwerk aanpak met extra begeleiding voor specifieke doelgroepen.

Concreet worden vanaf 1 januari 2017 de premies voor dakisolatie, beglazing en spouwmuurisolatie afgebouwd. Vanaf die datum verstrengt de regering voor de toekenning van de premie ook een aantal isolatienormen. Het is dus geen slecht idee om geplande renovaties niet te lang uit te stellen om optimaal te genieten van de nog geldende voorwaarden (*). Uitzonderingen zijn er voor muurisolatie langs binnen- of buitenzijde, en vloer- en kelderisolatie. Verder ontziet men een kwetsbare groep van beschermde afnemers door de bestaande premie vast te klikken (dak, spouwmuur) of te verhogen (beglazing).

TOTAALRENOVATIE ONBETAALBAAR VOOR MINDER GEGOEDE

Het voorstel wil verder ook de totaalrenovatie bevorderen. Personen die grondige

renovatiwerken plannen aan hun woning (d.i. vanaf 3 investeringen), kunnen bij de netbeheerder op voorhand een voucher 'totaalrenovatie' aanvragen. De voucher is 5 jaar geldig en wordt gekoppeld aan de woning. Op basis van deze voucher kan iemand die een totaalrenovatie doet, bovenop de individuele premies genieten van een totaalrenovatiessupplement. De ACLVB verwacht dat vooral mensen van de rijkere (midden)klasse hiervan gebruik zullen maken: wie al veel heeft, krijgt m.a.w. naast het voordeel van de energiebesparing en de individuele premie nog een extraatje door de regering. Wie onvoldoende middelen heeft voor een totaalrenovatie-investering heeft pech! De premiehervorming is volgens ACLVB dan ook een gemiste kans om een inclusief en sociaal energiebeleid te voeren.

WIJKRENOVATIE, EEN POSITIEVE NOOT

Een gezamenlijke aanpak bij collectieve renovatie biedt een aantal voordelen, zoals gedeelde inspanningen in de zoektocht naar een aannemer, of een mogelijke groepskorting. Daarom wil de regering deze aanpak vergemakkelijken via 'projectbegeleiders collectieve renovatie' die door de netbeheerders worden aanbesteed. Voorwaarde voor een wijkrenovatieproject is een gelijktijdige aanpak van minstens 10 woningen uit eenzelfde buurt en eenzelfde type investering (bv. dakisolatie). Hoewel we het idee van wijkrenovaties ondersteunen, verhoogt de voorwaarde van minstens 10 woningen de drempel. Dit maakt het initieel moeilijk om aan het aantal deelnemers te komen, en lukt dit wel, dan bemoeilijken de vele partijen rond de tafel het nemen van beslissingen. Daarom schuiven we een minimum van 5 wo-



ningen naar voren als realistische voorwaarde voor een wijkrenovatieproject. Ook pleiten we voor noodzakelijke extra begeleiding en stimulansen bij achtergestelde wijken.

WAT MET HUURWONINGEN?

Het beleid van energiepremie richt zich impliciet tot mensen die een huis bezitten. Wie investeert er immers in een huis dat niet het zijne is? De nood aan renovatie is echter net het grootst in huurwoningen van slechte kwaliteit, veelal bewoond door mensen in armoede. Het is erg twijfelachtig dat bovenstaande maatregelen deze doelgroep zullen bereiken. Het energiearmoedeprogramma van Turtelboom - waarvan de opmaak zich momenteel in een vroeg stadium bevindt - moet dit probleem opvangen. Ons aanvoelen is echter dat de tot nu toe geformuleerde voorstellen de nodige impact op deze kwetsbare doelgroep missen.

Anneleen Demey

Kunnen we met alles lachen? ACLVB durft!



Naar aanleiding van de Internationale Dag tegen Racisme organiseerde de Brusselse

Regionale van ACLVB op vrijdag 18 maart een unieke voorstelling: "Lachen tegen Racisme" met comédienne Samia Orosemame en woordkunstenaar Jee Kast. Een ludieke én kritische voorstelling over de verschillende facetten van de diversiteit. Via humor racisme uit de taboesfeer halen, het kan!

"Lachen tegen racisme" is een unicum voor de ACLVB. Samen met de afgevaardigden geven we een duidelijk signaal: racisme en andere

vormen van discriminatie worden niet getolereerd! "Gelijkheid in al haar diversiteit" is ons basisprincipe.

Het was een gezellige en vriendschappelijke avond, die zeker voor herhaling vatbaar is.

Samen leven én samen werken in een maatschappij zonder racisme? Gezond verstand, wederzijds respect, verdraagzaamheid ... *Racism game over!*

Justine Scholiers

Brussel - Racism, game over



Nog naar aanleiding van de Internationale Dag tegen Racisme lanceerde ACLVB Brussel samen met de twee andere Brusselse vakbonden een sensibiliseringsactie tegen racisme in de bedrijven. Het was een echte primeur voor de Brusselse vakbondsorganisaties. Midden in

de sociale verkiezingsstrijd bundelen we onze krachten en strijden we onder het motto: "Racism, game over"!

Op 21 maart gingen ACLVB, ACV en ABVV met een "intersyndicale bus" rond in enkele

grote Brusselse bedrijven. Door op een ludieke manier verschillende bedrijven te bezoeken willen we de afgevaardigden en werknemers bewustmaken van het belang van de continue strijd tegen racisme. De campagne is er een van strijd en sensibilisering. Ze rekt in de eerste plaats op de afgevaardigden binnen de bedrijven om in gemeenschappelijk front te reageren tegen alle vormen van racisme, discriminatie en andere ongelijkheden.

"Racism, game over" werd door én voor de afgevaardigden ontwikkeld en de symbolische actie op 21 maart was slechts een begin. Laten we onze syndicale krachten blijven bundelen om elke vorm van racisme op de werkvloer te verbannen en samen te strijden voor een positieve samenleving. Een open samenleving waar het aangenaam wonen en werken is.

Justine Scholiers

E-team Limburg rondt cursusjaar in schoonheid af

In Limburg werd 'Een brug slaan', de vormingsreeks van Comé voor 50-plussers die niet meer actief zijn op de arbeidsmarkt, naar jaarlijkse gewoonte afgerond met een gezellig samenzijn. Dat vond plaats op 10 maart in het opleidingscentrum van VDAB te Hasselt.

De cursisten waren allen lovend over de inhoud van de lessen tijdens het afgelopen cursusjaar. Zoals altijd had monitor Alfons Mertens immers voor een gevarieerd aanbod gezorgd. Het E-Team ging onder meer op bezoek in de provinciale bibliotheek, waar ze een leerrijke uiteenzetting kregen over de geschiedenis en de werking.



Ze fristen hun kennis over de verkeersregels op en keken samen naar de film 'We food the world',

waarna een geanimeerde bespreking volgde.

Paul Geraets

Innovatieve arbeidsorganisatie

Kansen maar ook valkuilen



Diversiteitsconsulent Ayten Yildirim (rechts) met Pascal Caster (links), ACLVB-afgevaardigde bij Daikin, en Bart Pieters, ACLVB-afgevaardigde bij De Lijn, op een studiedag over innovatieve arbeidsorganisatie in Hasselt.

Bedrijven willen steeds efficiënter werken, goedkoper produceren, sneller en flexibeler inspelen op de wensen van klanten. Ze zijn daarom voortdurend op zoek naar nieuwe werkwijzen om te groeien en werkprocessen te verbeteren. Wanneer werkt zo'n innovatieve arbeidsorganisatie?

Momenteel staat 'innovatieve arbeidsorganisatie' in de belangstelling als nieuw middel om bedrijven beter te organiseren en tegelijk de werkbaarheid van de jobs te verbeteren, althans ... in theorie.

WAT ZEGT DE THEORIE?

Innovatieve arbeidsorganisatie is een nieuw en breed concept. Door werknemers actief te betrekken bij veranderingen in de organisatieprocessen, worden maatregelen genomen die niet alleen de prestaties van de onderneming verbeteren, maar ook de kwaliteit van de arbeid aanzienlijk zouden moeten verhogen.

Daarbij zijn een aantal basisregels in acht te nemen.

Eerst en vooral moet gezorgd worden voor meer regelcapaciteit voor de werknemers. Het is de idee dat werknemers zelf in staat zijn om beslissingen te nemen over hun werk en problemen op te lossen, en dat ze dit ook willen én kunnen doen.

Verder dient de arbeidsorganisatie te worden vereenvoudigd. Complexe structuren en werkprocessen worden afgeschaft, zodat men sneller en vooral efficiënter kan werken. Tot slot dient er overleg te zijn met werknemers als basis. Veranderingen die van bovenaf opgelegd worden, zonder dat werknemers

het nut of het belang ervan kunnen begrijpen, stoten immers meestal op weerstand op de werkvloer.

EN DE PRAKTIJK? BNP Paribas Fortis

Ilja Vandekerckhove, ACLVB-afgevaardigde bij BNP Paribas Fortis, over hun innovatieve arbeidsorganisatie: "Bij BNP Paribas Fortis zijn we als personeel gewoon om te leven in een wereld van verandering, zoals onze slogan het zegt. Meer en meer digitalisering zorgt ervoor dat jobs anders gaan uitgevoerd worden of zelfs verdwijnen. Dit was een van de redenen om recent onze actie 'Sofie is het



beu' te lanceren. Een lichtpuntje is het project "empowerment", waar collega's in hun team in de plaats van doelstellingen te krijgen, gaan samenzitten met hun hiërarchisch verantwoordelijke om in onderling overleg te bepalen wat realistisch is en hoe dit kan bereikt worden."

"Uit de eerste evaluaties blijkt dat, hoewel de algemene resultaten niet beduidend verbeterden, de personeelstevredenheid wel serieus omhoogging. We hebben zelf enkele mandatarissen in die teams en ook zij zijn laaiend enthousiast. De enige bemerking is dat de hiërarchisch verantwoordelijke vooral in het begin nog moeite heeft om zijn plaats in het geheel te vinden, want hij moet de greep kunnen lossen. Een andere vraag is of zijn functie in de toekomst nog nodig is wanneer iedereen zijn verantwoordelijkheid opneemt ... Als vakbond houden we deze evolutie in het oog via allerlei technische commissies, maar na een jaar moeten we zeggen dat het de goede kant uitgaat."

Daikin Europe NV

Ook bij Daikin Europe, de bekende airco- en verwarmingsproducent, wordt momenteel nagedacht over innovatieve arbeidsorganisatie. Productiemanagers en vakbonden zijn samen rond de tafel gaan zitten om te bekijken hoe innovatief werken in het bedrijf geïmplementeerd kan worden.

Pascal Caster, ACLVB-afgevaardigde bij Daikin: "Wij staan hier niet weigerachtig tegenover, al beseffen we dat dit een grondige mentaliteitswijziging met zich mee zal brengen. Ook wij zijn benieuwd welke rol we als vakbond hierin zullen spelen. We zien er alvast naar uit om, weliswaar gestaag én met voldoende overleg, deze nieuwe manier van werken een kans te geven."

Van Mullem Tienen (Multiobus)

In dit bedrijf werd 2 jaar geleden via het computerprogramma *Time Care* het zelfroosteren ingevoerd. De buschauffeurs kunnen daardoor hun eigen diensten zelf kiezen en inplannen van thuis uit op de computer of tablet. De diensten worden 2 maanden op voorhand vastgelegd en het proces kent telkens 3 fases: de wensfase, waarin de chauffeur zijn gewenste diensten kiest, de verbeterfase, waarin hij nog diensten kan

veranderen en uiteindelijk de plannersfase, waarin een planner met alle gegevens aan de slag gaat en zorgt dat elke dienst verzekerd is. Door punten toe te kennen aan bepaalde diensten (*bijvoorbeeld een gesplitste dienst*) en bepaalde acties (*bijvoorbeeld vrijwillig van dienst veranderen*) kan je voorrang krijgen tijdens de verbeterfase. Daarnaast gelden nog enkele regels die elke chauffeur moet respecteren, zoals maandelijks 3 reservendiensten kiezen en minstens 3 gesplitste diensten.

Rudi Claeskens, ACLVB-afgevaardigde bij Van Mullem: "Wanneer iedereen zich aan de afspraken houdt en zich tijdens de verbeterfase wat flexibel opstelt, dan kan je als chauffeur minimum 75% van de diensten rijden die je zelf gekozen hebt, en dat is een zeer goed resultaat. Ikzelf en ook het merendeel van mijn collega's vinden dit een goed systeem en een hele verbetering. Het voordeel is dat je zelf kan bepalen of je in het weekend wil rijden, vroege of late diensten wil doen, én je kan dit van thuis uit plannen. Een nadeel is dan weer dat je slechts 2 maanden op voorhand weet welke dienst je zal doen, maar dat wordt gecompenseerd door de mogelijkheid om van dienst te wisselen onder collega's. Al bij al blijft de job van buschauffeur een beroep waarin je heel flexibel moet zijn."

HET KIND EN HET BADWATER

Kant-en-klare oplossingen bestaan niet. Voorbeelden van goede praktijken kunnen inspirerend werken, maar innovatieve arbeidsorganisatie is per definitie bedrijfsgebonden. En bovendien een werk van lange adem. En zoals bij elke nieuwe uitdaging, gaat het vlotter wanneer het management betrokkenheid toont, leidinggevend en medewerkers op een respectvolle manier met elkaar communiceren, en er voldoende geld en middelen zijn om de maatregelen in de praktijk om te zetten. Een sfeer van wantrouwen, financiële moeilijkheden of herstructurering, frequente wissels in het management, of negatieve ervaringen met veranderingen in het verleden zijn daarentegen dodelijk. Ook de syndicale context is belangrijk: is er een sterke vertegenwoordiging van je vakbond of niet, werken de verschillende bonden samen of tegen elkaar? Is de relatie met de werkgever eerder positief of ronduit negatief? Of het project slaagt, hangt dus van heel wat factoren af.

ROL VAN DE VAKBOND

Niet alleen de arbeidsorganisatie verandert, ook de inhoud van de taken en de verhoudingen op de werkvloer wijzigen. Het spreekt vanzelf dat vakbonden een belangrijke *stakeholder* vormen bij het invoeren van werkplekinnovatie. Vaak worden de overlegorganen pas in het verhaal betrokken wanneer alles eigenlijk al is beslist en er geen ruimte meer is voor bijsturing.

Daartegenover staat dat het vooruitzicht van een verbeterde arbeidskwaliteit een enorm voordeel oplevert voor de werknemers. We moeten immers allemaal langer werken. Functies of jobs die verdwijnen, een uitgedund middenkader, overplaatsingen, intensiever werken en meer verantwoordelijkheid staan tegenover meer inspraak, meer volvoering, meer kans op het leren van nieuwe vaardigheden en competenties, een betere afstemming op het privéleven, minder personeelsverloop, minder zieken.

En dan rijzen er nog heel wat vragen waarop het antwoord niet meteen duidelijk is: vormen de hoge eisen van een zelfsturend team geen extra drempel voor mensen uit kansengroepen? Hoe staat men tegenover collega's met tijdelijke contracten in een dergelijke omgeving, en hoe gaat men die multi-inzetbaarheid en flexibiliteit van werknemers adequaat verlonen?

Innovatieve arbeidsorganisatie is zeker geen zwart-wit-verhaal. Als vakbond zien we de kansen, maar ook de valkuilen. Wanneer werkplekinnovatie ter sprake komt, is het daarom goed om steeds de dialoog te bevorderen en het vertrouwen te winnen, kritisch te zijn in een constructieve sfeer, waakzaam te blijven voor de negatieve effecten van bepaalde maatregelen en er het beste uit te halen voor de werknemers: werkzekerheid, kwaliteit en medezeggenschap voorop.

Wil je graag meer informatie, contacteer dan de Diversiteitsconsulent van je regio. Je vindt de contactgegevens in je plaatselijk secretariaat of op www.aclvb.be/nl/diversiteit-vlaanderen ■

Sara Neiryck

Burkina Faso

Onderhandelen en opleiden

Op 1 mei heeft de Unité d'Action syndicale du Burkina Faso zijn eisenbundel ingediend bij de regeringsautoriteiten. Het bevat twee belangrijke eisen voor de werknemers van de informele sector. Een nieuwe stap naar hun erkenning als rechtmatige werknemers.



Traditioneel is de indiening van het eisenbundel op 1 mei de start van het interprofessioneel overleg met de bevoegde overheden. Dankzij de steun van ons partnership-programma met de CSB (Confédération syndicale burkinabé) werden de vakbondsverantwoordelijken in de regio's opgeleid om de verschillende eisen van de basis te verzamelen en te vertolken. Het vormt een meerwaarde voor de hele sociale dialoog in Burkina Faso, waar de meerderheid van de werknemers tewerkgesteld is in de informele economie en de dialoogstructuren zich nog maar in een embryonaal stadium bevinden. De nationale agenda begint rekening te houden met die realiteit, op regionaal niveau is dat zeker nog niet gebruikelijk. De vakbondsverantwoordelijken moeten dus voorbereid worden om op het terrein te gaan en zo dicht mogelijk bij deze moeilijke realiteit te blijven.

RESULTAAT

De nationale vakbondsactie van de CSB heeft overleg tussen de centrales en de confederaties mogelijk gemaakt en er werd resultaat geboekt: een daling van de intrestvoet en een versoepeling van de leenvoorwaarden voor de werknemers van de informele sector bij het lanceren van hun activiteiten, gratis jaarlijks bezoek voor de werknemers van de informele sector en oprichting van een specifieke structuur in het ministerie van Werk. Dit jaar nog heeft het nationaal eisenplatform de balans opgemaakt met de medewerking van de vakbondsverantwoordelijken van de informele sector. Twee belangrijke vaststellingen kwamen in deze vergadering tot uiting.

Eerst en vooral moet de sociale dialoog een realiteit zijn in de regio's. De voortschrijdende decentralisering van de autoriteiten

noopt daartoe en heel wat socio-economische beslissingen worden op regionaal niveau genomen. Zonder de solidariteit van alle werknemers op nationaal niveau in vraag te stellen, moeten regionale eisenplatforms kunnen opgericht worden ten overstaan van de plaatselijke autoriteiten. Bovendien is het voor een geslaagde overgang van een economie met informele arbeidsverhoudingen naar een zogenaamd formele economie van belang te beschikken over beter opgeleide arbeidskrachten.

In de vergadering van het nationaal platform kon een balans opgemaakt worden van de verworvenheden om dan volgende eisen op de agenda te zetten:

- een institutioneel kader voor sociale dialoog in de regio's instellen net zoals op nationaal niveau
- het overdragen van het totale bedrag van de werkgeversbijdrage voor het leerwezen ontvangen op het niveau van de bedrijven, in het steunfonds voor beroepsopleiding en het leerwezen voor de opleiding van werknemers van de informele sector. De som die de regering doorstort, bedraagt nu slechts 10% van het ontvangen bedrag.

Het intersyndicaal platform is ervan overtuigd dat het inwilligen van die twee eisen de werknemers van de informele sector zal vooruit helpen op weg naar waardig werk. ■

Internationaal Departement

Met herziene detachingsrichtlijn sociale dumping bestrijden?

Op 8 maart presenteerde Marianne Thyssen, EU-commissaris belast met Werkgelegenheid en Sociale Zaken, de twee grote initiatieven van de Europese Commissie in sociale zaken voor 2016 (en ook daarna): een herziening van de detachingsrichtlijn en een Europese sokkel van sociale rechten.

De detachingsrichtlijn - goedgekeurd in 1996 - is het instrument bij uitstek van diegenen die, legaal of illegaal, aan sociale dumping doen. Na de explosie van het aantal detacheringen gedurende de laatste jaren, de misbruiken en het jobverlies heeft de Commissie besloten te reageren. Ze stelde voor het instrument te herzien.

NIET VER GENOEG

Ondanks de voorgestelde nieuwigheden – betere definiëring van het loon, detachering beperkt tot 24 maanden en zelfde arbeidsvoorwaarden voor de gedetacheerde uitzendkrachten als voor de plaatselijke uitzendkrachten – gaat deze herziening niet ver genoeg. In talrijke gevallen en in de meerderheid van de EU-landen zullen de gedetacheerde werknemers nog steeds niet gedekt zijn door dezelfde collectieve overeenkomsten als de plaatselijke werknemers en ze zullen niet kunnen vertegenwoordigd worden door hun vakbonden bij het collectief overleg.

Heel wat problemen met betrekking tot de uitvoering werden evenmin al behandeld, want de uitvoeringsrichtlijn van 2014 werd nog niet omgezet in alle Lidstaten.

SYNDICALE DRUK

We gaan nu ons drukkingswerk aanvangen bij het Parlement en de Raad, opdat deze herziening echt haar belofte zou nakomen om voor hetzelfde werk een gelijk loon en gelijke arbeidsvoorwaarden te voorzien en om zo een einde te stellen aan sociale dumping.

De Europese sokkel van sociale rechten, een noodzakelijke sociale correctie.

De sociale dimensie van de eurozone versterken is een grote werf, en deze Commissie heeft beloofd dat ze Europa een sociale triple A-rating wou geven. Ze heeft een grote raadpleging gelanceerd tot eind 2017 over de invoering van een sokkel van sociale rechten.

Het zou gaan om rechten inzake arbeidsomstandigheden, minimumloon, gelijkheid man/vrouw,

pensioenen, werkloosheidsuitkeringen, ... op dewelke de Commissie zich zou baseren om de prestaties van de lidstaten te evalueren en hervormingen voor te stellen om de sociale toename in de eurozone te versterken.

SOCIALE DOELSTELLINGEN

Wij betreuren dat deze sokkel enkel geldt voor de 19 lidstaten van de eurozone en niet voor de 28 van de EU. Bovenop de eurozone is het de hele eengemaakte markt die dringend nood heeft aan een herstel van het sociaal evenwicht. Het ontbreekt de sokkel ook aan ambitie, meer bepaald inzake sociale dialoog en collectief overleg. En de leidend motieven van de Commissie zoals flexicurity, concurrentievermogen en een strenge begrotingsvisie halen het altijd van de sociale doelstellingen van de sokkel. Om aan al die lacunes te verhelpen gaan we ambitieuze alternatieven voorstellen gedurende de hele raadpleging.

■
Dienst Europa

Akkoord EU-Turkije gaat voorbij aan essentie

Op 18 maart kwamen de 28 lidstaten van de Europese Unie met de Turkse premier tot een overeenkomst omtrent het beheer van de vluchtelingenstromen. Concreet zal elke persoon die zal proberen illegaal de Grieks-Turkse grens over te steken, teruggestuurd worden naar Turkije. Voor elke persoon uit Syrië die tegengehouden is aan deze grens, zal de Europese Unie vervolgens een andere Syrische vluchteling uit Turkije hervestigen. Daartegenover engageert de EU zich om meer dan

6 miljard euro hulp te storten, om vanaf juni het visumstelsel voor de Turkse burgers te liberaliseren en twee hoofdstukken van het toetredingsproces van Turkije tot de EU te heropenen.

Bovenop het feit dat deze collectieve uitwijzingen van vluchtelingen illegaal zijn en het akkoord de vluchtelingenstromen enkel maar zal verplaatsen, lijkt het erop dat de - nochtans primordiale - kwestie van het gemeenschappelijk integratiebeleid, niet eens is behandeld door de Europese leiders. ■



Jean-Claude Juncker (voorzitter Europese Commissie), Ahmet Davutoglu (premier Turkije), Donald Tusk (voorzitter Europese Raad) en Mark Rutte (premier Nederland, wisselvoorzitterschap Raad van de EU).

Fiscale fiche

Vakbondsbijdrage fiscaal aftrekbaar van werkloosheidsuitkeringen

Ben je werkloos, dan mag je bij de belastingaangifte de uitkeringen die je ontving, verminderen met de tijdens de periode van werkloosheid betaalde vakbondsbijdrage.

Heb je in 2015 werkloosheidsuitkeringen via ACLVB ontvangen, dan heb je onlangs je fiscale fiche ontvangen. Op de keerzijde van deze fiscale fiche vind je een fiscaal attest. Dit attest vermeldt het bedrag van de vakbondsbijdrage die je in 2015 hebt betaald in periodes van werkloosheid.

VOORBEELD

- Je hebt voor het volledige jaar 2015 bijdragen betaald (12 x 15,70 euro = 188,40 euro)
Je was volledig werkloos in de maanden maart, april en mei. Op je fiscaal attest zal 47,10 euro vermeld worden (3 maanden x 15,70 euro).
- Je hebt in 2015 123,60 euro aan bijdragen betaald (12 x de bijdrage voor werklozen van 10,30 euro)
Je was het hele jaar volledig werkloos. Op je fiscaal attest zal 123,60 euro vermeld worden (12 maanden x 10,30 euro).

Het bedrag van het fiscaal attest mag je in mindering brengen van het bedrag van je uitkeringen die vermeld zijn op de fiscale fiche.

BIJVOORBEELD

Volgens je fiscale fiche heb je in 2015 3000 euro werkloosheidsuitkeringen ontvangen. Volgens het fiscaal attest mag je 47,10 euro vakbondsbijdrage in mindering brengen. Op je belastingaangifte (Vak IV, rubriek B, code 1260/2260) vul je dan 2952,90 euro in (3000 euro – 47,10 euro).

Je kan je fiscale fiche ook raadplegen via "Mijn werkloosheidsdossier".

Hoe?

Hou je elektronische identiteitskaart en je kaartlezer bij de hand en surf naar de ACLVB-website (www.aclvb.be). Klik op "Mijn Werkloosheidsdossier" in de rubriek "Hoe kunnen we je helpen?". Je komt dan terecht op het scherm "Aanmelden in de module mijn werkloosheidsdossier". Je volgt de aangegeven stappen en komt automatisch in je persoonlijk dossier terecht. ■

Loon voor feestdagen

1 mei, 5 mei, 16 mei, ... ze komen er weer aan: de betaalde feestdagen in mei. Ook werklozen hebben recht op die wettelijke feestdagen.

Maar ... betaalt de (ex-)werkgever loon uit of ontvangt de werkloze een werkloosheidsvergoeding? De uitkomst is niet onbelangrijk, want de werkloosheidsuitkering bedraagt een stuk minder dan het loon.

BIJ VOLLEDIGE WERKLOOSHEID

Zelfs indien je niet meer aan het werk bent, kan je ex-werkgever onder bepaalde voorwaarden verplicht zijn om loon te betalen voor een aantal feestdagen.

Moet de werkgever de feestdag niet vergoeden, en ben je nog steeds werkloos, dan zal je (indien je aan alle voorwaarden voldoet) een werkloosheidsuitkering ontvangen voor deze dag.

Het aantal feestdagen dat de ex-werkgever moet betalen, wordt bepaald in functie van de ancienniteit in de onderneming. De aard van de arbeidsovereenkomst is echter zonder belang. Het kan gaan om een contract voor bepaalde of on-

minder dan 15 dagen ononderbroken gewerkt	dan heeft de werkgever geen enkele verplichting om de feestdagen na je tewerkstelling te vergoeden ► de feestdagen worden door de werkloosheid vergoed
minstens 15 dagen en maximum 1 maand zonder onderbreking gewerkt	dan heeft de werkgever de verplichting om loon uit te betalen voor maximum 1 feestdag gelegen binnen de 14 dagen volgend op het einde van je tewerkstelling
minstens 1 maand zonder onderbreking gewerkt	dan is de werkgever gehouden om loon uit te betalen voor alle feestdagen die zich binnen 30 dagen na het einde van de ononderbroken tewerkstellingsperiode bevinden

bepaalde duur, een vervangingsovereenkomst, enzovoort. Je ex-werkgever is niet verplicht de feestdag(en) uit te betalen indien je het werk hebt hervat bij een nieuwe werkgever.

BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

De werkgever is verplicht het loon te betalen voor de wettelijke feestdag (of vervangingsdag) die samenvalt met een dag waarop je tijdelijk werkloos bent ingevolge economische redenen, technische stoornis of slecht weer.

De werkgever betaalt in principe het volledige brutoloon voor de feestdag.

In afwijking van dit algemeen principe kan voor een aantal feestdagen (afhankelijk van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid tijdens het betrokken kalenderjaar), een vermindering van sociale bijdragen worden toegekend. De werkgever moet in dat geval enkel het belastbaar loon betalen (bruto – persoonlijke RSZ-inhouding van de werknemer). ■

Kim De Schamphelleire

Maak jij al gebruik van de elektronische stempelkaart ?

Al meer dan 4000 volledig werkloze ACLVB-leden hebben gekozen voor de elektronische controlekaart (EC3). Ontdek de voordelen ervan!



WAT?

Als volledig werkloze moet je elke maand je controlekaart invullen en aan ACLVB bezorgen zodat we je uitkering kunnen betalen.

Je kan dit doen via een papieren controlekaart, maar ook via je PC, smartphone of tablet.

Arbeidsdagen, ziekte-dagen, vakantiedagen, ... duid je op een eenvoudige manier aan en op het einde van de maand is er maar 1 klik nodig om je elektronische kaart aan ACLVB te bezorgen.

Dit alles gebeurt binnen de beveiligde omgeving van de sociale zekerheid.

Surf naar www.aclvb.be; via de rubriek werkloosheid kan je klikken op "Elektronische controlekaart". Je vindt er onder andere een handleiding zowel voor de toepassing op PC als voor smartphone/tablet.

Ben je overtuigd, klik dan op "Vul uw elektronische controlekaart in".

VOORDELEN?

- De toepassing wijst zichzelf uit en is heel eenvoudig in gebruik
- Je hoeft je niet langer elke maand naar je ACLVB-secretariaat te verplaatsen
- Je bespaart op postzegels
- Je kan je kaart niet meer verliezen
- Je uitkering kan nog sneller betaald worden
- Je kan je bevestigde kaarten steeds raadplegen in "Mijn werkloosheidsdossier"

Niks dan voordelen dus! Waarop zou je nog wachten om voortaan je controlekaart online in te vullen?

INTERESSE?

Kom dan zeker eens langs in je plaatselijk ACLVB-secretariaat voor een woordje uitleg.

Kim De Schampheleire

vrijheid

STEM
1

Meer ~~afspraken~~
voor meer
koopkracht.



Waarom geen vrije loonsonderhandelingen? ACLVB gaat ervoor.
Meer info op www.stem1.be

Sociale verkiezingen 2016

Vrije visie, eigen stem

