



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Inkomsten voor sociale zekerheid moeten hoger!

In dit nummer:

ACLVB streeft naar 50% vrouwelijke kandidaten bij sociale verkiezingen | Put je vakantierechten uit voor het einde van het jaar | Jong en vakbondsafgevaardigde | ACLVB houdt Brussels en Vlaams regeerakkoord tegen het licht

INHOUD

Rechtvaardige transitie 5

De transitie naar een koolstofarme samenleving moet rechtvaardig gebeuren. Dat maakten de vakbonden andermaal duidelijk tijdens de global climate strike.

Waar sociale verkiezingen? 6

In mei volgend jaar zullen opnieuw duizenden ondernemingen sociale verkiezingen organiseren. In welke bedrijven precies moet dat, volgens de wet?

Centen voor de sociale zekerheid: meer en anders 9

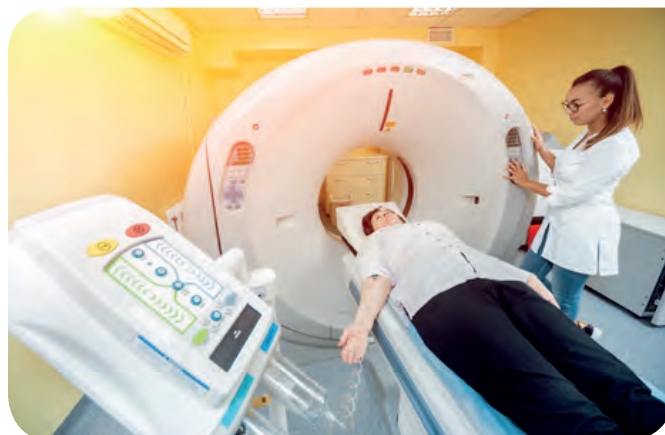
De voorbije jaren werden keer op keer gaten geslagen in de financiering van de sociale zekerheid. Daar moet een einde aan komen. De vakbonden weten hoe.

Kom op! 10

Jonge werknemer en zin om meer te doen op het werk dan enkel en alleen je job? Dan stel je je toch kandidaat als werknemersafgevaardigde. "Aanrader!", zeggen Thomas en Angelo.

Klusje klaren als werkloze 22

Vrijwilligerswerk doen als werkloze, mag dat? Of je bijberoep blijven uitoefenen als je werkloos wordt? Welke activiteiten kan je verrichten zonder dat je werkloosheidsuitkering in gevaar komt?



Debat nodig over de herfinanciering van de sociale zekerheid

Uitkeringen krijgen wanneer je arbeidsongeschikt bent, een beroep kunnen doen op een van de beste gezondheidsstelsels ter wereld tegen een redelijke prijs, werkloosheidsuitkeringen ontvangen als je je job verliest, een geboortepremie en gezinsbijslag op je rekening gestort zien voor de opvoeding van je kinderen, een tegemoetkoming genieten wanneer je loon daalt omdat je tijdskrediet opneemt, pensioenuitkeringen opstrijken na je loopbaan ...

Al dat geld komt niet uit de lucht vallen. Het komt uit de pot van de sociale zekerheid. Opdat zou kunnen voldaan worden aan de rechtmatige noden van de bevolking, pleiten de drie vakbonden voor een diversifiëring van de inkomstenbronnen van die sociale zekerheid.

VRIJUIT

VERSCHEIJNT NIET IN AUGUSTUS

ACLBV 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 & Remy-Roto Beauraing

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

Eindelijk een verhoging van het minimumloon?

Het volstond dat één beroepscentrale in juni stemde tegen de verhoging van het minimumloon met 1,1%, opdat de vakbond waartoe ze behoort zou weigeren het ontwerp van interprofessioneel akkoord te ondertekenen. Reden: het was niet voldoende. Resultaat: 286 000 werknemers liepen een loonsverhoging in juli, augustus, september en oktober mis. Gegeven een dergelijke onrechtvaardigheid gingen de onderhandelingen in de Nationale Arbeidsraad verder. Jammer genoeg is er nog niet echt een akkoord binnen de Groep van 10, al zijn er bepaalde perspectieven. Voor de minimumlonen zien we misschien eindelijk de verhoging van 1,1% vanaf 1 november 2019. De ACLVB is in ieder geval klaar – zoals ze dat ook in juni was – om dit interprofessioneel akkoord voor deze eerste verhoging te ondertekenen. In diezelfde pistes zou een andere verhoging van het minimumloon - met 2,4% - kunnen plaatsgrijpen vanaf april 2020. De werkgevers vragen dat een compensatiemechanisme in de vorm van een bijkomende vermindering van de patronale bijdragen zou ingevoerd worden, hetzij door de toekomstige regering, hetzij door het parlement, zodat de maatregel de bedrijven niets zou kosten.

"België functioneert zonder federale regering, het draait in ieder geval niet slechter dan mét een echte regering." Uiteraard delen we die simplistische, zeg maar populistische analyse niet. Volgens het Federaal Agentschap van de Schuld is de staatsschuld in september gestegen met 169,895 miljoen euro, wat het netto te financieren saldo op 3,649 miljard brengt. En we weten inmiddels in welke zakken de regeringen het geld gewoonlijk gaan zoeken - die van de werknemers en de uitkeringsgerechtigden - en in welke budgetten ze zullen snoeien: de werkloosheid, de gezondheidszorg, justitie. België heeft een ploeg ministers nodig die beslissingen neemt, al was het maar om een geloofwaardige begroting op te



stellen en een echte fiscale revolutie door te voeren.

We weten niet wat zich in de coulissen tussen partijvoorzitters afspeelt. Er zijn gewest- en gemeenschapsregeringen gevormd die de intentie hebben een sterk verschillend sociaal beleid te voeren. De kiezers hebben het er de dames en heren politici niet makkelijker op gemaakt door massaal te stemmen op extreme partijen met onrealiseerbare verkiezingsprogramma's. De beloftes die op economisch en sociaal vlak werden gemaakt vanuit de hoek van extreem rechts net zoals vanuit extreem links, zouden de problemen enkel groter maken en, indien toegepast, leiden tot autoritaire en vrijheidsfnuikende regimes.

We gaan evenmin akkoord met de aanhangers van het ultraliberalisme, die de markten hun gang laten gaan, want die reguleren zichzelf wel, en de rijken zich maar meer doen verrijken, zodat hun rijkdom neerdruppelt over de rest van de samenleving. De huidige toestand van de wereld bewijst dat de markteconomie absoluut beter moet gereguleerd worden, sociaal en op milieuvlak.

Het geld van de rijken vloeit uiteraard niet naar de armen. We geloven dat de staat een rechtvaardige fiscaliteit moet instellen die alle vormen van inkomsten belast, zodat de last over de sterkste schouders verdeeld wordt.

Met onze collega's van ACV en ABVV vragen we een verhoging van de inkomsten van de sociale zekerheid om het hoofd te kunnen bieden aan de gestegen noden van de bevolking (zie blz. 4).

In afwachting van de oprichting van een volwaardige federale regering blijven de sociale partners dus onderhandelen over de dossiers die hun werden toevertrouwd via de interprofessionele akkoorden. Over enkele dagen zullen we zien of de rede het zal gehaald hebben en of de eerste verhoging van het minimumloon zal kunnen ondertekend worden. ■

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter

Op naar 50% vrouwelijke kandidaten

Even veel vrouwelijke kandidaten als mannelijke! De ACLVB legt zichzelf een ambitieuze doelstelling op voor de sociale verkiezingen van 2020. Want wie kan beter de bekommernissen van vrouwen verdedigen dan vrouwen zelf? Hoog tijd voor meer vrouwen in de Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming en aan de onderhandelingstafels van de Syndicale Delegatie.



De gelijke behandeling van vrouwen en mannen wordt wettelijk gewaarborgd. Maar onze samenleving kent vrouwen een rol toe die het evenwicht tussen werk en privéleven complexer maakt.

Vaker dan mannen oefenen vrouwen preciaire jobs uit, deeltijdse jobs, slechtbetaalde jobs, zorgjobs die minder goed verloond worden, ze nemen meer loopbaanonderbrekingen ... en die discriminatie achtervolgt hen tot de laatste snik, want uiteindelijk genieten ze ook een lager pensioen.

Sabine Slegers, Nationaal Secretaris ACLVB: *"Absoluut nodig dus dat vrouwen een actieve rol opnemen in de overlegorganen in het bedrijf en in de Syndicale Delegatie."*

KOM OP, KOM ERBIJ!

Wees kandidate en verdedig mee de rechten van al je collega's, vrouwen en mannen.

JIJ TOCH OOK?

"Ik toch niet? Ik ken daar niets van!"

Opkomen voor je collega's terwijl je amper iets afweet van arbeidswetgeving? Natuurlijk wel! Vakbondswerk leer je gaandeweg en in groep, je kan steunen op de ervaring van je collega's. En uiteraard staat ook de ACLVB je bij.

"Is dat niet vooral een mannenkwestie?"

Het overleg binnen een onderneming behoort toe aan iedereen die er werkt. De afgevaardigden zorgen voor verbeteringen en ijveren voor

een sociaal evenwicht. Goed voor iedereen, mannelijke en vrouwelijke werknemers.

"Het levert vast een hoop werk op? Kan ik dat wel combineren met mijn job en mijn privéleven?"

Het merendeel van het vakbondswerk gebeurt op het bedrijf en tijdens de werkuren. Je beschikt over tijd om je mandaat uit te oefenen en om je collega's te ontmoeten."

MEER WETEN?

Wat kan je als afgevaardigde doen voor je bedrijf?

Je leest het antwoord in de brochure op onze website www.wordkandidate.be



Je staat er niet alleen voor!

Reken op de experten bij de ACLVB!

Stel je kandidaat op www.wordkandidate.be



GO FOR 50/50

Met ons polsbandje maak je duidelijk dat ook jij meer vrouwelijke kandidaten belangrijk vindt. Vraag ernaar bij je Bestendige Secretaris.

Voor een rechtvaardige transitie naar een duurzame economie

Voor de ACLVB is het van belang om aanwezig te zijn bij klimaatmanifestaties zoals die van 20 september. Niet om een beweging op initiatief van jongeren te recupereren. Wel om te herhalen dat de transitie naar een koolstofarme samenleving rechtvaardig moet gebeuren.



“De markteconomie kan slechts functioneren als ze op milieuvlak en sociaal gecorrigeerd wordt”, zo herinnert Olivier Valentin, Nationaal Secretaris ACLVB, eraan. “Hoe meer de tijd verstrijkt, hoe meer we er ons van bewust zijn dat de correctie aanzienlijk zal moeten zijn.”

Als vakbond hebben we een legitimiteit in deze strijd. “Er zijn eerst en vooral de gezondheids- en veiligheidskwesties op het werk die met de klimaatveranderingen gepaard gaan, zoals werken bij hoge temperaturen. Vervolgens zijn er de transities in de werkgelegenheid en in de sectoren en bedrijven: hoe ervoor zorgen dat als de transities plaatsvinden, dat gebeurt in samenspraak met de werknemers en hun vertegenwoordigers? En wat te doen ook opdat de overheden, de sectorfondsen, kortom alle opleidingsactoren anticiperen op de veranderingen, en het vormingsaanbod afstemmen op de nieuwe noden van morgen?”

AAN DE KANT VAN DE WEG

Een van de fundamentele waarden van de Liberale Vakbond is de solidariteit. “Het is daarom dat we herhalen dat de transitie rechtvaardig moet zijn. Met andere woorden: we willen niemand aan de kant van de weg laten staan. Deze strijd is globaal. Hij moet natuurlijk in België gevoerd worden, maar ook op een hoger niveau, via het Europees Vakverbond (EVV) en het Internationaal Vakverbond (IVV). De slogan waarachter we ons daar scharen is duidelijk: *There is no job on a dead planet*. Wat vandaag indruk maakt, is de algemene bewustwording. De jeugd loopt op kop en geeft het voorbeeld. De jongeren zijn overtuigd en schudden de samenleving wakker. En ze zullen over enkele jaren aan het roer staan. De vakbonden zijn al sinds geruime tijd begaan met die vragen en het is logisch dat zij deze accelerator van oplossingen omarmen. De beslissingsdrang nadert, maar men rekent op ons opdat de transitie rechtvaardig zou verlopen.”

MARS OF STAKING

De organisatoren hebben andermaal hun actie “Global climate strike” genoemd. De Liberale Vakbond weigert dit soort actie een staking te noemen. We spreken liever over een “mars” voor het klimaat. Voor ons is een staking het ultieme middel om druk te zetten op de werkgever (in de bedrijven), op de werkgeversfederaties (op het niveau van een activiteitssector) of op een regering die maatregelen neemt die indruisen tegen de belangen van onze leden.

De strijd om de productie- en consumptiewijze te veranderen, is van een heel andere aard. De syndicalisten dringen aan op een rechtvaardige transitie, zelfs als blijkt dat die radicaal zal moeten zijn, naar een duurzame economie. ■

Sociale verkiezingen? Waar, voor wie en wanneer?

U zal het in Vrijuit al gemerkt hebben: de sociale verkiezingen naderen met rasse schreden. De komende maanden lichten we in deze rubriek stapsgewijs het verloop van de verkiezingsprocedure, de nieuwigheden en enkele bijzonderheden uit de rechtspraak toe.

IMPACT VAN DEZE VERKIEZINGEN

In de periode van 11 tot en met 24 mei 2020 zullen opnieuw meer dan 6 500 ondernemingen overgaan tot het organiseren van sociale verkiezingen en de oprichting of vernieuwing van comités voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en ondernemingsraden (OR). De verkiezingsprocedure duurt 150 kalenderdagen, start in december 2019 en is strak georganiseerd. Deze procedure die nauwgezet moet gevolgd worden, aangezien de reglementering de openbare orde raakt, leidt tot een brede waaier van betwistingen en gerechtelijke procedures voor de arbeidsrechtbanken over het hele land: de betwisting van de afbakening van de technische bedrijfseenheid, de functies van het leidinggevend personeel en het kaderpersoneel, de kiezerslijsten, het aantal mandaten, de lijst van het leidinggevend personeel en het kaderpersoneel, de geldigheid van kandidaturen, verbetering van de uitslag van de stemming, tot nietigheid van de kiesverrichting.

WIE MOET ZE ORGANISEREN?

Ondernemingen die “gewoonlijk gemiddeld” ten minste honderd werknemers tewerkstellen, moeten een ondernemingsraad oprichten of hernieuwen. Dat is ook zo voor de ondernemingen waar bij de sociale verkiezingen van 2016 een raad werd opgericht of had moeten opgericht worden, voor zover zij nog steeds gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstellen. Zij moeten dan wel geen verkiezingen houden voor de ondernemingsraad. Het mandaat in de ondernemingsraad wordt uitgeoefend door de personeelsafgevaardigden die in het comité werden verkozen. Ondernemingen die “gewoonlijk gemiddeld” ten minste vijftig werknemers tewerkstellen, moeten een comité oprichten.

Het begrip “gewoonlijk gemiddeld” betekent dat eerst de gemiddelde tewerkstelling moet worden berekend. Pas daarna kan onderzocht worden of deze gemiddelde tewerkstelling ook “gewoonlijk” is (*Arbrb. Brussel 23 november 2012, AR 12/6226/A; Arbrb. Leuven 4 februari 2016, AR 16/29/A*).

Zowel de ondernemingen met als de ondernemingen zonder industriële of commerciële finaliteit zoals vzw's, ziekenfondsen, het vrij onderwijs organiseren verkiezingen.

En ja, ook bij de ACLVB zelf kiest het personeel zijn werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad en het comité.

ONDERNEMING ALS TECHNISCHE BEDRIJFSEENHEID (TBE)

Op vandaag bestaan ondernemingen steeds meer uit netwerken van afzonderlijke juridische entiteiten die elk hun eigen activiteit hebben. Deze aparte entiteiten behalen veelal niet de tewerkstellingsdrempels, waardoor er – al dan niet zo bedoeld – geen sociale verkiezingen moeten worden georganiseerd. Om te vermijden dat zulke constructies worden opgezet met de bedoeling de verplichting tot het houden van verkiezingen te omzeilen, is het begrip “technische bedrijfseenheid” geïntroduceerd. Sociale verkiezingen moeten worden gehouden op het niveau van de technische bedrijfseenheid (TBE). De onderneming of TBE valt niet altijd samen met een juridische entiteit (zoals een nv, een bvba). Sommige verschillende juridische entiteiten kunnen samengevoegd worden tot één onderneming of één juridische entiteit kan worden gesplitst in meerdere technische bedrijfseenheden, bv. de aparte vestigingen.

Of er sprake is van een TBE, wordt bepaald door verschillende sociale en economische criteria.

Economische criteria die kunnen wijzen op samenhang zijn o.m. dezelfde, onderling op elkaar afgestemde of complementaire activiteiten (*Arbrb. Brussel 12 februari 2016, AR 16/174/A; Arbrb. Gent 4 februari 2016, AR 16/79/A*), eenzelfde boekhoudkantoor en revisor (*Arbrb. Antwerpen, afd. Turnhout 5 februari 2016, AR 16100/A*), gemeenschappelijke IT-infrastructuur (*Arbrb. Charleroi 9 april 2004, AR 62986/A*), gecentraliseerde administratie, betalingen, instructies en procedures, facturatie, aankoopdienst, magazijn ... (*Arbrb. Gent, afd. Kortrijk 5 februari 2016, AR 16/40/A*), gemeenschappelijke directie (*Arbrb. Charleroi 2 maart 2012, 12/251/A*), zelfde logo, briefhoofd, website (*Arbrb. Turnhout 8 februari 2012, AR 12/128/A; Arbrb. Charleroi 2 maart 2012, AR 12/251/A*) ...

Gemeenschappelijk arbeidsvoorwaarden (*Arbrb. Kortrijk 7 maart 2012, 12/55/A*), overplaatsingen en uitwisselingen van werknemers (*Arbrb. Antwerpen, afd. Turnhout 5 februari 2016, AR 16/100/A; NI. Arbrb. Brussel 12 februari 2016, Ar 16/174/A en 16/175/A*), gemeenschappelijke parking, vergaderzalen, ingangen, eetzaal (*Arbrb. Antwerpen, afd. Turnhout 5 februari 2016, AR 16/100/A*), gezamenlijke sociale activiteiten (*Arbrb. Henegouwen, afd. Charleroi 4 maart 2016, AR 16/227/A*) ... wijzen onder meer op een sociale samenhang. Uit een analyse van de rechtspraak blijkt dat grote afstanden tussen vestigingen niet automatisch leiden tot de conclusie dat er geen sociale samenhang is. Gelet op de moderne communicatiemiddelen belemmeren immers grote afstanden tussen vestigingen niet langer de sociale samenhang.



Kom op!

Word ACLVB-kandidaat.

Een deel van de ploeg van 121 ACLVB-afgevaardigden bij de MIVB.

De rechtspraak hecht ook slechts een relatief belang aan cultuur- en taalverschillen. De arbeidsrechtbank Brussel oordeelde in meerdere vonnissen dat het verschil in taal de dag van vandaag geen barrière meer vormt voor efficiënt vergaderen.

Er kan immers een beroep gedaan worden op vertaaldiensten. Het verschil in cultuur werd door de rechtbank zelfs als verrijkend gezien (*Arbrb. Brussel 06.02.2012 AR 12/517/A en 12/605/A en 12/1211/A; Arbrb. Brussel 10.02.2012, AR 12/775/A*).

De rechtbank komt niet tot haar besluit op basis van een gewone optelsom van verschillende criteria; zij zal ze inhoudelijk wegen en beslissen welke ze essentieel en doorslaggevend acht. De kwaliteit van de criteria primeert dus op de kwantiteit (*Arbrb. Brussel 12 februari 2016, AR 16/162/A*).

De sociale criteria zijn in elk geval doorslaggevend, los van het bestaan van economische zelfstandigheid (*Cass. 19.12.1983; Arbrb. Brussel 06.02.2012 AR 12/604/A en 12/693/A*).

Het is mogelijk dat de TBE voor de raad anders is samengesteld dan voor het comité. De opdrachten toevertrouwd aan het comité verschillen immers van de opdrachten waarmee de ondernemingsraad gelast is (*Arbrb. Kortrijk 7 maart 2012, AR 12/55/A*). Het doel is zo goed mogelijk werkende overlegorganen op te richten waar alle werknemers in de beste omstandigheden bij betrokken worden (*Arbrb. Henegouwen, afd. Charleroi 5 februari 2016, AR 16/152/A; Arbrb. Antwerpen afd. Tongeren 4 februari 2016, AR 16/18/A*). Het kan in het belang van de werknemers zijn dat de welzijnsproblematiek beter op lokaal vlak wordt behandeld zo dicht mogelijk bij de werkvloer (*Arbrb. Antwerpen afd. Turnhout 5 februari 2016, AR 16/100/A*).

VERVROEGING REFERTEPERIODES VOOR DE BEREKENING VAN DE PERSONEELSSTERKTE

De wetgever heeft de referperiode voor de berekening van de personeelssterkte vervroegd met één kwartaal. De personeelssterkte

te wordt nu berekend aan de hand van het aantal dagen waarop alle werknemers werden tewerkgesteld, volgens de aangifte in het Dimona-systeem gedurende de periode van 1.10.2018 tot en met 30.9.2019 en niet langer gedurende het kalenderjaar voorafgaand aan de verkiezingen.

Ook de referperiode voor de berekening van het gewoonlijk gemiddeld aantal uitzendkrachten bij de gebruiker is vervroegd. Voortaan moet rekening worden gehouden met de uitzendkrachten tewerkgesteld in de periode van 1.4.2019 tot en met 30.6.2019.

WELKE WERKNEMERS KOMEN IN AANMERKING?

De Wet Sociale Verkiezingen definieert een werknemer als elke persoon die krachtens een arbeids- of leerovereenkomst (arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers, telewerkers, studenten, huisarbeiders, expats, gedetacheerden, ...) tewerkgesteld is. De personen die voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst zijn door de VDAB,

FOREM of ACTIRIS, en de onderzoekers aangeworven door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek alsmede de ermee geassocieerde fondsen, worden gelijkgesteld met werknemers. De ter beschikking van een gebruikende onderneming gestelde uitzendkrachten komen eveneens in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte onder de voorwaarde dat ze geen vaste werknemer vervangen wiens arbeidsovereenkomst geschorst is, behoudens bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken of bij slecht weer. Werknemers tewerkgesteld krachtens een vervangingsovereenkomst, statutairen, zelfstandigen, uitzendkrachten bij het uitzendkantoor, bursalen, worden uitgesloten voor de bereke-

ning van de tewerkstellingsdrempel. Ook personen in SWT komen niet in aanmerking.

BEREKENING VAN DE GEMIDDELDE PERSONEELSSTERKTE

De gemiddelde personeelssterkte dient voor de werknemers als volgt te worden berekend: aantal kalenderdagen dat elke werknemer aangegeven is in het Dimona-systeem van 1.10.2018 t.e.m. 30.09.2019 gedeeld door 365. Een werknemer die werd tewerkgesteld van 1.10.2018 tot en met 30.9.2019 telt dus voor een breuk 365/365, dus een geheel. Een werknemer die bijvoorbeeld in dienst was van 1.4.2019 t.e.m. 25.4.2019 telt voor een breuk van 25/365.

Het gemiddelde van de uitzendkrachten (in zoverre die geen vaste werknemers vervangen waarvan de arbeidsovereenkomst is geschorst) wordt berekend door het aantal kalenderdagen van inschrijving in het bijzonder personeelsregister tijdens de periode 1.4.2019 tot en met 30.6.2019 te delen door 92.

Bij de berekening van de drempel worden deeltijdse werknemers met een uurrooster van minder dan 3/4 van een voltijdse tewerkstelling slechts voor de helft meegeteld. De gewoonlijk gepresteerde arbeidsduur is bepalend en niet de in de arbeidsovereenkomst vastgestelde arbeidsduur.

Ilse Veugen

Uitkering in december? Vergeet je resterende vakantiedagen niet!

Wanneer je in december een ziekte- of werkloosheidsuitkering ontvangt ten laste van de sociale zekerheid, kan die wel eens lager uitvallen dan de voorgaande maanden. De vakantiedagen die je in 2019 nog niet hebt opgenomen, worden immers in rekening gebracht bij de berekening van de betaling voor december.



We illustreren met een voorbeeld. Stel: ik werk als bediende en ben ziek geworden in juli en heb nog recht op 10 dagen vakantie in 2019. Als ik in december nog niet terug aan de slag ben, zal ik die dagen dus niet meer kunnen opnemen. Dan zal de mutualiteit die dagen automatisch op de laatste 10 werkdagen van 2019 plaatsen (arbeiders kunnen een aanvraag doen om deze dagen op een ander moment in het vakantiejaar in rekening te brengen). Voor

die dagen heb ik dan recht op vakantiegeld, en dus niet op een uitkering. Bij arbeiders werden deze dagen al in mei uitbetaald. Bedienden zullen deze dagen van de werkgever moeten krijgen met de loonbrief van december. Zo verlies ik uiteindelijk geen inkomen.

DECEMBERAFREKENING

Een bediende die in 2019 de prestaties verminderd heeft door vrijwillig de tewerkstellingsbreuk te verminderen (bijvoorbeeld door

ouderschapsverlof op te nemen) en daardoor niet alle verlofrechten heeft opgenomen die in 2018 werden opgebouwd, zal recht hebben op het vakantiegeld voor de wettelijke vakantiedagen die niet werden opgenomen. Dit wordt de decemberafrekening genoemd. Je wettelijk vakantierecht wordt namelijk steeds beperkt tot maximum 4 weken per kalenderjaar.

Een voorbeeld zal dit verduidelijken: stel, je werkte in 2018 voltijds. In 2019 nam je 1/5 ouderschapsverlof op. In dat geval wordt je verlofrecht in 2019 beperkt tot 4 x 4 = 16 dagen, terwijl je 20 dagen had opgebouwd. De 4 vakantiedagen die je niet kon opnemen, zullen je worden uitbetaald. Arbeiders ontvangen hier geen extra vakantiegeld, aangezien alle rechten al in mei werden uitbetaald door de vakantiekas.

Sociale zekerheid in het rood?

Kijk naar de inkomsten

De tekorten in het budget voor de sociale zekerheid stijgen meer dan was voorzien dit jaar. Als er niets gebeurt, zullen ze meer dan 3 miljard euro bedragen. In plaats van de werklozen, gepensioneerden en zieken onder druk te zetten, vragen de drie vakbonden een verhoging van de inkomsten om te voldoen aan de noden van de bevolking.

We willen dat er een debat gevoerd wordt over de herfinanciering van de sociale zekerheid, en niet dat er nog verder beknipt wordt op de ziekte- en werkloosheidsuitkeringen, pensioenen en gezondheidszorg. Een mirakeloplossing bestaat niet, maar als er gewerkt wordt op de volgende acht werven, kunnen we onze sociale bescherming en zekerheid, en dus onze levenskwaliteit, vrijwaren.

MEER VOLWAARDIGE JOBS

Meer volwaardige jobs voor meer sociale bijdragen. De beleidskeuzes van de voorbije jaren waren niet doeltreffend. De Belgische economie groeide trager dan in de rest van Europa. De werkgelegenheids groei slabakt. Volwaardige kwalitatieve jobcreatie was dan ook geen beleidsdoelstelling. Het beleid van jobs, jobs, jobs was vooral een beleid van bijjobs, bijjobs, gericht op wie al werk heeft, studenten en gepensioneerden. Voor sommigen is die bijjob hun voornaamste tewerkstelling. Dat heeft gevolgen. Wat met de opbouw van socialezekerheidsrechten, de toepassing van minimumlonen en beschermingen in het arbeidsrecht?

NEPSTATUTEN

De arbeidsmarkt is een pretpark geworden voor bedrijven, met almaar meer statuten die aan de gewone bijdragen van werkgevers en werknemers ontsnappen: studentenarbeid, flexi-jobs, bijklussen tot 6.250 euro per jaar ... Om nog te zwijgen van de gunstregimes voor wie sportlui of wetenschappers tewerkstelt. Dat ondergraaft de inkomsten van de sociale zekerheid.

LOONVOORDELEN

Werkgevers proberen werknemers te lokken en te houden door loonvoordelen aan te bieden in de vorm van cafetariaplannen, wat resulteerde in een wildgroei van alternatieve voordelen. Een 'win' voor de werkgever, maar vaak op lange termijn een 'loss' voor de werknemer, die minder socialezekerheidsrechten opbouwt. Bovendien leiden die alternatieve verloningsvormen tot minder inkomsten voor de sociale zekerheid, waardoor de werknemer opnieuw kan worden geraakt.

PUTTEN DELVEN

Als de federale regering moedwillig budgettaire putten graaft in de sociale zekerheid door te goochelen met sociale bijdragen, dan moet ze ook maar instaan voor een volledige compensatie ervan met overheidsmiddelen. Voor de taxshift was dat afgesproken, maar het werd met de rem op uitgevoerd. Voor de putten gegraven via aparte statuten en alternatieve loonvoordelen is een compensatie via alternatieve financiering afwezig.



Atypische arbeidsvormen ontsnappen aan de gewone bijdragen van werkgevers en werknemers, waardoor de financiering van de sociale zekerheid aangetast wordt.

VERGRIJZINGSKOSTEN

De vergrijzing maakt dat de sociale zekerheid meer inkomsten nodig heeft. De nieuwe financieringswet voor de sociale zekerheid erkent dat. Alleen werden zodanig strenge voorwaarden in de wet ingeschreven, dat het principe nooit bedoeld is om te werken. Het is toch normaal om ook in een vergrijzende samenleving solidariteit te organiseren? De stijgende levensverwachting moeten we omarmen.

IEDEREEN DOEN BIJDAGEN

De sociale bescherming van de mensen wordt voor een groot deel gefinancierd op basis van sociale bijdragen op één inkomenscategorie: de inkomens uit arbeid. De uitgaven dekken nochtans veel meer (gezondheidszorg voor bijna iedereen, arbeidsmarktmaatregelen, solidariteit). Daarom pleiten we voor een nieuwe bijdrage, die ook de kapitaalinkomens aanspreekt. De opbrengst daarvan gaat rechtstreeks naar de sociale zekerheid.

STRIJD TEGEN FRAUDE

Wil de volgende regering écht het grote geld zoeken, dan moet ze de loon- en bijdragefraude aanpakken. De inspectiediensten legden de laatste jaren alleen maar nadruk op de uitkeringsfraude. De strijd tegen de grote fraude moeten ze nog altijd aangaan met de handen op de rug, door een gebrek aan mensen, middelen, bevoegdheden, instrumenten en niet zelden ook aan politieke wil. Investeren in een doorgedreven strijd tegen fraude brengt nochtans op.

EEN STRUCTURELE EVENWICHTSDOTATIE

De evenwichtsdotatie om het verschil tussen inkomsten en uitgaven bij te passen, is maar tijdelijk gegarandeerd. Wij vragen vanaf 2021 een structurele evenwichtsdotatie. De huidige dotatie is gekoppeld aan een 'responsabiliseringsmechanisme', om ontsporingen te vermijden. We zouden er anders tegenover staan, mocht er ook voor pakweg de minister van Financiën zo'n mechanisme komen. De grote budgettaire ontsporingen zaten de laatste jaren daar, maar zonder enige responsabilisering. ■

Jong en ACLVB-afgevaardigde

Je bent jong en je hebt zin om meer te doen op het werk dan enkel en alleen je job? Dan ga je toch voor de rol van werknemersafgevaardigde! Angelo Martens en Thomas Vandeweyer zeggen overtuigd ja aan vakbondsengagement.

Angelo Martens (26) is bij het Gentse Shell Catalysts & Technologies aan de slag als procesoperator, én als ACLVB-afgevaardigde in het CPBW en de Ondernemingsraad.

“De ACLVB-ploeg in ons bedrijf had me voor de vorige sociale verkiezingen gevraagd of ik geen kandidaat wou zijn. Eerlijk, daar moest ik een paar nachtjes over slapen. Niet dat ik er niet voor openstond, ik geloofde wel in de meerwaarde van goed vakbondswerk. Maar ik wist weinig af van die wereld.”

“Gelukkig ben ik van meet af aan goed ondersteund geweest door de Liberale Vakbond, tijdens de sociale verkiezingen, maar vooral ook daarna. Sinds ik verkozen werd, volg ik de vormingen van Comé. Ik leer mijn weg kennen in de sociale wetgeving. Vinden we het antwoord niet, of zitten we ergens vast in een situatie, dan bellen of mailen we onze bestendig secretaris bij ACLVB. Eigenlijk sta je er nooit alleen voor.”



Doet het werk van vakbondsafgevaardigden ertoe?

“Uiteraard! Werknemers doen dankbaar beroep op ons: we pluizen juridische informatie voor ze uit, geven ze advies als ze keuzes moeten maken in hun loopbaan, onderhandelen met de werkgever, waken over veilige arbeidsomstandigheden, noem maar op. Mensen zijn ook aangenaam verrast als ze merken welke inspanningen we leveren achter de schermen: cao-gesprekken voorbereiden, voorstellen van de werkgever af-

wegen, Het belang van vakbonden overstijgt trouwens het bedrijfsniveau: algemeen moeten we strijden om te vrijwaren wat we verkregen hebben voor werknemers en werkzoekenden. Zie maar naar de plannen van de Vlaamse regering: de woonbonus wordt afgeschaft, dienstencheques worden duurder, enz. In het bijzonder voor jongeren wordt het moeilijker.”

Voor herhaling vatbaar, je vakbondsmandaat?

“Zeker weten! Dit is echt een win-winervaring! Het is een dagelijkse leerschool, een ontzettend boeiende wereld. Je verruimt je blik, je leert onderhandelen. Allemaal troeven die je ook naast het werk van pas komen. En ondertussen help je anderen. Niet alleen in ons eigen bedrijf ontvang ik waardering daarvoor. Ook in mijn vriendenkring zijn er intussen al een tiental die de overstap naar de Liberale Vakbond gemaakt hebben. Als je daar geen energie van krijgt!” ■

“Write the future” zegt een slogan op de bedrijfsmuur bij Nike in Laakdal. Precies wat Thomas Vandeweyer (27) er doet als ACLVB-afgevaardigde in de Ondernemingsraad en de Syndicale Delegatie. “Te proberen waard, dacht ik, toen een collega me in de aanloop naar de sociale verkiezingen van 2016 overhaalde om me kandidaat te stellen op de jongerenlijst van ACLVB. Omdat ik vertrouwen had in de ploeg van de Liberale Vakbond heb ik de stap gezet.”



om ambulancier te worden, nu help ik mensen op een andere manier. Uitdagingen genoeg, we werken hier met meer dan 5000 personen. Mij zien de collega's vooral 's nachts, ik werk in de vaste nachtshift.”

Waarom uitgerekend namens de ACLVB afgevaardigde zijn?

“Voor mij is het logisch: we zijn echt een menselijke vakbond, ieders mening wordt gerespecteerd. En we zijn meer dan de andere vakbonden geneigd om bij onderhandelingen het hele plaatje te zien. We gaan voor

de constructieve aanpak, zo bereik je gewoon veel meer voor de werknemers. Die positieve stijl slaat aan op de werkvloer: bij de vorige sociale verkiezingen op Nike is de ACLVB alleen maar gegroeid!”

Staat een vakbondsmandaat op jonge leeftijd eventuele carrierekansen in de weg?

“Dat geloof ik niet. Veel hangt af van de manier waarop je je opstelt natuurlijk. Ook de directie ziet dat we als werknemersafgevaardigden met zinvolle zaken bezig zijn, dat we er zijn om met het hele bedrijf vooruit te gaan. Bovendien doe je bij de vakbond op korte tijd veel vaardigheden op. Dat merk ik ook bij mezelf: vroeger was ik eerder gereserveerd qua persoonlijkheid. Door mijn vakbondsmandaat heb ik geleerd het woord te nemen en te durven opkomen voor iets. Dergelijke skills komen in iedere professionele context van pas, toch?” ■

Corelio Printing – Erpe-Mere

De persen gestopt

Puin ruimen na de onverkijkelijke doodstrijd van Corelio Printing. Na maandenlange onzekerheid hebben de werknemers er het bedrijf - waar ook Vrijuit werd gedrukt - symbolisch ten grave gedragen.



Bestendig Secretaris Leen Van Lierde en ACLVB-afgevaardigden Rachid Najar en Koen Janssens: "Niet alleen het waarom en de manier waarop het tot een faillissement kwam, maar ook de chaotische en administratieve afwikkeling ervan is ongezien. Een heel jammere zaak voor alle werknemers die jarenlang graag en met fierheid in het bedrijf gewerkt hebben."

Ze beleefden het einde van de zomer als een helse rollercoaster, de werknemers van Corelio Printing in Erpe-Mere. Op 23 augustus wordt hun bedrijf failliet verklaard, een zoektocht naar een overnemer had geen resultaat opgeleverd. 167 banen staan op de helling. Een week later komt het bericht dat Moderna Printing uit Paal-Beringen het bedrijf zal overnemen, en 90 personeelsleden - voornamelijk arbeiders - in dienst houdt. Een nieuwe naam voor de afgeslankte vestiging doet de ronde. Op 5 september worden de persen dan toch definitief stilgelegd, nadat bekend raakt dat de overnemer er de stekker uittrekt en afziet van de deal. "Hallucinant! Het was dan nog via een klant dat het personeel dat toen op het werk was, moest vernemen hoe laat het was", vertelt logistiek medewerker Koen Janssens, die 17 jaar in het bedrijf aan de slag was.

MELKKOE

De teloorgang van het bedrijf stond pijnlijk genoeg al een tijd in de sterren geschreven. Vorig jaar verkocht Corelio, de vroegere VUM, de magazinedrukker Corelio Printing aan de Nederlandse Circle Media Group. Die groep nam in een sneltempo drukkerijen in Europa over, maar deed er nadien ook van de hand. Zo werd uitein-

delijk ook Corelio Printing in de etalage gezet.

"Dit is zo jammer. Ons bedrijf - ooit de drukkerij van Het Volk - is altijd een goed draaiende onderneming geweest, met een welgevuld orderboek. Maar het is in de loop der jaren verworden tot een melkkoe. Circle Media Group heeft Corelio Printing leeggehaald en het geld versat naar zijn andere buitenlandse vestigingen. De financiële buffer die we lange tijd hadden, is gaandeweg volledig weggesluisd."

"Zeker de laatste 4 jaar is de tijd hier blijven stilstaan, er werd niet meer geïnvesteerd. We werkten voor een spookbedrijf", aldus Rachid Najar, die tot nu als hoofdrukker werkzaam was en 33 dienstjaren op de teller staan heeft.

OP DE LANGE BAAN

Die tendens liet zich ook voelen in de tanende interesse voor de werknemers en de arbeidsomstandigheden. Tal van beloftes naar de personeelsleden werden niet nagekomen. "Ja, de directie liet veel werkgroepen opstarten, het klonk allemaal mooi. Maar van de meeste verbeteringen waarop het personeel - met recht en rede - aandrong, kwam niets in huis", aldus de ACLVB-afgevaardigden. "Integendeel, onderhoud en ingrepen inzake veiligheid en hygiëne werden op de lange baan geschoven."

Rachid maakte namens ACLVB deel uit van de Syndicale Delegatie bij Corelio Printing, net zoals Koen, die bovendien in de Ondernemingsraad actief was. "De directie talmde, sommige punten van het sociaal overleg plaatsten we op de duur voor de 22ste keer op de agenda! Maar we bleven doorgaan voor het personeel, zij hadden recht op deftige werkomstandigheden. He-laas, het was vechten tegen windmolens."

INZET

Aan de inzet van het personeel is de neergang van deze onderneming alvast niet te wijten. "Al die jaren hebben we het beste van onszelf gegeven. Ook toen in augustus het nieuws van het faillissement bekend raakte, bleven tal van werknemers verbeteren verderdoen, om de opdrachten die op stapel stonden tijdig af te werken en de doorstart via de overnemer zonder al te veel haperingen mogelijk te maken. Er was een beroepsfierheid."

Intussen is het alle hens aan dek voor de juridische medewerkers van de ACLVB. Ze staan de getroffen leden onder meer bij voor de indiening van hun schuldvordering en de aanvraag tot tegemoetkoming bij het Fonds Sluiting Ondernemingen. Ook voor de opstart van hun werkloosheidsdossier weten de ACLVB-leden zich in professionele handen. ■



Een neergehaalde vlaggenmast, een cynisch spandoek, rouwkransen en rouwbrieven, gepersonaliseerd per werknemer ... Aan de poort van het bedrijf in het industriepark te Erpe-Mere zijn de beklievende restanten te zien van de dodenwake die de werknemers er midden september hielden.

Thomas Cook

Geen heen en terug voor alle werknemers?

Turbulente tijden voor de werknemers van Thomas Cook. Aan hun job kwam zoals bekend een abrupt einde nadat de Britse moedergroep failliet ging. Ondertussen kondigde de Spaanse groep Wamos een doorstart aan, wat hoop oplevert voor 195 personeelsleden.

Op nauwelijks enkele dagen tijd zagen de medewerkers de domino-blokjes vallen. Eerst Thomas Cook in het Verenigd Koninkrijk dat failliet ging. Drie dagen later twee entiteiten in België die de boeken neerleggen, waardoor 75 mensen - verantwoordelijk voor het samenstellen van de pakketreizen en voor de verkoop van de producten aan zelfstandige reisagenten - op straat belanden. En tot slot ook Thomas Cook Retail België dat sneuvelt, waarbij nog eens 501 werknemers op het hoofdkwartier in Zwijnaarde en in de Neckermann-vakantiewinkels en Thomas Cook-travelshops hun baan verliezen. Of zoals de topman van Thomas Cook België het verwoordde: "In het Verenigd Koninkrijk heeft zich een aardbeving voorgedaan. Die heeft een tsunami gecreëerd, waarvan wij het slachtoffer zijn geworden."

"Dit is een bittere pil om te slikken", zegt Bestendig Secretaris Els De Coster. "In het bijzonder omdat de Belgische tak van Thomas Cook goed draaide, het was een schuldenvrij bedrijf met een gezonde rendabiliteit." Even hadden de personeelsleden nog hoop gekoesterd toen de Belgische directie respijt vroeg om een investeerder te vinden en het faillissement af te wenden.

De sluiting van de kantoren en de hoofdzetel maakte best wat emoties los. "Er was altijd een toffe sfeer onder de Thomas Cook-collega's, ze vormden als het ware een familie. Bovendien waren ze gedreven,

ze gingen door het vuur voor hun klanten. Zelf eens het faillissement was uitgesproken, hoorde ik een medewerkster vragen aan de curator of ze nog snel het dossier voor een klant kon afwerken vooraleer ze haar bureel moest verlaten."

WRANG

Ondertussen kregen de personeelsleden een dubbele boodschap van de curatoren. Ze zijn dan wel ontslagen, maar worden verzocht om nog niet actief op zoek te gaan naar ander werk, omdat minstens voor een deel van het personeel een doorstart mogelijk is. Door het faillissement is een eventuele overnemer niet meer verplicht om rekening te houden met het bestaande personeelsbestand, hij zal met andere woorden kunnen shoppen onder het personeel.

Via een gerechtelijke reorganisatie hadden ze kunnen doorwerken en zou bij een overname het personeel, met behoud van anciënniteit, worden overgenomen. Door het faillissement grijpen de medewerkers ook naast hun normale ontslagvergoeding. Ze moeten aankloppen bij het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen, waar de uitkeringen begrensd zijn, een verschil dat vooral werknemers met een lange loopbaan zullen ondervinden.

Bij de redactionele afsluiting van deze Vrijuit werd bekend dat de Spaanse groep Wamos 62 van de 91 filialen van Thomas Cook/Neckermann zal overnemen. Daar-



Els De Coster, bestendig secretaris ACLVB, verdedigt de belangen van de getroffen werknemers.

door zouden zowat 195 personeelsleden - van bepaalde winkels en van de afdelingen incentives, e-commerce, media en cruises - een doorstart kunnen maken. "Dat is hoopvol nieuws voor die werknemers. Zeker omdat de overnemer belooft de anciënniteit te zullen respecteren. Er lopen nu onderhandelingen over het loonpakket voor de werknemers die mee stappen in het nieuwe verhaal. We blijven natuurlijk bezorgd omtrent het lot van diegenen die niet zullen overgenomen worden. De curatoren zoeken naar verdere oplossingen."

Terwijl Bestendig Secretaris Els De Coster met de ACLVB-afgevaardigden de woordvoerders zijn jegens de bedrijfsleiding van Thomas Cook en de overnemer, vangen medewerkers in de ACLVB-secretariaten de getroffen personeelsleden op en behartigen hun dossier.

Het faillissement van Thomas Cook heeft tot slot ook kwalijke gevolgen voor de werknemers van andere bedrijven, zoals Brussels Airlines. Dat nam in 2017 Thomas Cook Airlines België over en vervoerde sindsdien zowat alle klanten van de touroperator. ■

Beleef de magie van Halloween

	Naar Bellewaerde voor € 27,00 in plaats van € 33,00 per persoon + PROMO Halloween 2 = 3!
	Naar Walibi voor € 29,50 in plaats van € 41,00 per persoon + PROMO Halloween 2 = 3!
	Betaal slechts € 20,00 voor je Bobbejaanland ticket!
	Naar Aqualibi voor € 16,00 in plaats van € 22,00 per persoon.
	Ontdek Phantasia Land en beleef met de hele familie wereldwijd unieke attracties en spetterende shows! Bestel je tickets met € 11,50 korting
	Naar Plopsaland De Panne voor € 26,99 in plaats van € 36,99 per persoon!
	Bezoek het Wildpark op het Domein van de Grotten van Han voor € 14,70 i.p.v. € 21,00
	Koop je Kinopolis 2D-bioscoopcheque voor € 8,50
	Geniet van 10% korting en koop meer met de Fun geschenkbbon!
	6% korting op al je aankopen bij Dreamland dankzij de Collishop aankoopvoucher!

Halloween griezelig? In je portemonnee alvast geen nare verrassingen: log in op het voordelenplatform van de ACLVB en laat de kortingen op je afkomen!

HOE VERKRIJG JE DEZE EN ANDERE ACLVB-LEDENKORTINGEN?

Hoe je de korting verkrijgt, varieert naargelang de winkel of webshop.

Belangrijk: log in op www.voordelen.aclvb.be:

- je koopt een voucher en winkelt met korting. De korting is cumuleerbaar met eventuele andere kortingen.
- je gaat naar de webshop van een handelaar of winkel en koopt daar met korting.
- je print een kortingsbon af of toont de kortingsbon op het scherm van je smartphone.
- je toont de ACLVB-voordeelkaart op de achterkant van je lidkaart of op het scherm van je smartphone via de website. De handelaar scant de barcode en verleent de korting.
- je koopt tickets aan een verminderd tarief voor een bezoek aan een pretpark, bioscoop, ...

Nog niet geregistreerd op het ACLVB-voordelenplatform?

Doe het dan nu meteen op www.voordelen.aclvb.be en geniet voortaan van de talrijke ACLVB-ledenkortingen.

Je login voor de registratie is je ACLVB-lidnummer, het wachtwoord is ACLVBCGSLB. Nadien personaliseer je je wachtwoord.

Problemen bij de registratie of geen internetverbinding? Laat je bijstaan in je ACLVB-kantoor.

Verdere vragen?

Met verdere vragen over de voordelen kan je terecht bij de helpdesk van Merits & Benefits.

- via e-mail: helpdesk@meritsandbenefits.be met vermelding van je voornaam en naam
- via telefoon: 014 24 40 90, van maandag tot vrijdag tussen 9 en 17 uur



Taxisector - Werkgevers weigeren 1,1% op het brutoloon te geven

De werknemers in de taxisector hebben een stakingsaanzegging ingediend om de werkgevers ertoe aan te zetten tot een aanvaardbaar sectoraal akkoord te komen. De verhoging van de netto ARAB-vergoeding volstaat allerminst om de loonmarge van 1,1% in te vullen.



Het IPA voorziet een loonmarge van 1,1% in de brutolonen. De werkgevers van de taxisector willen dat naast zich neerleggen en gaan voor de verhoging van de netto ARAB-vergoeding. Die ARAB-vergoeding wordt aan de chauffeurs toegekend om de ongemakken van hun job op de weg te compenseren, met name om het gebruik van sanitair te kunnen betalen. Merk op dat die nettovergoeding niet meetelt bij de berekening van de uitkering in geval van ziekte, van vakantiegeld, pensioen of arbeidsongeval. De chauffeurs worden dus dubbel getroffen.

In het voorstel van de werkgevers zullen bijvoorbeeld de chauffeurs die niet aan hun omzet komen, en dus terugvallen op het minimum maandinkomen, maandelijks een verhoging van een schamele 80 cent verkrijgen.

TOEGIFT VAN VAKBONDEN

De vakbonden waren bereid tot een compromis. In alle sectoren wordt de loonmarge van 1,1% optimaal in het brutoloon gestoken. Ondanks het feit dat we als vakbonden principieel tegen de omzetting van de loonmarge naar nettovergoedingen zijn, toonden we ons bereid om tot een aanvaardbare verhoging van de ARAB-vergoeding te komen. Maar enkel als dit een merkbare nettoverhoging met zich meebrengt.

Helaas bleven de werkgevers halsstarrig vasthouden aan hun eigen voorstel. Daarop sprong het sociaal overleg dan ook af.

NIET VOOR NIETS

Ondanks het feit dat we geen akkoord konden vinden omtrent de loonmarge, deden we

wel een aantal stappen vooruit in deze reeds achtergestelde sector. Na moeizaam onderhandelen stemden de werkgevers in met een fietsvergoeding voor de werknemers die met de fiets naar hun werk komen, een derde-betalersysteem voor werknemers die met het openbaar vervoer naar hun werk gaan en een verhoging van de syndicale premie naar 145 euro gespreid over twee jaar.

STAKINGSAANZEGGING

Als praten niet helpt, moet er actie ondernomen worden. In gemeenschappelijk vakbondsfront dienden we dan ook een stakingsaanzegging in met mogelijke acties tot gevolg. BTB-ABVV, ACV Transcom en ACLVB blijven echter bereid om de onderhandelingen verder te zetten om zo alsnog tot een aanvaardbaar sectoraal akkoord te komen. ■

Horecapersoneel geraadpleegd Onderhandelen over wat kan

In de sector van de horeca hebben de onderhandelingen over het sectoraal akkoord lang aangeslept. Bij gebrek aan een voorstel van akkoord heeft Dominik Roland, nationaal sectoraal verantwoordelijke ACLVB, de grote lijnen en contouren die aan de onderhandelingstafel geopperd waren, voorgelegd aan de afgevaardigden. Aan hen om hun mening te geven en zo te zorgen voor een nieuw onderhandelingsmandaat, een onontbeerlijke voorwaarde voor iedere sectorale onderhandeling.

“Ten opzichte van de drie vakbonden is de werkgeversbank zeer divers van samenstelling”, schetst Dominik Roland. “Er zijn veel actoren die soms verschillende belangen verdedigen: de gewestelijke federaties van de horeca, de cateringbedrijven, of nog de hoteliers ...”. Bijgevolg zijn er 6 maanden na de afsluiting van een ontwerp van interprofessioneel akkoord, waarvan de belangrijkste bepalingen werden uitgevoerd, in het paritair comité van de horeca hooguit enkele denkpistes. Geen loonsverhogingen, geen verbetering van de arbeidsvoorwaarden en weinig animo voor overleg op het niveau van de ondernemingen.

TUSSEN 1,1 EN 0

Qua marge voor loonsverhogingen zijn de visies radicaal tegenovergesteld. De vakbonden vinden dat er tot het maximum moet gegaan worden, ... wat al zeer weinig is, meer bepaald 1,1%. Voor de werkgevers is het 0,0%. Zou een consensus kunnen gevonden worden tussen de twee extremen? De vraag is gesteld, maar vooral: tegen welke prijs? Op het moment van de raadpleging waren nog heel wat zaken hangende. “Wat mobiliteit betreft hebben we gedebatteerd over de verhoging van de patronale tussenkomst in de verplaatsingskosten en alternatieve vervoermiddelen op de uren waarop er geen openbaar vervoer voorhanden is. We hebben gedebatteerd over de eindeloopbanen, de herziening van de functieclassificatie, de eindejaarspremie, de indexering van de tussenkomst in geval van economische werkloosheid, ...”

Maar dat alles heeft een kostprijs, wordt dan opgeworpen. Uiteraard! Want inderdaad, een kwalitatieve benadering van de arbeidsvoorwaarden is een investering die de sociale partners moeten doen. De sector van de horeca heeft nood aan een dergelijke nationale omkadering. Er blijven heel wat werknemers die niet vertegenwoordigd zijn in de bedrijven. Overigens stond de drempel voor de oprichting van een syndicale delegatie eveneens in ons eisenbundel. Een sectoraal akkoord is een waarborg voor gelijkheid inzake arbeidsvoorwaarden tussen werknemers!

PATRONALE EISEN

Ook de werkgevers hebben hun eisen voorgelegd. Het vergroten van de mogelijkheid om overuren te doen voor de ondernemingen die geen



Geen witte rook in de horeca? Verwachtingen en voorstellen om uit de impasse te geraken: koopkracht en een dialoog in de ondernemingen! Bij het ter perse gaan van deze Vrijuit lag een voorstel van akkoord op tafel. De afgevaardigden zullen opnieuw gehoord worden!

kassa zouden hebben. Onmogelijk! Strikter de zieke werknemers controleren? “Willen we een heksenjacht?”, vraagt Dominik Roland zich af. “Voor ons rijmt verantwoordelijkheid op overleg.”

DE KLOK TIKT VERDER

Ondertussen tikt de klok verder. Tot een akkoord komen betekent een koopkrachtverhoging garanderen. “Zonder dat zullen onze afgevaardigden gaan onderhandelen in de ondernemingen, maar wat gebeurt er waar er geen onderhandelingen plaatsvinden?”, aldus Dominik Roland. Hij trekt terug naar de onderhandelingstafel met in het achterhoofd de bemerkingen van de ACLVB-afgevaardigden die op het consultatiemoment aanwezig waren.

We moeten de loonmarge nemen en de onderhandelingen in de bedrijven openen. Maar dat is slechts aanvaardbaar als we opnieuw komen tot overleg over de arbeidskwaliteit. Te veel werknemers zitten in de houdgreep van te vergaande flexibiliteit, het gebrek aan erkenning van hun kwalificatie of poevere opleidingskansen.

Een substantieel sectorakkoord is in ieder geval onontbeerlijk om de werknemers van de kleine horecabedrijven niet aan hun lot over te laten.

Vakbonden leggen prioriteiten voor aan nieuwe Europese parlementsleden

Op 1 oktober ontmoetten de drie Belgische vakbonden samen de Belgische Europarlementariërs, die in mei verkozen werden. We maakten hun duidelijk wat de komende vijf jaar de prioriteiten zijn voor een sociaal Europa. Bij monde van Olivier Valentin heeft de ACLVB de vakbondsstandpunten verdedigd rond belangrijke uitdagingen in de volgende legislatuur. Bovenaan de lijst staat het voorstel om alle werknemers binnen de EU een waardig minimumloon te garanderen.

Het is intussen een gewoonte: een aantal keer per jaar ontmoeten de algemeen secretarissen van de drie Belgische vakbonden de Nederlandstalige, Franstalige en Duitstalige Europarlementsleden van ons land om het met hen te hebben over de hot items in de Europese sociale actualiteit. De briefing van begin oktober had iets bijzonders: het was de eerste ontmoeting met de Europese parlementsleden sinds ze (her)verkozen zijn op 26 mei dit jaar. De perfecte gelegenheid om zowel te praten over de nieuwe dossiers die de voorzitter van de Europese Commissie voorstelt, over de opvolging van de dossiers die werden aangevat voor de verkiezingen, maar ook over de hoorzittingen van de kandidaat-eurocommissarissen die werden voorgedragen door de regeringen van iedere lidstaat.

GEÏNTERESSEERDE PARLEMENTSLEDEN

De parlementsleden hebben ons herhaaldelijk vragen gesteld om de standpunten van de vakbonden te kennen in belangrijke dossiers. Ze waarderen in het bijzonder de stellingnames van het Europees Vakverbond. Die geven immers in één enkel document de nuances van de standpunten van de organisaties uit de vier windstreken van Europa weer, samen goed voor de vertegenwoordiging van zowat 50 miljoen werknemers. We hebben dus niet nagelaten om hun onze standpunten kenbaar te maken omtrent het voorstel om een waardig minimumloon te garanderen voor alle werknemers van de EU, over de noodzaak om het wettelijk kader voor de Europese ondernemingsraden te versterken, over de herziening van de regels om sociale dumping in het wegtransport te vermijden of nog over het toekomstige budget van de Europese Unie dat de middelen moet aanleveren die vereist zijn opdat de ecologische en digitale transitie zonder sociale afbraak zouden gebeuren.

EEN MINIMUMLOON VOOR ALLE EUROPEANEN?

Het onderwerp stond natuurlijk centraal in de debatten: de voorzitter van de Commissie heeft beloofd om binnen de eerste 100 dagen van de Commissie een minimumloon voor elke werker in Europa op de rails te willen zetten. Een voorstel dat we enkel kunnen toejuichen, meer bepaald om te strijden tegen de loonverschillen tussen Oost en West, die leiden tot sociale dumping. Maar we hebben uiteraard een reeks be-

palingen opdat het voorstel zijn doel zou nakomen: het Europees kader moet bindend zijn, zoniet zullen sommige lidstaten zich er makkelijk vanaf maken. Het minimumloon moet vastgelegd worden via overleg onder sociale partners en een correct peil halen. Tot slot volstaat een wettelijk minimumloon niet en het belangrijkste is om de elementen in te stellen opdat de werkgevers en werknemers op sectoraal of interprofessioneel niveau zouden kunnen onderhandelen over waardige lonen en arbeidsomstandigheden; dat is lang niet overal in Europa het geval. Een wettelijk minimumloon kan hoe dan ook niet dienen als excuus om het collectief overleg achterwege te laten!

IN DIALOOG BLIJVEN

De vakbonden hebben tot slot gewezen op het belang van regelmatige contacten te onderhouden met de leden van het Europees Parlement. Hun rol wordt steeds belangrijker in de werking van de Unie.

De briefing richt zich tot de Belgische leden van de Europese parlementsfracties Renew Europe, PPE, S&D, GUE, Groenen en ECR. Het gaat om:

Renew Europe

Olivier Chastel (MR), Frédérique Ries (MR), Hilde Vautmans (Open-VLD), Guy Verhofstadt (Open-VLD)

PPE

Benoit Lutgen (cdH), Kris Peeters (CD&V), Cindy Franssen (CD&V), Pascal Arimont (CSP)

S&D

Maria Arena (PS), Marc Tarabella (PS), Kathleen Van Brempt (sp.a)

GUE

Marc Botenga (PTB)

Groenen

Saskia Bricmont (Ecolo), Philippe Lamberts (Ecolo), Petra De Sutter (Groen)

ECR

Geert Bourgeois (N-VA), Johan Van Overtveldt (N-VA), Assita Kanko (N-VA)

Brussels regeerakkoord ACLVB wijst op budgettaire mist

De Brusselse regering leverde algemeen een afdoend regeerakkoord af. Het komt tegemoet aan de forse verwachtingen van de sociale partners en de milieuactoren. Wel ontbreekt de budgettaire dimensie van de uitvoering van het akkoord.



De Brusselse Gewestregering was als eerste samengesteld. Werd het regeerakkoord snel-snel ineengeflanst? Een analyse door Philippe Vandenaabeele, Brussels Gewestsecretaris ACLVB.

Philippe Vandenaabeele: Snel-snel? Die indruk geeft het niet. Het akkoord laat een zekere continuïteit in het Brussels beleid doorschemeren, hoewel Ecolo – dat de cdH vervangt – enkele specifieke accenten gelegd heeft inzake milieu, economisch beleid (men heeft het over economische transitie, en niet meer over economie) en mobiliteit. Zo lees ik verheugd dat de nieuwe Brusselse meerderheid aangeeft dat de sociale dialoog opnieuw een sterke bekommernis wordt. De gewestelijke economische en sociale raad is bevestigd in zijn rol van centraal platform en zenuwcentrum van het sociaal overleg in het gewest. Het Brussels model dat is opgebouwd, zal worden opgenomen in de wetgeving. Dit model is de opening van de consultatie van de sociale partners in voorbereiding van de opstelling van een wetgevende tekst. Con-

creet zal dus een minister, alvorens hij of zij een ontwerptekst op de tafel van de Regering legt, erover kunnen overleggen met de sociale partners. Dat creëert een constructieve dynamiek. In Brussel noemen we dat de gedeelde prioriteiten.

Betreft deze manier van werken iedere materie, alle bevoegdheden?

Neen uiteraard. Het gaat om specifiek socio-economische materie. Het zal trouwens het voorwerp zijn van de eerste ontmoeting met de regering in de loop van oktober. Wat zullen de thema's zijn die worden weerhouden als gedeelde prioriteiten? Werkgelegenheid en economie zullen er zeker deel van uitmaken. De sociale partners zullen aandringen opdat de mobiliteit een prioriteit zou worden waarop ze zullen kunnen werken met de Regering.

Een ander thema is ook de rationalisering van het sociaal overleg. Dat kan paradoxaal lijken voor ons, die altijd pleiten voor meer sociaal overleg. Maar ook in dit domein schaadt overdaad. Er zijn te veel overlegplaatsen met een

onmogelijkheid voor de sociale actoren om het ritme te volgen. Het gaat er niet om te gaan naar minder, maar naar beter. Het zal ingewikkeld zijn, het dossier ligt sinds geruime tijd op tafel, maar deze keer is het hoog tijd om vooruit te gaan.

Inzake tewerkstelling?

De werkloosheidsgraad is beduidend gedaald in het Gewest. Dat is zowel te wijten aan economische conjunctuur, als aan de ontwikkeling van maatregelen voor werkzoekenden. Wat dat betreft heeft Brussel met Actiris de afspraak niet gemist. De nieuwe ambitie van de regering is zich via Actiris te richten tot alle werkzoekenden, wat hun werkloosheidsduur en/of hun afstand tot werk ook is. De ambitie is lovenswaardig, maar enorm. Zowel de budgettaire als menselijke middelen zullen moeten gevonden worden, maar ook de methodes om zich op de zogeheten harde kern van de werkloosheid te richten.

De koppeling werk-opleiding zal een hefboom zijn: meer opleidingen, maar ook een stimulans voor het volgen van opleiding.

Een goed akkoord dus?

Globaal heeft de regering, door een continuïteit te respecteren, maar ook door in te gaan op de forse verwachtingen van de sociale partners, een toereikend akkoord afgeleverd. Wel ontbreekt de budgettaire dimensie van de uitvoering van het akkoord. Men kan dan wel een mooi boodschappenlijstje hebben, maar uiteindelijk is het de inhoud van de portefeuille die zal bepalen wat in het boodschappenmandje zal kunnen belanden.

We onthalen het akkoord dus positief, maar zijn waakzaam wat de uitvoering betreft. ■

Van plan om op te komen bij de sociale verkiezingen? Welkom op het infomoment in je zone

Kriebelt het om als ACLVB-kandidaat op te komen bij de sociale verkiezingen in mei 2020? Kom dan zeker naar de kick off momenten en/of infoavonden die de Liberale Vakbond in de zones organiseert. Je krijgt er een antwoord op je vragen en ontmoet 'blauwe' kandidaten van andere bedrijven.

In de lijst hieronder staat het overzicht van de eerstkomende bijeenkomsten (t.e.m. december). De verdere planning lees je in de volgende nummers van Vrijuit.

Halle-Vilvoorde

- Kick off: 7.11 in Zaal 't Jass, Asphaltcosite 130, 1730 Asse - Start 18 u.

Infosessies:

- 28.11 bij ACLVB Vilvoorde, Stationlei 76 bus 1, 1800 Vilvoorde. Start 18 u.
- 5.12 in Den Bloeyenden Wijngaerd, Markt 14, 1730 Asse. Start 18 u.
- 16.12 in CC 't Vondel, Joseph Possozplein 40, 1500 Halle. Start 18 u.

Inschrijven is verplicht.

Mail naar sw.hv@aclvb.be

Waas en Dender

Onthaaldag voor kandidaten volgt (*zie later in Vrijuit*)

Vlaams-Brabant

- 26.11 en 2.12: secretariaat ACLVB, Beauduinstraat 33, 3300 Tienen. Start om 19 u.
- 28.11 en 4.12: Leuven: locatie later te bepalen. Start om 19 u.

Inschrijven per mail naar sw.vlb@aclvb.be

Antwerpen

- Kick-off op 25.11 in De Ark, Siberiastraat, 2000 Antwerpen - start om 19 u.

- Infoavond op 16.12 in Napelsstraat 122, 2000 Antwerpen - start om 18.30 u. Ook nadien infoavond (*zie later in Vrijuit*)

Inschrijven via sw.am@aclvb.be

Mechelen-Rupel-Kempen

- Info-momenten voor nieuwe kandidaten op
- 21.11 te Grobbendonk: Aldhem Hotel, Jagersdreef 1
 - 28.11 te Mechelen: Technopolis, Technologielaan 1
 - 5.12 te Lier: Elzenhof, Grote Markt 42

Start telkens om 19 u.

Inschrijven via sw.mrk@aclvb.be

Zuid Oost-Vlaanderen

- 2.12 : Jean-Baptiste Guissetplein 4, 9600 Ronse. Onthaal 18.30 u., start 19 u.
- 9.12 : Kasteelstraat 3, 9700 Oudenaarde. Onthaal 18.30 u., start 19 u.
- 16.12 : Kerkhoflaan 14-16, 9300 Aalst. Onthaal 18.30 u., start 19 u.

Inschrijven via sw.zov@aclvb.be

Regio Gent

- Kick-off café op zaterdag 30.11 van 10 u. tot 20 u. in het auditorium van de ACLVB-Centrale, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

Inschrijven via sw.rg@aclvb.be

In 2020 volgen nog een kick off, en

infoavonden voor kandidaten na lijstindiening (*zie later in Vrijuit*)

Limburg

- 20.11 : Genk, secretariaat ACLVB, Europalaan 53, vanaf 19 u.
- 02.12 : Sint-Truiden, Cultureel Centrum De Bogaard, Capucienessenstraat 8, vanaf 19 u.
- 11.12 : Eisden, Café Marktzicht, Vrijthof 11, vanaf 19 u.
- 18.12 : Lommel, Taverne Den Brugwachter, Luikersteenweg 283, vanaf 19 u.

En nadien in Hasselt en Genk (*zie later in Vrijuit*)

Inschrijven via sw.lim@aclvb.be

West-Vlaanderen

- Startmoment op 30.10 vanaf 18.30 u. in ACLVB-secretariaat Roeselare, Meensesteenweg 332.

Later volgt nog een infomoment (*inlichtingen daarover volgen*).

Inschrijven via sw.wv@aclvb.be

Brussel

Infosessies bij ACLVB Brussel, Boudewijnlaan 8, op 22.10, 05.11, 19.11, 10.12, telkens van 17 u. tot 20 u.

Inschrijven via syndicalewerkingbrussel@aclvb.be
Ook nadien infosessies (*zie later in Vrijuit*) ■

ACLVB Vlaanderen ontleedt Vlaams Regeerakkoord 2019-2024

Weinig concrete maatregelen, veel gemiste kansen

Alea iacta est! We hebben er even op moeten wachten, maar Jan Jambon I is een feit. Het lijvige regeerakkoord legt de lat hoog. De Vlaamse Regering bouwt aan een Vlaanderen dat schittert en excelleert, en bovenal een warm en sociaal Vlaanderen.

TEWERKSTELLING

Dat de lat hoog ligt, bewijst de ambitie om een werkzaamheidsgraad van 80% te realiseren. Afgelopen legislatuur klokten we af op een werkzaamheidsgraad van 75%. In de periode 2019-2024 moeten er dus 5% meer mensen aan het werk. Dat lijkt een realistische doelstelling, ware het niet dat er een enorme krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt is. De werkloosheid daalt jaar na jaar, maar tegelijk zien we dat jobs simpelweg niet ingevuld geraken. De regering-Jambon I wil daarom elk arbeidspotentieel benutten. Het uitbreiden van de arbeidsreserve naar alle burgers van beroepsactieve leeftijd die niet werken, noch ingeschreven zijn bij VDAB, is een logische stap om de ambities te verwezenlijken. Echter, de concrete voorstellen om die massale tewerkstelling te realiseren, variëren tussen magertjes en bijzonder populistisch. Met een verplichte gemeenschapsdienst en een actievere controle van de werkzoekenden win je in populariteit. Een grondige hervorming van de arbeidsmarkt en intense, *outreaching* begeleiding van werkzoekenden, daar heeft men het liever niet over.

Als sociale partner zijn we verheugd dat de Vlaamse Regering bereid is om rond dat thema samen te werken en te overleggen. Dat de Vlaamse Regering zelf een kader zal scheppen waarbinnen dat overleg kan gebeuren, is dan weer even bijzonder als zorgwekkend. Welke waarde zal deze Regering hechten aan de expertise van de sociale partners? Indien Jan en co. hun zogenaamde 'primaat van de politiek' doorzetten waarbij de sociale partners - tegen alle tradities in - niet geconsulteerd werden bij de voorbereidingen van het Regeerakkoord, heb-

ben we toch enige redenen om ongerust te zijn. Zullen bestaande tripartite akkoorden verder gerespecteerd worden?

WONEN

Vlamingen worden aangemoedigd een woning te kopen. De Vlaamse Regering verschuift het fiscale voordeel naar het 'verwerven' van een woning. De woonbonus wordt aangeduid als grote veroorzaker van de té hoge huizenprijzen en eenvoudigweg afgeschaft. Daartegenover doet de Regering een, te verwaarlozen, geste en verlaagt ze de registratierechten met 1%. Enkel zij die een dure villa aankopen, zullen hierbij enig voordeel ondervinden. Alle anderen zullen het met een significant lager voordeel moeten stellen, op een huizenmarkt waar de prijzen - met of zonder woonbonus - de pan zullen blijven uitswingen.

ONDERWIJS

Wat betreft het onderwijs, kunnen we enkel beamen dat de jeugd recht heeft op onderwijs van topkwaliteit. Maar dan wel onderwijs dat betaalbaar en toegankelijk is voor iedereen. De Vlaamse Regering vergeet het over de financiële drempels te hebben, over een maximumfactuur voor het secundair onderwijs en financiële ondersteuning voor scholen met een groot aantal kwetsbare leerlingen. Bovendien ontbreekt er een grondig voorstel om het stijgend aantal ongekwalificeerde schoolverlaters tegen te gaan. Kwaliteitsvol onderwijs is niet enkel een verhaal van ranking, van kennisopbouw en -overdracht. Kwaliteitsvol onderwijs is ook het tijdig detecteren van leerlingen die dreigen af te haken.

#SterkeJan gaat voor een kwaliteitsvol én elitair onderwijs waarbij het centrale aanmeldingssysteem en de dubbele contingentering van tafel worden geschoven. De kinderen van de hogere middenklasse kunnen in alle vrijheid naar de school van hun keuze. Voor alle andere ouders wordt het weer gezellig kamperen aan de schoolpoort!

ARMOEDE

De Vlaamse Regering gaat voor een warm en sociaal Vlaanderen. Armoede moet bestreden worden en daarvoor wijzen ze graag naar de andere beleidsdomeinen. Het hele akkoord mist duidelijk visie en ambitie rond het terugdringen van de armoedeproblematiek. Het gebrek aan visie wordt dan weer deels gecompenseerd met een stevig luik rond Welzijn. Wachtlijsten voor mensen met een handicap zullen worden teruggedrongen, jeugdhulp en geestelijke gezondheidszorg kunnen dan weer op bijkomende investeringen rekenen. Van waar deze financiering zal komen, blijft echter wel nog een groot vraagteken.

KLIMAATBELEID

Een warm Vlaanderen kan vrij letterlijk genomen worden. #SterkeJan en zijn team verstoppen zich handig achter het wereldwijde gebrek aan duurzame en klimaatneutrale maatregelen. Onder het motto 'Vlaanderen kan dit niet alleen', verlaagt de Vlaamse Regering haar klimaatambities. ACLVB schaart zich achter het principe dat de economische groei en welvaart zo min mogelijk mogen gehinderd worden in de omslag naar een klimaatneutrale samenleving, maar we vragen tevens een effectief én ambitieus beleid inzake klimaat. Excellerend Vlaanderen kan én moet hierin een voortrekkersrol spelen. Immers, *there are no jobs on a dead planet*.

Hoewel de Vlaamse Regering er prat op gaat bovenmaatse uitdagingen te willen aangaan en zowel economisch als maatschappelijk te excelleren, grijpt ze toch vooral naar populistische en weinig concrete maatregelen. "De Liberale Vakbond is het op een groot aantal punten niet eens met de voorgestelde maatregelen, maar dat belet ons niet om onze verantwoordelijkheid op te nemen", aldus Vlaams Gewestsecretaris Gert Truyens. "Wij staan klaar om als volwaardige gesprekspartner input en expertise te leveren, opdat we als Gewest effectief kunnen groeien en er samen een succesverhaal van kunnen maken." ■

Duurzame mobiliteit bij Colruyt Group

In de vorige Vrijuit hadden we het over de Week van de Mobiliteit. Aansluitend belichten we een onderneming die inzet op duurzame mobiliteit. Een van de koplopers is Colruyt Group.

Colruyt Group telt ruim 29.000 werknemers. Die verplaatsen zich op verschillende manieren van en naar het werk. Samen zijn ze op een gemiddelde weekdag goed voor zo'n miljoen kilometer!

Dat dit een grote impact heeft op het verkeer, beseffen ze bij Colruyt Group maar al te goed. Daarom namen ze het initiatief om in te zetten op duurzamere medewerkersmobiliteit. Hierdoor laat ongeveer 1 op 4 werknemers alvast de auto thuis staan en komt met de fiets, het openbaar vervoer, of doet aan carpooling.

Hun methodiek berust op de 3 v's: verminderen, verschuiven en verschonen. De verantwoordelijke rond mobiliteit bij Colruyt Group legt uit: "De afgelegde kilometers per dag kan je bijvoorbeeld verminderen door carpooling. Of je kan ze verschuiven van de auto naar properdere alternatieven zoals de fiets of het openbaar vervoer. Of verschonen: een wagen op elektriciteit, CNG of waterstof legt dezelfde kilometers af, maar dan met veel minder of geen uitstoot."

VOORDELEN VOOR WERKNEMERS

Colruyt Group biedt heel wat voordelen aan de werknemers die op een duurzame(re) manier naar het werk komen. Zo stimuleren ze *fietzen* op verschillende manieren. Werknemers krijgen een bedrijfsfiets, naast hun fietsvergoeding. Ze ontvangen ook een fietskit met regenjas, helm, fluohesje en hersteltoebehoren. Pendelaars kunnen een pendelfiets of plooi-fiets vragen om van het station naar het werk te rijden. In Halle staan die fietsen in een overdekte en bewaakte fietsstalling. Indien nodig worden ze er gratis gerepareerd. Werknemers die meer dan 7 km moeten fietsen, kunnen kiezen voor een elektrische fiets. Voor degenen die te ver wonen om te fietsen en voor wie het openbaar vervoer geen oplossing biedt, werd de mogelijkheid gecreëerd om een klassieke of elektrische scooter te kopen tegen een verminderde prijs. Pendelaars krijgen een gratis abonnement voor *bus en trein* naar het werk. Ook op *carpoolen* wordt voluit ingezet. Er werd

een carpooldatabase uitgewerkt, zodat werknemers makkelijk iemand kunnen vinden die hetzelfde traject aflegt. Carpoolers worden bovendien beloond met een parkeerplaats dicht bij de ingang van het kantoorgebouw. Voor de werknemers van regio Gent werd de *kantoorbus* ontwikkeld. Hierdoor kunnen ze opstappen en meteen beginnen te werken, zonder dat ze de verplaatsingstijd naar het werk verliezen. De uren die men werkt op de bus, tellen immers als betaalde tijd.

Bij Colruyt Group wordt niet aan telewerk gedaan, maar er zijn verschillende *'plaatselijke'* kantoren waar werknemers kunnen gaan werken, zodat ze zich niet altijd naar de hoofdlocatie moeten begeven, wat ook heel wat kilometers en tijd bespaart.

EN DE WERKNEMERS ZELF, WAT VINDEN ZIJN ERVAN?

We vroegen het aan twee medewerkers van Solucious. Dit bedrijf, met een 400-tal werknemers, maakt deel uit van de Colruyt Group en biedt food- en non-foodproducten aan voor professionele klanten.

Martin

Ik stapte in het plan "fiets lenen" reeds vanaf de opstart van dit project.

Eerst deed ik het traject Oudergem-Machelen, een traject van dagelijks ongeveer 36 km. Eerst met een gewone fiets, na zes jaar kwam er de elektrische Colruyt-fiets.

Toen ik verhuisde naar Sint-Pieters-Leeuw, wou ik het fietsen opgeven - de afstand was toen rond de 65 km - maar na op een vrijdagavond bijna 3 uur over een rit Machelen - Sint-Pieters-Leeuw te hebben gedaan met de wagen, wgens de regen en een ongeval, wou ik toch eens proberen of het lukte met de fiets. En of het lukte! De eerste rit verliep perfect. Eén uurtje fietsen om vier uur 's ochtends langs het



kanaal doorheen heel Brussel, en 's avonds één uurtje terug. Ik hield dit vol omdat het met de wagen veel langer duurde dan met de fiets, maar ook omdat dit een echt 'zen-moment' geworden was voor mij: 's ochtends één uur in alle stilte door het Brusselse was een hele beleving. In plaats van gestresseerd en vermoeid op mijn bestemming te arriveren, kwam ik fris en opgewekt aan. Voor mij is het mobiliteitsplan van Colruyt zeker een aanrader.

Cristelle

Ik heb heel lang getwijfeld om een fiets te nemen, ik dacht steeds: ik ga dit niet volhouden. Toch heb ik ruim 3 jaar geleden een aanvraag gedaan voor een elektrische



fiets. Een van de voornaamste redenen was het steeds drukke verkeer in en rond Halle. In tijdsverschil om naar Lot te rijden zal ik niet veel winnen, maar de meerwaarde van de rust onderweg tijdens het fietsen en de natuur langs de vaartkant kan je niet uitleggen. Echt ontspannend ... ik had dit al veel langer moeten doen. Helaas dacht het noodlot er anders over toen ik door weersomstandigheden zwaar gevallen ben, met als gevolg twee operaties en een lange revalidatie. De fiets moest op stal. Maar sinds enige tijd mag ik terug rijden, en het is echt een plezier om te fietsen, zelfs als het regent ... Dan trekken we ons regenpak aan, dat we eveneens van onze werkgever kregen. Fietsend door de regen ... het heeft ook zijn charmes. De fiets - al dan niet elektrisch - is echt een aanrader voor iedereen.

Ook doen sommige werknemers aan carpoolen. De redenen daarvoor zijn divers, gaande van "het geeft elkaar de mogelijkheid te rusten, gezien men niet zelf moet rijden", tot "voor het plezier voor en na het werk, we lachen veel met elkaar", alsook "voor het milieu en het is bovendien fiscaal interessant".

E-TEAM ANTWERPEN

genoot van busuitstap naar Delft

Op zaterdag 14 september trokken we met 38 actieve senioren van het E-team Antwerpen naar Delft.

Het werd een boeiend bezoek aan een stad met een rijke historie, tal van bezienswaardigheden, een gezellige kern en een eeuwenoude grachtengordel. De stralende zon en Open Monumentendag vormden een bonus. We sloten deze mooie dag af in een sfeervol café.

Ben je 55-plusser en wens je op de hoogte gehouden te worden van de activiteiten van E-team Antwerpen? Contacteer dan Walter Goormans op het tel. nr. 03 664 70 14, goormans.walter@gmail.com, Martyn Roctus op het nr. 03 828 16 69, Albert Pynenburg op 0484 67 83 45, albert.pynenburg@telenet.be.

Olivier Coenen / Annita Van Huffelen



Workshops in jouw klas? Voorbereid de arbeidsmarkt op

De arbeidsmarkt betreden is voor veel jongeren niet zo evident. Waar begin je met het zoeken naar werk? VDAB, RVA, IBO, BIT ... wat betekenen al die afkortingen? Hoe zorg je ervoor dat een werkgever je uitnodigt voor een sollicitatiegesprek? Vaak is zoeken naar werk voor jongeren een moeilijk verhaal van trial-and-error. Maar dat hoeft niet! Met FreeZbe bieden we GRATIS workshops aan, waarbij we leerlingen begeleiden bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt. We leren hun hoe ze moeten solliciteren, wat ze allemaal in orde moeten brengen na het afstuderen, waar ze op zoek kunnen gaan naar werk, enzovoort.

Wat bieden we aan?

Een loopbaanconsulent van de Liberale Vakbond komt bij jou in de klas een workshop geven. Onze lesgevers stellen zich neutraal op en proberen vanuit hun eigen ervaring met werkzoekenden de jongeren wegwijs te maken op de arbeidsmarkt. Een workshop duurt ongeveer één lesuur. Afhankelijk van de beschikbare tijd kunnen meerdere workshops gegeven worden.

Interactie met de leerlingen staat centraal. We gebruiken nieuwe media, filmpjes, opdrachten, spelvormen enzovoort om de workshops boeiend en interessant te houden voor de jongeren.

We kunnen deze workshops *gratis* aanbieden dankzij de Vlaamse Overheid. Het ondersteunen van leerlingen bij hun eerste stappen naar de arbeidsmarkt kadert in ons project 'Focus op Talent'.

Welke workshops zijn er?

- School gedaan! Wat nu?
- Solliciteren: cv en motivatiebrief
- Solliciteren: het gesprek
- Solliciteren in een digitale wereld
- Wat zijn je rechten en plichten als jobstudent?
- Wat je moet weten over arbeidsrecht & sociale zekerheid

Meer informatie over de verschillende workshops vind je terug in onze FreeZbe-brochure. Vraag ernaar bij je plaatselijk ACLVB-kantoor. Indien je de focus op een specifiek thema wil leggen, of op een specifieke sector (bv. zorgsector), dan bekijken we graag wat mogelijk is! ■

VRAAG HET AAN



e-mail freezbe@aclvb.be
tel. 02 509 16 13

Volg ons

- www.freezbe.be
- facebook.com/ilikefreezbe
- [freezbeaclvb](https://instagram.com/freezbeaclvb)
- [FreeZbe-ACLVB](https://twitter.com/FreeZbe-ACLVB)
- [ACLVB Jongeren-Freezbe](https://in.linkedin.com/company/FreeZbe)

Werkloosheid en toegelaten activiteiten

Ik ben werkloos en zou graag wat klusjes opknappen in huis, mag dat? Ik wil vrijwilligerswerk doen, maar ik ben volledig werkloos. Is dat een probleem? Ik heb een bijberoep maar ben ontslagen. Kan ik mijn bijberoep nog verder uitoefenen tijdens mijn werkloosheid?

Welke activiteiten kan je als werkloze uitoefenen zonder dat je uitkering in gevaar komt? We overlopen hier de mogelijkheden.

JE WERKT VOOR EIGEN REKENING

Als werkloze kan je het gewone beheer over je eigen bezit uitoefenen zonder dat je je uitkeringen verliest. Essentieel hierbij is dat de activiteit niet ingeschakeld is in het economisch verkeer van goederen en diensten en dat je ze niet uitoefent met het oog op winst. De activiteit mag alleen dienen om de waarde van je bezit in stand te houden of in beperkte mate te verhogen. Bovendien mag de activiteit je niet beletten een job uit te oefenen of te zoeken.

Dit betekent dat je, zonder verlies van uitkeringen, alle huishoudelijke taken kan verrichten, je tuin mag onderhouden, je woonkamer behangen of herschilderen, enzovoort ... Verkoop je echter groenten uit je tuin of bouw je een garage bij om de waarde van je huis te verhogen, dan kunnen deze werkzaamheden je het recht op uitkeringen kosten.

Weet je niet zeker of je een bepaalde activiteit mag uitoefenen, dan kan je dat op voorhand vragen aan het werkloosheidsbureau van de RVA. Dat doe je aan de hand van een formulier C45C, verkrijgbaar in je ACLVB-secretariaat.

JE WERKT VOOR IEMAND ANDERS

De RVA gaat ervan uit dat je voor elke activiteit die je voor een derde verricht een loon of een materieel voordeel ontvangt. Om het recht op uitkeringen te kunnen behouden, zal je zelf het tegendeel hiervan moeten bewijzen.

Indien je werkt voor een derde en je ontvangt hiervoor een vergoeding of een ander materieel voordeel, dan heb je geen recht op werkloosheidsuitkeringen.

OCCASIONELE ACTIVITEITEN

Verricht je af en toe toch een werkzaamheid voor jezelf die verder gaat dan het beheer van je bezit of een bezoldigde activiteit voor een derde, dan moet je vooraf het overeenstemmende vakje op je controlekaart zwart maken. Je moet dit ook doen als je werkt op een zaterdag, zondag of wettelijke feestdag. Voor elke dag waarop

je werkt, zal je een uitkering minder ontvangen.

Beslist de directeur van het werkloosheidsbureau dat een activiteit niet meer als occasioneel maar als bijberoep beschouwd moet worden, dan kan dit een volledig verlies van je uitkeringen tot gevolg hebben. Bij twijfel kan je steeds contact opnemen met de medewerkers in je ACLVB-secretariaat.

VRIJWILLIGERSWERK

Je mag als werkloze vrijwilligerswerk verrichten voor een privépersoon (een vriendendienst) of voor een organisatie. Het gaat hier om gratis hulp aan vzw's, openbare diensten, culturele centra, jeugdhuizen, ... Opgelet! De RVA zal hulp aan een privépersoon (al dan niet een familielid) bij zijn beroepsactiviteit nooit als vrijwilligerswerk aanvaarden, ook al is de hulp vrijwillig en gratis.

Wanneer je vrijwilligerswerk doet, moet de RVA hiervan op voorhand op de hoogte gebracht worden door middel van een formulier C45A of C45B (naargelang het gaat om een activiteit voor een privépersoon of een organisatie).

Verkrijg je toelating van de RVA, dan moet je het vrijwilligerswerk niet vermelden op je controlekaart.

Oefen je een activiteit uit buiten de grenzen van de toelating (bijvoorbeeld omdat het toegelaten aantal uren overschreden wordt of omdat je een andere activiteit uitoefent), dan moet je deze activiteit aangeven op je controlekaart. Vóór het begin van de activiteit maak je het overeenstemmende vakje zwart. Voor deze dagen ontvang je geen uitkering.

Vervul je de bovenstaande formaliteiten niet, dan kan je een sanctie oplopen.

JE WIL STARTEN ALS ZELFSTANDIGE

Tijdens je werkloosheid kan je, met behoud van uitkeringen, je vestiging als zelfstandige voorbereiden. Zo kan je onder andere een marktstudie verrichten, een handelszaak kopen of huren, leveranciers zoeken, personeel aanwerven, productiegoederen aankopen, de nodige administratieve formaliteiten vervullen, enzovoort ...

Je moet hiervan voorafgaandelijk en schriftelijk aangifte doen bij



Als werkloze kan je het gewone beheer over je eigen bezit uitoefenen zonder dat je je uitkeringen verliest, op voorwaarde dat de activiteit niet ingeschakeld is in het economisch verkeer van goederen en diensten.

het werkloosheidsbureau door middel van het formulier C45E. De periode waarbinnen je uitkeringen kan behouden, is beperkt tot 6 maanden en is slechts eenmalig.

Tijdens de periode van 6 maanden moet je geen melding maken op je controlekaart, tenzij je je zelfstandige activiteit al in deze periode start. Vanaf het ogenblik dat je effectief als zelfstandige start, verlies je uiteraard het recht op uitkeringen.

JE OEFENT EEN BIJBEROEP UIT

Je kan als werkloze in principe geen bijberoep starten tijdens een periode van werkloosheid. Oefende je dit bijberoep voordien reeds uit, dan kan je dit verderzetten als volgende voorwaarden vervuld zijn:

- je moet het bijberoep al gedurende minstens 3 maand tijdens je tewerkstelling hebben uitgeoefend, voor je uitkeringsaanvraag
- je moet het bijberoep aangeven aan de RVA op het moment dat je werkloosheidsuitkeringen aanvraagt (via de formulieren C1 en C1A)
- je mag de activiteit niet verrichten tussen 7 uur en 18 uur in de week
- het mag niet gaan om een 'verboden' activiteit (bv. nachtwaker, verzekeringsmakelaar, beroep in de horeca, ...)

Zijn deze voorwaarden vervuld, dan kan je je bijberoep verderzetten tijdens je werkloosheid. Dat wil zeggen dat, als je het bijberoep uitoefent in de week na 18 uur en/of voor 7 uur, je dit niet moet vermelden op je controlekaart.

Werk je tijdens de week overdag of tijdens het weekend (ongeacht het tijdstip), dan moet je die dagen wel zwart maken op je controlekaart.

De inkomsten uit je bijberoep kan je niet onbeperkt cumuleren met je werkloosheidsuitkeringen. Jaarlijks moet je het inkomen uit je bijberoep aangeven. Bedragen je inkomsten uit het bijberoep meer dan € 4 446 netto per jaar, dan zal er een verrekening met je werkloosheidsuitkering gebeuren.

SPRINGPLANK NAAR ZELFSTANDIGE

Dit voordeel laat je toe om gedurende 12 maanden een zelfstandige nevenactiviteit uit te oefenen, met behoud van uitkeringen. Na deze periode van een jaar kan je er dan voor kiezen je zelfstandige activiteit in hoofdberoep verder te zetten, of dit stop te zetten en verder uitkeringen te genieten.

Je doet op voorhand aangifte van deze activiteit met behulp van de formulieren C1 en C1C, te verkrijgen in je ACLVB-secretariaat. Indien je het voordeel verkrijgt, hoef je de nevenactiviteit niet te vermelden op je controlekaart. Verricht je andere activiteiten, of vestig je je definitief als zelfstandige, dan maak je de vakjes voor deze dagen natuurlijk wel zwart.

Zoals in het geval van de uitoefening van een bijberoep (zie hierboven) is ook bij deze maatregel de cumulatie van je inkomsten met de werkloosheidsuitkering beperkt. ■

Vind jij praten ook
belangrijker dan
roepen?



Kom op!

Word ACLVB-kandidaat.

Sociale verkiezingen 2020
www.wordkandidaat.be

Vrije visie, eigen stem

