



# Vrijuit

86<sup>ste</sup> jaargang

oktober 2015

## WERKBAAR WERK



Een van de doelstellingen van de ACLVB in het sociaal overleg is werkbaar werk, in alle betekenissen van het woord. Gestaa werkbaar, ondanks de cijfers die moeten gehaald worden. Werkbaar gedurende de volledige loopbaan, want de regering wil de werknemers aan de slag houden tot de leeftijd van 67 jaar. Financieel werkbaar ook, want om in het leven een beetje vooruit te kunnen kijken, moet je over een waardig loon en een arbeidsovereenkomst beschikken. En dan nog, moet men eerst en vooral een job vinden en die kunnen houden. De ACLVB doet mee aan de manifestatie van 7 oktober. We vinden immers dat de regering niet de voorwaarden schept die nodig zijn voor het creëren van waardig werk en een beschermende sociale zekerheid in België.

### 3 KRUIMELS

Op 7 oktober gaan we in gemeenschappelijk vakbondsfront de straat op. We laten onze stem horen in Brussel. "Enkel kruimels voor de mensen", dat nemen we namelijk niet.

### 5 SOCIALE VERKIEZINGEN

De sociale verkiezingen vinden plaats van 9 tot 22 mei 2016. Dat is nog veraf. Maar ook al dichtbij. De eerste belangrijke datum in de wettelijke procedure ligt in december reeds.

### 6 MAALTIJDCHQUES

Vanaf 1 januari 2016 kan je enkel nog met elektronische maaltijdcheques betalen, niet meer met papieren maaltijdcheques. Tot dan is een overgangperiode voorzien.

### 8 GEHEIME OPNAMES

Kunnen de gegevens die aan het licht zijn gebracht door een verborgen camera op het werk, als bewijs in rechte naar voor worden gebracht ?

### 21 ELDERS WERKEN ?

Niet meer gelukkig in je job ? Een andere baan aan het overwegen ? Kom erover praten en vind verheldering bij de loopbaanbegeleiders van ACLVB.

### 22 WELVAARTSVASTE UITKERINGEN VOOR WERKLOZEN

De loongrenzen voor de berekening van de werkloosheidsuitkering zijn opgetrokken. Ook de inschakelingsuitkeringen en de minimumbedragen van de werkloosheidsuitkeringen werden verhoogd.

Geniet van Halloween in Bobbejaanland voor slechts

**€24** ipv ~~€34~~

Koop nu je tickets op [bobbejaanland.be](http://bobbejaanland.be) met actiecode **aclvb015**  
Actie geldig tem 8/11/2015

24/10 - 08/11  
**Halloween**

31/10 & 6/11  
**Nocturnes**  
met vuurwerk

**35%** korting op een abonnement van 1 jaar

**40%** korting op een abonnement van 2 jaar

www.abon.be/countdownwonen

## MEGAVINO 2015

Na Portugal vorig jaar staat Frankrijk opnieuw centraal op de 17e editie van Megavino. Dit jaar gaat alle aandacht naar de Elzas, de meest oostelijke wijnregio die geprangd ligt tussen de Vogezen in het westen en de Rijn in het oosten. En wie Elzas zegt, denkt meteen aan vooral schitterende witte wijnen.

vrijdag 23/10 van 18 tot 23 u.  
zaterdag 24/10 van 12 tot 20 u.  
zondag 25/10 van 10 tot 19 u.  
maandag 26/10 van 10 tot 18 u.



Tickets kunnen online aangeschaft worden op [www.megavino.be](http://www.megavino.be) :  
€ 10 (degustatieglas en beursplan inbegrepen).

**25 duo-toegangstickets te winnen voor ACLVB-voordeelkaarthouders !**

Waag je kans en stuur een mail met daarin je naam en ACLVB-lidnummer en de vermelding 'duo-toegangsticket Megavino' naar [info@countdown.be](mailto:info@countdown.be). De winnaars krijgen hun e-tickets per mail aangeleverd.



# HARD VOOR DE ZWAKSTEN MILD VOOR DE BEMIDDELDEN

De regering heeft kant gekozen : de kant van de bemiddelden. Ze laat de inkomsten uit vermogen, onroerend goed en beursspeculatie ongemoeid. En ze gaat aankloppen bij de werknemers, de uitkeringsgerechtigden, de consumenten en de openbare diensten.



Sinds een jaar heeft de regering onder meer beslist tot :

- ▶ een indexsprong van 2 % voor de lonen en de sociale uitkeringen, niet voor de huurtarieven
- ▶ het optrekken van de pensioenleeftijd naar 66 jaar in 2025 en naar 67 jaar in 2030, zonder te wachten op het advies van het Nationaal Pensioencomité
- ▶ de ontmanteling van het eindeloopbaantijdscrediet, wat nochtans veel werknemers aan het werk had kunnen houden tot aan de wettelijke pensioenleeftijd
- ▶ de verstrenging van de instapvoorwaarden voor brugpensioen (SWT) en de 'aangepaste' beschikbaarheid
- ▶ de vermindering van de inkomensgarantie-uitkering voor gedeeltelijk werklozen
- ▶ de afschaffing van de anciënniteitstoelage voor oudere werklozen
- ▶ de uitsluiting van het recht op inschakelingsuitkeringen
  - voor jongeren die afstuderen na 24 jaar
  - voor jonge schoolverlaters voor hun 21ste en zonder voldoende kwalificatie
- ▶ de verhoging van de btw op elektriciteit

Bij elke aanval op de koopkracht van de werknemers haalde de regering haar wiegelielje van de grote fiscale hervorming boven. De arbeidskost zou gevoelig dalen, goed voor de werkgelegenheid. Het nettoloon van de werknemers zou stijgen, heilzaam voor de consumptie. En uiteindelijk blijkt de tax shift een grote ontgoocheling te zijn.

## Jobs

De regering heeft de bedrijven een lineaire verlaging van de patronale lasten van 900 miljoen euro geschonken. Zonder in ruil een garantie op bijkomende jobs te vragen. Even raden waar het uitgespaarde bedrag heen zal gaan. Naar de lonen ? Naar investeringen ? Naar aanwervingen ? Of naar bonussen voor de werkgevers en dividenden voor de aandeelhouders ?

De ACLVB wil dit financieel manna inzetten voor :

- ▶ meer tewerkstelling in volwaardige jobs
- ▶ werkbaar werk in de bedrijven, met maatregelen gespreid over de volledige loopbaan
- ▶ een goede balans tussen werk en privéleven, met flexibiliteit op maat van de werknemer

## Koopkracht

Met de indexsprong en de belastingverhogingen (elektriciteit, diesel, ...) neemt de regering vandaag direct de 100 euro weg die ze beweert aan de werknemers te zullen geven ... in 2019.

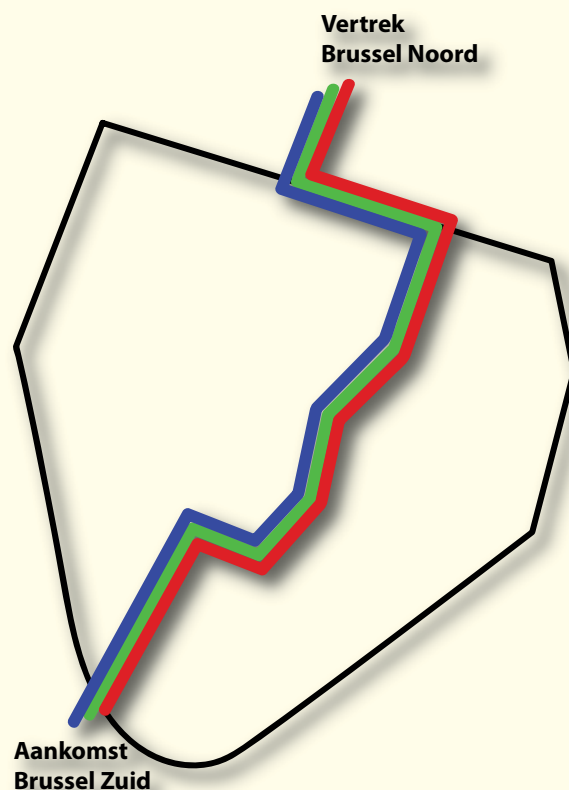
De ACLVB wil

- ▶ het herstel van de automatische indexering van de lonen en de sociale uitkeringen
- ▶ de globalisering van de inkomens, met versterkte bijdragen van inkomsten uit kapitaal en verhuur
- ▶ een voldoende financiering van de sociale zekerheid zodat alle uitkeringsgerechtigden een waardig inkomen hebben
- ▶ het behoud van gedegen openbare diensten

De Liberale Vakbond vraagt de regering opnieuw de dialoog aan te knopen met alle sociale partners en hun onderhandelingsautonomie te respecteren.

## PARCOURS VAN DE MANIFESTATIE OP 7 OKTOBER

*Koning Albert II-laan – Kruidtuinlaan – Pachecolaan – Berlaimontlaan – Loxumstraat – Cantersteen – Keizerlaan – Alexianenstraat – Bogaardenstraat – Maurice Lemonnierlaan – Zuidstation*



## Sociale verkiezingen in mei 2016

# HELP JE COLLEGA'S ALS ACLVB-AFGEVAARDIGDE !

Je kandidaat stellen voor de sociale verkiezingen in je onderneming, het lijkt veel verantwoordelijkheid en veel werk. Maar laat je niet afschrikken. Het geeft je vooral veel voldoening !

Want :

- ▶ je verdedigt de belangen van je collega's.
- ▶ je wordt verkozen als vertegenwoordiger in de overlegorganen binnen je bedrijf (Ondernemingsraad, Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en eventueel Syndicale Delegatie). Zo geef je ook de ACLVB een stem en medezeggenschap in je bedrijf.
- ▶ je trekt als afgevaardigde van de ACLVB meestal de kaart van het overleg, en indien nodig van actie
- ▶ je bent een aanspreekpunt voor je collega's : je helpt hen verder met vragen en bezorgt hen nuttige informatie
- ▶ je wordt hierbij ondersteund en geholpen door de syndicale werking van de ACLVB. Je staat er dus niet alleen voor. Een nauw contact met jouw Secretaris geeft je de nodige steun.
- ▶ je kan je kennis uitbreiden via de vormingen en opleidingen die de ACLVB specifiek voor afgevaardigden aanbiedt. De lessen sluiten aan bij de concrete situaties die je als verkozenen meemaakt, en je leert van de getuigenissen van collega's.
- ▶ verkozen of niet, je geniet van een bescherming tegen ontslag
- ▶ je syndicaal werk en het volgen van opleidingen kunnen tijdens de werkuren.

### Wie kan zich kandidaat stellen ?

Op de dag van de verkiezingen moet je aan volgende voorwaarden voldoen :

- ▶ tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst
- ▶ voor de arbeiders, de bedienden en de kaderleden : minstens 18 jaar zijn en maximaal 65 jaar. Voor de jonge werknemers : minstens 16 jaar zijn en de leeftijd van 25 jaar nog niet bereikt hebben
- ▶ ononderbroken tewerkgesteld zijn gedurende minstens 6 maanden ofwel gedurende in totaal minstens 9 maanden tijdens verscheidene periodes in 2015
- ▶ in een bedrijf werken met gemiddeld minstens 50 werknemers

### Contactpersonen

Wil je meer weten ?

Ga langs in het dichtstbijzijnde ACLVB-kantoor of contacteer telefonisch of per mail de syndicale werking :

VLAANDEREN	CONTACT	TELEFOON	E-MAIL
Aalst-Ninove	Wen Baeyens	053-60.53.75	wen.baeyens@aclvb.be
Antwerpen- Metropool	Michel Van Hove	03-205.60.01	michel.van.hove@aclvb.be
Regio Gent	Bieke De Pauw	09-240.11.10	bieke.de.pauw@aclvb.be
Halle- Vilvoorde	Elke Fernandez	02-254.08.76	elke.fernandez@aclvb.be
	Kevin Lefever	02-252.09.82	kevin.lefever@aclvb.be
Limburg	Sandra Donders	011-85.96.52	sandra.donders@aclvb.be
Mechelen-Rupel-Kempen	Brenda De Backer	015-28.89.89	brenda.de.backer@aclvb.be
Vlaamse Ardennen		055-33.47.01	vlaamse.ardennen@aclvb.be
Vlaams-Brabant	Kim Luyten	016-80.45.30	kim.luyten@aclvb.be
Waas en Dender	Carine Van Damme	03-760.17.59	carine.van.damme@aclvb.be
West-Vlaanderen	Leen Igodt	056-51.12.40	leen.igodt@aclvb.be
	Thibault Libbrecht	050-32.51.51	thibault.libbrecht@aclvb.be
BRUSSEL	CONTACT	TELEFOON	E-MAIL
Brussel	Edwine Tita	02-206.67.42	edwine.tita@cgs1b.be
	Najla Tassi	02-206.67.05	najla.tassi@aclvb.be

# DE KALENDER VAN DE SOCIALE VERKIEZINGEN

De sociale verkiezingen vinden plaats in de periode van 9 tot 22 mei 2016. Dat is enerzijds nog veraf, maar anderzijds al heel dichtbij. De afgevaardigden die in 2012 werden verkozen, weten dat ze beoordeeld zullen worden op basis van wat ze de afgelopen vier jaar verwezenlijkten. De nieuwe kandidaten, degenen die zich nog niet officieel kenbaar kunnen maken omdat ze nog geen bescherming tegen ontslag genieten, moeten zich zeer discreet opstellen. Zij zullen verkozen worden op basis van hun persoonlijkheid.

De verkiezingskalender is zeer strikt. De geringste onregelmatigheid kan leiden tot het ongeldig zijn van de procedure. De twee data die alle andere data bepalen zijn X, datum van aanplakking van de verkiezingsdatum, en Y, de dag(en) van de verkiezing, die valt/vallen tussen 9 en 22 mei 2016.

## Begrijpen en handelen

Elke onderneming die minstens 50 werknemers telt, zal verkiezingen moeten organiseren opdat de werknemers hun vertegenwoordigers zouden kunnen aanduiden. In ondernemingen met 50 tot 99 werknemers kunnen ze de afgevaardigden voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk kiezen, en vanaf 100 werknemers de afgevaardigden voor de Ondernemingsraad. Soms zullen de werknemers daarnaast nog opgeroepen worden om ook de vertegenwoordigers voor de Syndicale Delegatie aan te duiden.

Een mandaat uitoefenen is een middel om te begrijpen hoe de onderneming die je tewerkstelt, geleid wordt. Het is de mogelijkheid om de belangen van je collega's te verdedigen. Er zijn niet veel landen waar de werknemers vrij hun afgevaardigden kunnen kiezen, of zich zelfs kandidaat kunnen stellen om een mandaat te vervullen. De gelegenheid doet zich maar om de vier jaar voor. Laat deze kans niet liggen om je lot in handen te nemen.

DATUM	GEBEURTENIS	PERIODE
X-60	Eerste mededeling door de werkgever over de technische bedrijfseenheden en de functies : hoe is het bedrijf opgedeeld, wie maakt deel uit van de directie, wie maakt deel uit van het kaderpersoneel	van 11 december tot en met 24 december 2015
X-30	Begin van de bescherming van de kandidaten	van 10 januari tot en met 23 januari 2016
X	Aanplakking van de verkiezingsdatum + essentiële informatie	van 9 februari tot en met 22 februari 2016
X+35	Indienen van de kandidatenlijsten	van 15 maart tot en met 28 maart 2016
Y	Stemdatum	van 9 mei tot en met 22 mei 2016



## Meer gewicht, grotere geloofwaardigheid

De werknemers hebben de morele plicht om te stemmen opdat de verkozen personen echt de vertegenwoordigers van het personeel zouden zijn. Hoe meer stemmen de afgevaardigden zullen behaald hebben, des te sterker hun eisen zullen weerklinken bij de directie. Hoe meer mandaten een vakbond verwerft, des te groter zijn geloofwaardigheid ten opzichte van de werkgever.

## Drie vakbonden

Verkiezingen zonder echte keuze zouden geen enkele zin hebben. De drie grote vakbonden ACLVB, ACV en ABVV kunnen lijsten indienen in de ondernemingen in kwestie voor alle werknemerscategorieën : arbeiders, bedienden en kaderleden.

Die gezonde concurrentie zet de werknemers aan hun mandaat naar behoren uit te oefenen. Ze laat iedereen toe een keuze te maken voor zijn idee van vakbondswerking in het bedrijf.

## In alle vrijheid

Bij de Liberale Vakbond zetten we in op het dynamisme en de zin voor initiatief van onze kandidaten en afgevaardigden voor de verdediging van de werknemersbelangen in de onderneming. Trouw aan onze idealen laten we hun een grote autonomie. Bij de vorige sociale verkiezingen was 88 % van de stemmen een naamstem. Om maar te zeggen hoe doorslaggevend de persoonlijkheid van iedere kandidaat is. Die van u bijvoorbeeld, waarom niet ?



# BINNENKORT GEEN PAPIEREN MAALTIJDCHQUES OF ECOCHQUES MEER BESCHIKBAAR

Sinds 2011 bestaat de keuzemogelijkheid tussen papieren en elektronische maaltijdcheques. De bedoeling was dat er geleidelijk aan meer zou gekozen worden voor de elektronische kaart. Maar in de praktijk bleven veel bedrijven trouw aan het papieren betaalmiddel, met extra administratie en kosten tot gevolg.

Om daaraan te verhelpen en om het systeem te vereenvoudigen hebben de sociale partners beslist om in de toekomst enkel nog te voorzien in de elektronische kaart : vanaf 1 januari 2016 kan je enkel nog met elektronische maaltijdcheques betalen.

## Elektronisch ?

Bij het uitgiftebedrijf wordt een maaltijdchequerekening opgemaakt voor de werknemer. Er wordt een kaart uitgereikt met een eventuele pincode die in de winkel kan gebruikt worden op de gebruikelijke betaalterminals van de bankkaarten. Dat geeft minder risico op verlies en diefstal (*blokering via Card-Stop-systeem*) of fouten. Bovendien geen ongebruikte cheques meer en de betaling aan de kassa kan vlotter verlopen.

Analoog met de werkwijze van de papieren versie worden ook in dit geval de maaltijdcheques maandelijks, een of meerdere keren opgeladen in functie van het voorziene aantal werkdagen dat die maand zal worden gepresteerd. Uiterlijk op de laatste dag van de eerste maand die volgt op een kwartaal, wordt voor die periode een afrekening gemaakt aan de hand van de effectief geleverde prestaties in functie van de reeds toegekende elektronische maaltijdcheques.

De geldigheidsduur is 12 maanden en het systeem voorziet dat de oudste 'opgeladen cheques' eerst opgebruikt worden. Bovendien zal je een week voor de vervaldatum ingelicht worden over je resterend saldo.

## Saldo raadplegen ?

Er zijn verschillende mogelijkheden om je saldo te raadplegen. Het uitgiftebedrijf van je maaltijdcheques kan je deze informatie geven door middel van diverse communicatiemiddelen. Dat kan via

intranet door te voorzien in een persoonlijke consultatieruimte, telefonisch, sms, mobiele app of mailverkeer.

Ten slotte kan het saldo eveneens bij betaling op de betaalterminal nagekeken worden. Het bedrag van de aankopen wordt afgetrokken van het totale saldo dat beschikbaar is op de rekening. Indien het saldo ontoereikend is, verschijnt het resterende bedrag dat nog kan gebruikt worden voor betaling.

## Overgangsfase : let op !

Om een geleidelijke aanpassing naar deze veralgemeende elektronische versie mogelijk te maken, wordt een overgangsfase voorzien.

Gebruik je nog papieren maaltijdcheques, hou dan rekening met de volgende punten.

De werkdagen van september 2015 vormen de laatste prestaties waarvoor nog papieren maaltijdcheques zullen worden uitgereikt. De cheques van september zullen *slechts geldig zijn tot 31 december 2015*.

De omvorming van papieren maaltijdcheques mag niet zomaar een afschaffing van de maaltijdcheques inhouden. De werkgever dient hiertoe de nodige aanpassingen te doen op bedrijfsniveau.

Neem contact op met je plaatselijk ACLVB-secretariaat indien je begin november nog geen elektronische maaltijdcheques mocht ontvangen van je werkgever.

Samen met de omvorming van de maaltijdcheques worden maatregelen genomen om de ecocheques in de toekomst volgens eenzelfde systeem (via elektronische kaart) aan te bieden.

Als het bedrijf dit voordeel aanbiedt, is het de bedoeling om betalingen met ecocheque via dezelfde kaart en één betaalterminal te laten verrichten in de winkels.

Sylvia LOGIST



## VRIJSTELLINGSVOORWAARDEN

Mits ze voldoen aan een aantal voorwaarden, worden maaltijdcheques niet beschouwd als loon waarop RSZ-bijdragen moeten worden betaald en dat onderworpen is aan belastingen.

De toekenning van maaltijdcheques moet voorzien zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de sector of de onderneming. Uitzonderlijk kan de toekenning geregeld worden door een schriftelijke individuele overeenkomst. Dat is het geval wanneer :

- ▶ de onderneming geen vakbondsafvaardiging heeft
- ▶ de personeelscategorie gewoonlijk niet onder een collectieve arbeidsovereenkomst valt

Het aantal toegekende maaltijdcheques moet gelijk zijn aan het aantal effectief gepresteerde werkdagen van de werknemer.

De maaltijdcheques worden uitgereikt op naam van de werknemer. De tussenkomst van de werknemer in de kost bedraagt minstens 1,09 euro per maaltijdcheque.

We herinneren eraan dat het sociaal akkoord gesloten door de Groep van 10, gereduceerd tot 8 na het afhaken van het ABVV, voorziet dat de maximale werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque verhoogt met 1 euro vanaf 1 januari 2016. De maximale bijdrage van de werkgever verhoogt dus van de huidige 5,91 euro naar 6,91 euro. Boven dat bedrag zal de maaltijdcheque beschouwd worden als loon en dus onderworpen zijn aan sociale bijdragen. De maximale werkgeverstussenkomst van 1 euro vormt een aftrekbare beroepskost. Er werd een wetsontwerp ingediend om deze tussenkomst op te trekken naar 2 euro per maaltijdcheque.



*De taxichauffeurs zijn niet tegen vooruitgang. Maar ze vragen aan de politieke overheden om het juridisch vacuüm te lenigen dat Uber toelaat te opereren buiten de fiscale en sociale bepalingen.*

# HET GELD VAN UBER EN DE GRIMAS VAN DE TAXICHAUFFEURS

De taxichauffeurs hebben twee acties gevoerd om te protesteren tegen de oneerlijke concurrentie van Uber. Op zondag 13 september reden ze aan halve prijs. En op woensdag 16 september manifesteerden ze met 400 in Brussel. Maar werden ze gehoord ?

Een delegatie werd ontvangen op het kabinet van Marianne Thyssen, Europees Commissaris voor Werkgelegenheid, Sociale Zaken, Vaardigheden en Arbeidsmobiliteit, en door de vertegenwoordigers van premier Charles Michel, van minister van Financiën Johan Van Overtveldt en van Bart Tommelein, staatssecretaris voor bestrijding van de sociale fraude. De taxichauffeurs werden gehoord, misschien zelfs ook begrepen, maar in de onmiddellijke toekomst zullen noch Europa, noch België het probleem ten gronde aanpakken.

Naast de bijzonderheden eigen aan hun activiteitensector (competentie van de chauffeurs, ongevallenverzekering, eenvormigheid van de voertuigen), zijn er ook de gevaren van de *uberisering* van de maatschappij, waar de taxichauffeurs onze aandacht op vestigen.

## In de marge van de samenleving

In dit geval brengt de Amerikaanse firma via haar app Uber Pop mensen in contact die zich willen verplaatsen maar geen wagen hebben, met anderen die bereid zijn hen te vervoeren. Uber ontvangt het geld van de rit en staat een deel van de som af aan de chauffeur. Geen sprake van btw, bedrijfsvoorheffing of inkomstenbelasting. Evenmin van de betaling van sociale bijdragen. Uber opereert in de marge van de Belgische samenleving. Degenen die van zijn diensten gebruikmaken ook. Die laatsten beroepen zich op de onvermijdelijke vooruitgang om hun gedrag te rechtvaardigen.

## Steeds goedkoper

Ieder van ons wil minder betalen voor de producten en diensten die hij gebruikt en sluit daarmee de ogen voor het feit dat hij dan de poten onder zijn eigen



stoel wegzaagt. Want hoe kunnen we voor onszelf een correct loon eisen, eerlijke arbeidsomstandigheden, performante collectieve voorzieningen, betaalbare gezondheidszorgen, een waardig pensioen, ... terwijl we anderzijds graag deelnemen aan een systeem dat neigt naar fiscale en sociale fraude of dat minstens profiteert van een juridisch vacuüm ? Heel wat activiteiten kunnen potentieel terecht komen in deze parallelle economie, die uiteindelijk de bevolking alleen maar kan verarmen. Kunnen we ons tot in het oneindige verzetten tegen het gemakkelijk, praktisch en goedkoop op elkaar afstemmen van vraag en aanbod ? Beslist niet. Aan de politieke overheid om uit te zoeken hoe die uitwisselingen van goederen en diensten in de normale economie kunnen geïntegreerd worden.

# EEN GREEP UIT DE RECHTSPRAAK

**Kunnen de gegevens die aan het licht zijn gebracht door een verborgen camera of door de opname van een gesprek zonder medeweten van de gesprekspartner als bewijs in rechte naar voor worden gebracht ? Hebben de nabestaanden van een slachtoffer van een dodelijk arbeidsongeval recht op een vergoeding indien het ongeval door het slachtoffer “opzettelijk” werd veroorzaakt ? Kan men tijdens een periode van verminderde prestaties in het kader van ouderschapsverlof een bijkomende activiteit uitoefenen ?**

Die vragen vormen een greep uit de talloze discussies die recent door de arbeidsrechten beslecht werden. Dat de rechters in deze onderstaande geschillen oordelen hebben geveld in een bepaalde zin, betekent niet automatisch dat soortgelijke zaken eenzelfde uitkomst zullen hebben.

## RECHT OP PRIVACY : BEWIJSWAARDE VAN GEHEIME OPNAMES

Een ingenieur werkzaam in een elektriciteitsbedrijf stuurt een brief naar zijn werkgever waarin hij aanspraak maakt op een verbrekingsvergoeding aangezien hij tijdens een eerder gesprek, mondeling zou ontslagen geweest zijn. Dat gesprek had hij gefilmd en opgenomen zonder dat de werkgever dit wist.

De werkgever betwist het ontslag en beschouwt het feit dat betrokkene zijn arbeidsovereenkomst niet verder uitvoert, als een ontslagdaad in zijn hoofde.

De rechter in eerste aanleg heeft geoordeeld dat de opnames die de betrokken werknemer als bewijs naar voor brengt, tot stand gekomen zijn met schending van de plichten van loyauteit en correct gedrag jegens de werkgever en dat tevens het recht op eerbiediging van het privéleven van de vertegenwoordiger van de werkgever die het gesprek heeft gevoerd, werd geschonden. Om die reden werden de beeld- en geluidsopnames als bewijsstuk geweerd. Tegen dat vonnis werd hoger beroep ingesteld.

Tegen het arrest waarin het Arbeidshof te Bergen de vordering van de werknemer inwilligde, werd cassatieberoep aangekondigd. Het arrest werd door het Hof van Cassatie verbroken en de zaak werd aan het oordeel van het Arbeidshof te Brussel voorgelegd.

Het arbeidshof onderzoekt opnieuw de wettelijkheid van het verkregen bewijs en komt tot hetzelfde oordeel als de eerste rechter, nl. dat de bewijsstukken werden verkregen met schending van de wetgeving inzake het verwerken van persoonsgegevens en van het grondrecht op privacy. De opnames worden derhalve als bewijsstuk geweerd. Bijgevolg wordt de verbreking op initiatief van de werkgever niet bewezen geacht en wordt de vordering van de werknemer afgewezen.

*Arbh. Brussel 7 januari 2015, AR nr. 2012/AB/1.248, www.socialeye.be*

## ARBEIDSONGEVAL : ZELFDODING - RECHT OP VERGOEDING VOOR NABESTAANDEN ?

Een bouwvakker, in dienst van een Belgische onderneming, is aan het werk op een werf in het Groothertogdom Luxemburg. Bij het begin van de dag maakt hij een val van de vierde verdieping van het gebouw in oprichting waar hij was tewerkgesteld. Enkele uren na die val overlijdt betrokkene.

Naar aanleiding van een gerechtelijk en politieel onderzoek op de plaats van de feiten blijkt dat de onderneming waarbij het slacht-

offer tewerkgesteld was, op de bewuste werf bezig was met het plaatsen van valse metalen vloeren op alle verdiepingen. Getuigen zouden hebben vastgesteld dat betrokkene zich de diepte zou hebben ingestort nadat hij eerst op de grond had gelegen op de vierde verdieping en daar bewust vernielingen had aangebracht aan een van de ramen.

Op basis van de resultaten van dat onderzoek weigert de arbeidsongevallenverzekering tussen te komen. Zij is immers van oordeel dat het ongeval opzettelijk werd veroorzaakt, hetgeen een wettelijke uitsluitingsgrond is van het toepassingsgebied van de Arbeidsongevallenwet.

De weduwe van het slachtoffer gaat hiermee niet akkoord en legt de zaak voor aan het oordeel van de arbeidsrechter.

In eerste aanleg wordt de visie van de verzekeringsmaatschappij gevolgd en wordt de vordering van de weduwe afgewezen.

Het Arbeidshof te Brussel daarentegen hervormt het vonnis van de eerste rechter en komt tot het besluit dat betrokkene wel degelijk het slachtoffer van een arbeidsongeval was. Het Hof geeft daarbij een duidelijke uiteenzetting van een aantal wettelijke principes.

### Vrijwillige handeling ?

Vooreerst herinnert het Hof eraan dat het slachtoffer van een arbeidsongeval maar 3 zaken hoeft te bewijzen : de plotse gebeurtenis, het letsel en het feit dat de plotse gebeurtenis zich in de loop van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst heeft voorgedaan.

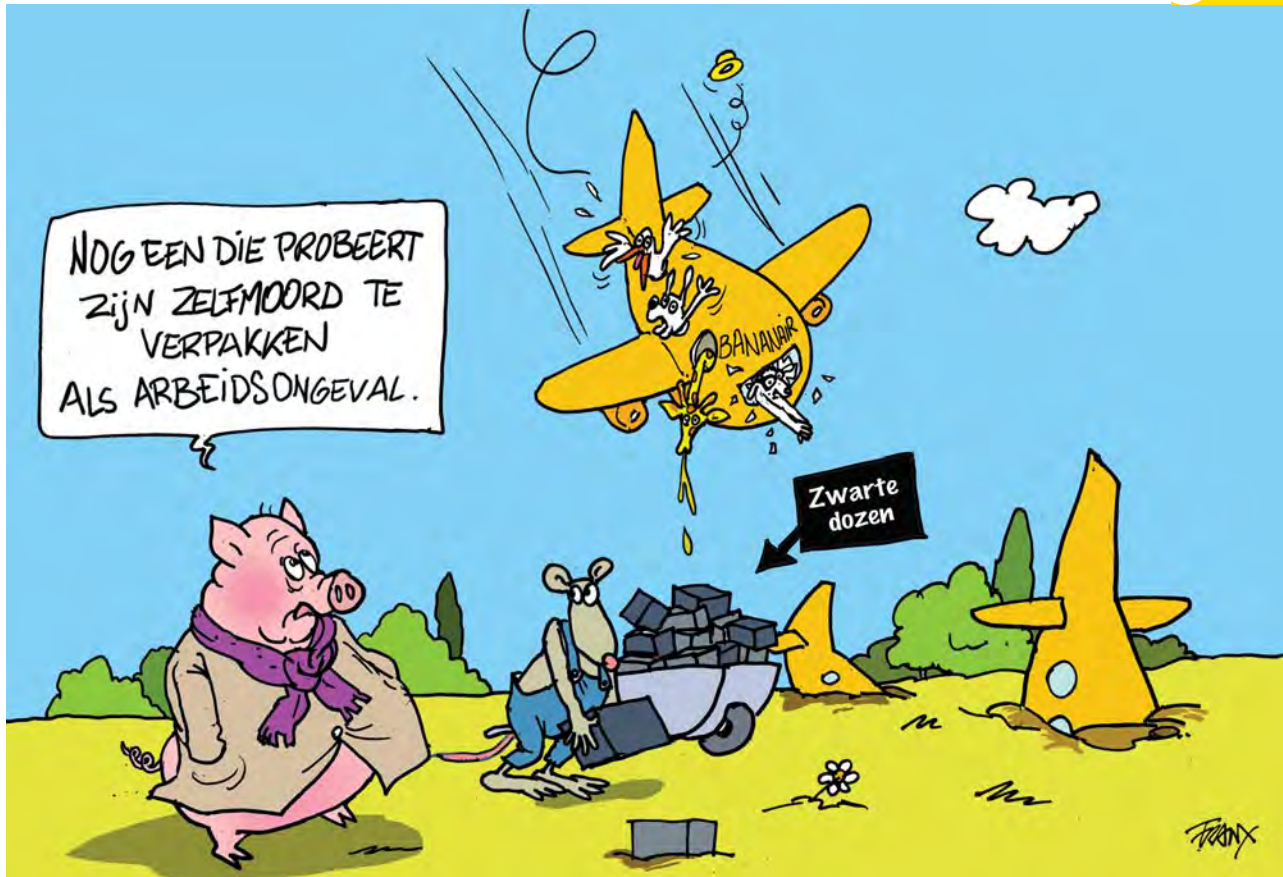
Vervolgens wijst het Hof erop dat er evenwel geen wettelijke vergoedingen verschuldigd zijn wanneer het ongeval door het slachtoffer opzettelijk werd veroorzaakt. Van een opzettelijk ongeval is er, overeenkomstig oude rechtspraak van het Hof van Cassatie, sprake wanneer het slachtoffer het ongeval vrijwillig heeft veroorzaakt, zelfs indien hij de gevolgen ervan niet heeft gewild.

Hamvraag in deze is dus of er al dan niet een vrijwillige handeling is geweest in hoofde van het slachtoffer. Getuigen hebben bevestigd dat de werknemer de dieperik is ingesprongen vanuit een raam op de vierde verdieping. Volgens het Arbeidshof is dat evenwel geen bewijs dat hij het ongeval opzettelijk zou veroorzaakt hebben. Het dossier toont immers aan dat betrokkene zich onwel voelde en heel nerveus was en volgens een getuige zelfs beefde en kwijlde. Bovendien zou betrokkene kort voor de feiten reeds opgenomen geweest zijn op de spoeddienst na een vlaag van waanzin op de openbare weg. Toxicologisch onderzoek verklaart het gedrag door een epilepsieaanval in een context van ontwenning van een verslaving.

In die omstandigheden kan er volgens het Arbeidshof geen sprake zijn van een vrijwillige handeling en dus niet van een opzettelijk veroorzaakt ongeval. De weduwe heeft met andere woorden recht op de door haar gevorderde wettelijke vergoedingen.

*Arbeidshof Brussel, 24 december 2014, AR nr. 2012/AB/745 en 2014/AB/825, www.socialeye.be*





### Burn-out

Ook het Arbeidshof te Gent diende recent een aanvraag tot erkenning als arbeidsongeval van een zelfdoding te beoordelen. In die zaak was een werknemster reeds een aantal maanden arbeidsongeschikt ingevolge een burn-out (mede veroorzaakt door stress op het werk) wanneer ze zich verhing in haar woning. Ook hier diende het Hof zich onder andere te buigen over de vraag of er in de gegeven omstandigheden sprake kan zijn van een opzettelijk veroorzaakt ongeval. De plotse gebeurtenis zou in dit geval bestaan hebben in een zware discussie op het werk waardoor de betrokken werknemster zou gecrasht zijn en naar aanleiding waarvan de burn-out zich heeft gemanifesteerd. Het Arbeidshof oordeelde in deze dat de daad van het zich verhangen bewust is gebeurd en wilens heeft plaatsgehad. De feiten kaderden in een doodswens en niet in een psychische aandoening die gepaard gaat met een vertekende realiteitszin. Er kan niet aangenomen worden dat de betrokkene op het moment van de feiten in een dergelijke toestand van geestesverwarring zou verkeerd hebben dat zij niet meer zou beseft hebben wat zij deed. Er was met andere woorden sprake van toerekenbaarheid en opzet in hoofde van het slachtoffer. Op die gronden besliste het Hof de feiten niet te erkennen als arbeidsongeval. *Arbeidshof Gent, 8 januari 2015, J.T.T. 262*

### ouderschapsverlof : MOGELIJKHEID TOT UITOEFENING BIJKOMENDE ACTIVITEIT ?

Een werknemster vraagt ouderschapsverlof aan (vermindering van prestaties met 1/5) voor een periode van 15 maanden. Op het aanvraagformulier duidt ze aan dat ze geen zelfstandige activiteit uitoefent.

Na enkele maanden dient ze een tweede aanvraag in voor halftijds ouderschapsverlof gedurende een periode van 18 maanden. Ook hier verklaart ze geen zelfstandige activiteit uit te oefenen. Nadien dient ze een derde aanvraag in voor halftijds ouderschapsverlof en opnieuw verklaart ze hetzelfde. De RVA ontdekt op een bepaald ogenblik dat betrokkene al bijna 10 jaar een zelfstandigenstatuut heeft.

Op basis daarvan wordt het recht op onderbrekingsuitkeringen ingetrokken voor de afgelopen 3 jaar. De ten onrechte ontvangen uitkeringen worden teruggevorderd.

De werknemster tekent beroep aan. In eerste aanleg wordt de beslissing van de RVA bevestigd. Betrokkene gaat in hoger beroep en voert voor het arbeidshof aan dat ze de formulieren zo heeft ingevuld op basis van de mondelinge informatie van een medewerkster van de RVA. Zij argumenteert bovendien dat de inkomsten die zij in de bewuste periode heeft genoten vooral betrekking hadden op vroegere activiteiten en dat zij geen bijkomende activiteiten zou hebben uitgevoerd die onverenigbaar waren met de onderbrekingsuitkeringen. Ten slotte verzet zij zich tegen de terugwerkende kracht van de schorsing omdat de RVA zelf zou hebben tekortgeschoten in haar informatie- en adviesplicht. Minstens zou de RVA haar een schadevergoeding verschuldigd zijn die gelijk is aan het teruggevorderde bedrag. De RVA van zijn kant wijst erop dat betrokkene tot driemaal toe verkeerde info heeft meegedeeld en betwist de goede trouw.

### Slechts 1 uitzondering

Het Hof benadrukt dat het noch in de regeling ouderschapsverlof, noch in regeling tijdskrediet mogelijk is onderbrekingsuitkeringen te cumuleren met inkomsten uit een zelfstandige activiteit. Hierop bestaat slechts 1 uitzondering in geval de overeenkomst volledig wordt geschorst en dan nog is de cumulatie beperkt tot maximaal 1 jaar. De criteria inzake de omvang van de activiteit in kwestie, de ontvangen inkomsten, het ogenblik waarop de activiteit werd aangevat en zelfs de aangifte bij de RVA zijn in deze onbelangrijk. Betrokkene had in geen geval recht op onderbrekingsuitkeringen. Het Hof bevestigt derhalve de terugvordering.

Het belang van dit arrest bestaat erin dat het een regel in herinnering brengt die bij velen niet bekend is : in geval van vermindering van prestaties kunnen onderbrekingsuitkeringen niet gecumuleerd worden met inkomsten uit een andere professionele activiteit. *Arbeidshof Luik, afd. Namen, 3 februari 2015, AR nr. 2014/AN/11 www.socialeeye.be*

Marleen VANDERSTRAETEN

BNP Paribas Fortis

# DRUK OP LONEN VAN OUDEREN EN JONGEREN

De ouderen kosten te veel, de jongeren verdienen niet genoeg. De directie van BNP Paribas Fortis hoopt te kunnen meesurfen op dit populaire idee om te onderhandelen over een nieuw loonmodel ten koste van ervaren werknemers, zonder dat de jongeren het daardoor beter krijgen. Ze streeft naar een veralgemening van een type verloning dat gebaseerd is op een bescheiden basisloon, aangevuld met premies en voordelen in natura. Alles om de stress bij het personeel aan te wakkeren dus.



*De ACLVB is gekant tegen de voorstellen van de directie om ten gronde de inzetbaarheid, de loopbanen, de barema's en de verloningsstelsels van de werknemers te herzien. De ACLVB-afgevaardigden zullen een dergelijk 'akkoord' niet ondertekenen, ook niet na de verkiezingen van mei 2016.-*

In oktober 2014 heeft de directie aan de vakbonden meegedeeld de inzetbaarheid, de loopbanen, de barema's en de verloningsstelsels van de werknemers grondig te willen herzien. Die onderhandelingen werden onderbroken door de directie, uit vrees dat de ACLVB – openlijk gekant tegen die voorstellen – een dergelijk 'akkoord' zou weigeren en nog sterker zou worden bij de volgende verkiezingen. De onderhandelingen zullen weer aan bod komen na de verkiezingen van mei 2016, maar de ACLVB blijft bij haar standpunt in deze dossiers.

## Geen keuze

Zoals de andere banken heeft BNP Paribas Fortis een *mobility center* opgericht waarin de werknemers worden ondergebracht wier job geschrapt werd of afgestoten. In tegenstelling tot bij sommige concurrenten functioneert deze dienst en hij stelt daadwerkelijk valabele plaatsen voor aan de geïnteresseerden, zo moeten we erkennen. Maar er klinkt een valse noot : de directie gebruikt het mobility center om druk te zetten op de personen van wie het loon er te hoog uitziet.

Bijvoorbeeld : door een dienstherstructurering is bediende X zijn job kwijtgeraakt. Hij solliciteert voor een job die vacant is, maar een andere collega, met een veel lager

loon, solliciteert er ook voor. De functie zal slechts beschikbaar zijn voor bediende X, die geen job meer heeft, als hij een loondaling aanvaardt.

“De werknemers werden altijd wel in concurrentie met elkaar gebracht voor eenzelfde job”, verduidelijkt Thibaut Montjardin, nationaal sectoraal verantwoordelijke voor de financiële sector. “Maar het verschil is dat de mensen die in het mobility center ondergebracht werden, geen keuze hebben : ofwel aanvaarden ze de daling, ofwel hebben ze geen enkele kans om toegang te hebben tot de beoogde functie. Het hoofdcriterium is niet langer de competentie, maar de kost van de werknemer !”

## Historische herinnering

Op het moment van de overname van de ASLK en de Generale Bank door Fortis zijn de vakbonden erin

geslaagd de verworvenheden van de enen en de anderen te vrijwaren. Naarmate de tijd vorderde, werd de kloof tussen de ouderen en de nieuw aangeworvenen steeds groter; wat het loon betreft, kon het verschil oplopen tot 70 % tussen de hoogste en de laagste lonen. Men zou kunnen opwerpen dat het probleem zichzelf wel zal oplossen doordat de ouderen de komende jaren met pensioen gaan; maar de directie wil niet langer wachten. Ze rekent erop over een nieuw loonmodel te onderhandelen om deze kloof te verkleinen. Het onderwerp is explosief geworden en de discussie werd even on hold gezet; de directie had immers goed begrepen dat geen enkele vakbond ermee zou instemmen een nieuwe loonschaal te ondertekenen waarover op die basis onderhandeld was geweest voor de sociale verkiezingen. “Noch erna”, stellen de ACLVB-afgevaardigden eensgezind. “Vier jaar geleden hebben we al ons veto gesteld tegen de daling van de lonen met 3 % waarmee was ingestemd door de anderen in ruil voor een cafetariaplan en een algemene werkgarantie, wat nooit heeft belet dat er druppelsgewijs werd afgedankt.”

### Nepwinst

Al die zaken zetten de ACLVB-afgevaardigden niet echt aan tot optimisme. BNP Paribas Fortis heeft gezorgd voor tal van uitzonderingen op de loonschaal door allerhande voordelen toe te kennen: auto, premies ... en er is sprake van dat er nog verder zou gegaan worden door van hetgeen loon zou moeten zijn, punten te maken die kunnen omgezet worden in verlofdagen of zelfs een abonnement voor de fitness. Het systeem drijft sommigen tot overdreven ijver en anderen voelen zich schuldig omdat ze er niet in slagen het helse ritme te volgen. “Zowel in de agentschappen als in tal van centrale diensten zijn we chronisch onderbemand, wat zorgt voor burn-outs en afwezigheden van lange duur. De directie ontkent het probleem, hoewel er niet naast te kijken valt. Diegenen die denken hun koopkracht te kunnen verhogen en al die kleine voordelen aanvaarden, vergeten best niet dat het basisloon als referentie dient voor allerlei afgeleiden, zoals de groepsverzekering. Wat ze menen te winnen langs de ene kant, verliezen ze weer aan de andere kant.”

### Oogverblindings

In haar plan heeft de directie voorgesteld de jongerenbarema's te wijzigen zodanig dat het loon sneller stijgt gedurende de eerste jaren, op voorwaarde dat de werknemers evolueren tijdens hun loopbaan. “Voor diegenen die de moeite waard zijn”, zoals ze zelf zegt. En als ze niet meer evolueren? Ze bereiken zeer snel het plafond. “Aan het eind van de rit winnen ze er niet mee, het is oogverblindings”, zeggen de ACLVB-afgevaardigden. De Liberale Vakbond hecht ten eerste aan de verschillende engagementen die de directie genomen heeft jegens het personeel, via individuele contracten of bedrijfsvereenkomsten. Het personeel eist het maximum aan waarborgen voor zijn werk en zijn loon. Zonder de verbetering van zijn arbeidsvoorwaarden te vergeten. De resultaten van BNP Paribas zijn goed, de zaken draaien goed. Het personeel moet de vruchten van zijn werk plukken.

## KBC

# EN DE ZEVENDE DAG ... WERD ER NIET GERUST

De directie van KBC had er al het werken op zaterdag en de laatavondsopeningen in de week doorgekregen. En nu wil ze haar regionale adviescentra ook op zondag open hebben. Een gevaarlijk precedent in de banksector. Onze deleges zeggen neen !



Is het uit noodzaak of is het een publiciteitsstunt? Als KBC dit precedent creëert, riskeert het beleid om 7 dagen op 7 open te blijven snel uitbreiding te kennen in alle banken; ze willen nu eenmaal concurrentieel blijven.

Pragmatisch als hij is, heeft de Liberale Vakbond al veel begrip opgebracht voor dergelijke verregaande klantvriendelijkheid van de KBC-directie (met name wat betreft avondwerk en zaterdagwerk voor diezelfde regionale adviescentra), zonder daarbij de belangen van de werknemers uit het oog te verliezen. ACLVB is bereid extra inspanningen te leveren als het er zou op aankomen om bijvoorbeeld arbeidsplaatsen te redden. Maar niet ten koste van alles.

### Nooit op zondag

Werken op zondag, de ‘Dag des Heren’, is en blijft een brug te ver voor ons, zeker in de banksector. Deze algemene rustdag moeten we behouden om diverse redenen. Het is noodzakelijk tijd vrij te kunnen maken voor het gezin en het sociale leven, om te ontsnappen aan de dagelijkse stress waarmee werknemers in de banksector geconfronteerd worden tijdens de werkweek, op zaterdag en nu ook bepaalde avonden.

We hebben meer dan een eeuw gestreden voor zaterdagrust! Nu moeten we vechten voor de zondag!

### Chantage

En laten ze vooral niet afkomen met zondagswerk op vrijwillige basis. Dit is geen vrije keuze maar chantage: ofwel aanvaard je te werken op zondag, ofwel ben je niet geëngageerd! Als de directie dan zal bepalen welke functies moeten verdwijnen, is de kans groot dat ze dezelfde denkwijze zal hanteren: werken op zondag of je kan vertrekken!

ACLVB zal zich niet laten chanteren met het argument: toegeven of we gaan een reeks functies outsourcen. Deze praktijken zijn totaal onrechtvaardig, onaanvaardbaar en getuigen van slechte wil van de werkgever.

### Onaanvaardbaar risico

Voor de Liberale Vakbond is het risico te groot, het is compleet onaanvaardbaar. Onze afgevaardigden weigeren mee te doen aan dit spel van opbod. Ze laten de verantwoordelijkheid voor het ondertekenen van een overeenkomst aan anderen. De ploeg van ACLVB denkt liever ruimer en op langere termijn.

Sommige deuren laat je beter dicht. Zondagswerk in de banksector is als de doos van Pandora. Eens je ermee begint, is die doos geopend, met alle gevolgen van dien, want de andere ondernemingen in de banksector zullen niet nalaten te volgen. De Liberale Vakbond zal de doos niet opendoen, in het belang van het personeel van KBC.

# ACLVB HOUDT VINGER AAN DE POLS BIJ ALBERT HEIJN

Vanillevla, Gelderse rookworst, schuddebuikjes, pindakaas ... de typisch Nederlandse producten zijn sinds Albert Heijn in 2011 neerstreek in Brasschaat, meer dan ooit binnen handbereik van de Belgische consument. 33 winkels telt Albert Heijn inmiddels in ons land, aangevuld met tal van pick up points. Bij die snelle expansie houden de ACLVB-afgevaardigden een vinger aan de pols.

Het verhaal begint in 1887, wanneer de 21-jarige Albert Heijn de kleine kruidenierszaak in Oostzaan overneemt van zijn vader, een winkel van hooguit 12 m<sup>2</sup>. Via een strategie van gestage uitbreiding en vernieuwing - met in 1973 de oprichting van nv Ahold waardoor het bedrijf ook de buitenlandse markt op kon, en in 2012 de overname van bol.com - hebben we meer dan een eeuw later te maken met een machtige speler in de wereld van retail.

"In Nederland is Albert Heijn cultureel erfgoed, een parel waarop men trots is", valt te horen op het hoofdkwartier in Zaandam, vlakbij Amsterdam. Jeroen Burger, verantwoordelijke voor de arbeidsverhoudingen in België en Nederland bij Albert Heijn, en Els Merlier, HR-business partner in België, hebben er een delegatie werknemers/ACLVB-afgevaardigden en hun bestendig secretarissen te gast.

"In het Belgische assortiment vullen we de gekende Nederlandse producten aan met de Belgische favorieten. Denk aan bier, brood, chocolade, ...", aldus Jeroen Burger. "En zeker in ons aanwervingsbeleid vinden we het belangrijk werknemers uit de regio aan te trekken en managers aan te stellen die de taal van hun omgeving spreken en begrijpen." Els Merlier: "De rekrutering voor onze winkels in Vlaanderen verloopt in nauwe samenwerking met de VDAB".

## Communicatie

In het overleg met de werknemers en de vakbonden zegt Albert Heijn veel belang te hechten aan open communicatie. "Dat valt - in vergelijking met andere Nederlandse werkgevers - wel mee", bevestigt Bestendig Secretaris Thomas Vanbiervliet, "de directie van Albert Heijn staat open voor degelijke argumenten. Ze is nuchter, maar je weet als vakbond tenminste waar je staat." Veronique Philips, Nancy Ceuppens en Jona Muls zijn tevreden en ambitieus nu ze sinds dit jaar samen met nog 3 collega's deel uitmaken van de Syndicale Delegatie bij Albert Heijn België: "De slogan van Albert Heijn in België mag dan wel *"Persoonlijk, Belgische kwaliteit en Hollandse prijzen"* zijn, wij gaan nog verder, wij willen ook Belgische arbeids- en loonvoorwaarden. Een internationale keten als Albert Heijn in volle expansie moet aandacht hebben voor de mensen die elke dag voor die persoonlijke service en kwaliteit staan. Daar willen wij als ACLVB-afgevaardigden borg voor staan."

## Non-stop bedrijvigheid

Naar aanleiding van het bezoek aan het hoofdkwartier had de ACLVB-ploeg nog de gelegenheid een kijkje te nemen in het AH-distributiecentrum te Zaandam, het grootste van de vier regionale distributiecentra van Albert Heijn, naast de landelijke distributiecentra in Nieuwegein en Geldermalsen. Liefst 3,5 miljoen colli per week worden in Zaandam behandeld, 24 uur op 24, en 7 dagen op 7 heerst er bedrijvigheid. Elke productiedag start om 23 uur, het eerste order arriveert 's nachts om 3 uur al bij de winkel. De toekomst wijst in de richting van nog meer geautomatiseerde orderpicking, waarbij de focus voor de medewerkers veeleer op het



Op de Zaanse Schans in Zaandam: de ACLVB-ploeg bij het Albert Heijn-museumwinkeltje, een replica van het winkeltje in Oostzaan waarmee het allemaal begon.

superviseren zal komen te liggen. En om de producten nog verser in de rekken te krijgen, wordt gedacht aan een 'shared fresh center', een gemeenschappelijk voorraadpunt met de grote producenten.

## Fusie

Intussen vond eind juni ook de Bijzondere Ondernemingsraad plaats over de fusie tussen Delhaize Group en Ahold. Voor het personeel bij Albert Heijn zouden er tot midden volgend jaar geen gevolgen zijn op het vlak van de tewerkstelling en arbeidsvoorwaarden. "Naar wat we vernamen, blijven de twee merken tot dusver naast elkaar bestaan. De expansiepolitiek van Albert Heijn in België zou vooralsnog aangehouden worden zoals gepland", aldus Thomas Vanbiervliet. "Het spreekt voor zich dat we namens ACLVB uiterst waakzaam blijven voor de gevolgen op langere termijn!"

Einde van het voormalige Stanislas Cock

## FIR BELGIUM SLUIT



De firma Stanislas Cock, gesticht in 1845 en dus een van de oudste textielfirma's in Lokeren, was bekend om haar kwalitatieve halfnatspinnerij van vlasgarens. De firma werd bij vonnis van 25 juni 2013 failliet verklaard. Een Franse groep was geïnteresseerd om de activiteiten verder te zetten. Fir – Flax Industries & Research – Belgium richtte zich op de kwaliteitsmarkt van het linnen en kwam zo in de club van “Masters of linen”. Door het automatiseren van de productie met hogere kwaliteit slaagde Fir Belgium erin de concurrentie voor te zijn.

Nochtans kon FIR Belgium de donkere wolken niet weghouden van de Lokerse productie-eenheid. Uiteindelijk kwam het tot de bijeenroeping van een speciale Ondernemingsraad op 29 april 2015, met het voornemen van het collectief ontslag. De redenen die aan de basis liggen, zijn de verminderde activiteit wegens de wereldwijde economische crisis, de zware internationale concurrentie en de enorme prijzending, de zeer hoge prijs van de grondstoffen, de vrij lage verkoopprijs wegens concurrentie uit Oost-Europese landen en aanhoudende verliescijfers.

**36 werknemers ontslagen**

Meteen werd de procedure Wet-Renault in werking gesteld en startten de informatie- en consultatieronden, en vanaf 12 mei werden de onderhandelingen aangeknoopt om tot een sociaal plan te komen. Inmiddels werden ook de gebouwen te koop gesteld met de bedoeling middelen te vinden om een sociaal plan mogelijk te maken, gezien het gebrek aan middelen.

De Raad van Bestuur heeft in zijn zitting van 22 mei beslist om daadwerkelijk over te gaan tot volledige sluiting van de onderneming, met het ontslag van 36 personeelsleden.

De definitieve sluiting was voorzien op 29 september. Intussen hebben de meeste personeelsleden hun ontslag gekregen met betaling van inschakelingsvergoedingen, enz. De onderneming werd overgenomen door de firma Vrijdaghs, specialist in het vervaardigen van matrassen. Of deze firma een aantal werknemers zou overnemen was (bij het ter perse gaan van deze Vrijuit) niet duidelijk.

*William MEERSMAN*

## Ford en toeleveranciers

### BIJPRATEN TIJDENS GEZELLIG SAMENZIJN

De voormalige ACLVB-militantenkernen van Ford en zijn toeleveranciers organiseerden op zondag 13 september een gezellig samenzijn.

Het was een groot succes, met meer dan 70 aanwezigen. De meesten zagen mekaar de eerste keer terug sinds lange tijd.

Het was een moment van bijpraten met alleen positieve gezichten, mijmeren over het verleden en hoopvol kijken naar de toekomst.

Het was deugdzaam vast te stellen dat verschillende reeds een nieuwe uitdaging hadden aangegaan en dat anderen ermee bezig waren.

*Syndicale Werking Limburg*



# HOE DE INTERNATIONALE ONTWIKKELINGSAGENDA VOOR DE KOMENDE 15 JAAR FINANCIEREN ?



De strijd tegen armoede en ongelijkheid stond de afgelopen septembermaand terug op de wereldagenda. De gekende Millenniumdoelen, die de afgelopen 15 jaar het kader voor ontwikkeling vormden, dienden vervangen door een nieuw stel doelstellingen voor de volgende 15 jaar. Maar de vraag hoe dit moet gefinancierd worden, duikt tegelijk op.

Om een antwoord op die vraag te geven vond van 13 tot 16 juli in de Ethiopische hoofdstad Addis Abeba de VN-conferentie *'Financing for Development'* plaats. Een vakbondsdelegatie onder leiding van het Internationaal Vakverbond (IVV), waaronder ACLVB, nam deel aan dit belangrijke debat. Na afloop van de conferentie ondertekenden de 193 lidstaten van de Verenigde Naties de *'Addis Abeba Action Agenda'*, die het basisfinancieringskader voor het ontwikkelingsbeleid van de volgende 15 jaar vormt. Eind september volgt een VN-Conferentie inzake de Post-2015 ontwikkelingsagenda in New York, die de inhoudelijke prioriteiten vastlegt in nieuwe duurzame ontwikkelingsdoelstellingen.

De conferentie in Addis Abeba verliep op 2 sporen. Enerzijds waren er de meer dan 200 nevenevenementen waar men kon te weten komen wat 'hot' is in de wereld van ontwikkelings samenwerking vandaag. Anderzijds was er de top zelf, waar snel duidelijk werd dat er weinig sprake was van echte onderhandelingen.

## Toegevingen

De EU, onder leiding van de Europese Commissie, wou zo snel mogelijk een akkoord, maar had geen zin om verder te sleutelen aan de tekst die op tafel lag. Hun boodschap aan de G77, de groep van ontwikkelingslanden, was duidelijk : dit akkoord is te nemen of te laten. De G77 voelden zich in de hoek gedrukt en verwachtten toegevingen, bijvoorbeeld rond de oprichting van een 'global tax body', waarin alle landen kunnen meepraten over de internationale spelregels op het vlak van belastingen. De EU-delegatie benadrukte dat ze reeds enorme toegevingen heeft gedaan. Bovendien ziet ze het feit dat beide groepen ontevreden zijn, als een teken van een goed akkoord.

## Rol van België

Minister De Croo en Annemie Neyts, Minister van Staat, trachtten België op de kaart te zetten in een reeks nevenevenementen. De focus lag daarbij op de Belgische keuze om vooral op de minst ontwikkelde landen en fragiele staten in te zetten en de rol van digitalisering en data in ontwikkeling. Op het Belgische nevengebeuren benadrukte de minister dat de minst ontwikkelde landen (MOLs) verwaarloosd worden omdat het zo moeilijk is snel resultaten te boeken. Concreet wil de minister dat 50 % van de hulp naar die landen gaat. Tijdens het debat met o.m. de

buitenland- en financiënministers van Sierra Leone en Benin, Eric Solheim van de OESO-DAC en De Croo's Zweedse collega Isabella Lövin kwam ook het belang van een brede agenda aan het licht. De focus lag op zaken als fiscaliteit, illegale geldstromen, handelsakkoorden en sociale bescherming. In de aanloop naar de conferentie leek het belang van waardig werk wat minder prioritair in de Belgische positie. Toch verzekerde de minister het belang van de IAOWaardig Werk Agenda. Annemie Neyts nam het woord op een nevenevenement georganiseerd door het Internationaal Vakverbond (IVV). België staat traditioneel sterk op het vlak van sociale bescherming. Ook de Premier van Zweden stelde Waardig Werk hoog op de agenda en riep op tot een nieuw globaal partnerschap. De vakbonden waren blij met de aandacht voor waardig werk als drijfveer voor duurzame ontwikkeling.

## Aasgierfondsen

Verder werd België speciaal geprezen voor zijn wetgeving rond aasgierfondsen. Belgisch vertegenwoordiger Annemie Neyts gaf de krachtlijnen van de wet die begin juli unaniem werd aangenomen door de Kamer en thans in België aasgierfondsen het gras voor de voeten maait. Ze riep andere landen op dezelfde weg op te gaan en vond dat ook Europa met deze wet aan de slag moest.

Op het vlak van hulp werd het engagement van 0,7 % bevestigd zonder duidelijke deadlines om daar ook daadwerkelijk te geraken. Opnieuw wordt deze oude belofte (nu al 45 jaar) op de lange baan geschoven. Het akkoord gaat ook op zoek naar de mogelijkheden om middelen van de private sector te mobiliseren voor duurzame ontwikkeling.

## Concrete acties ?

'Dit akkoord is niet perfect, maar goed genoeg', besloot de Ethiopische voorzitter de derde *Financing for Development* conferentie. Toch mist iedereen vooral concrete acties in de agenda. In de komende maanden en jaren wordt het dan ook cruciaal om Europa en België aan te sporen om met de agenda aan de slag te gaan en concrete acties te ondernemen om de shift naar duurzame ontwikkeling waar te maken.



Met de steun van  
DE BELGISCHE  
ONTWIKKELINGSSAMENWERKING .be

## COSATU's eerste internationale genderconferentie

# SOCIALE BESCHERMING, OOK VOOR VROUWEN

De vzw BIS/ACLVB hield begin juni met de Zuid-Afrikaanse partnerorganisatie COSATU een eerste Internationale Gender Conferentie voor Waardig Werk.

80 afgevaardigden en genodigden kwamen samen om te werken rond het thema van "Waardig Werk, en de uitbouw van een overkoepelende beleidsomgeving voor vrouwelijke werknemers".

De conferentie plaatste de focus op internationale campagnes, zoals het promoten van de Waardig Werk agenda van de IAO (Internationale Arbeidsorganisatie), het beschermen van kwetsbare werknemers, gender mainstreaming en een betere samenwerking tussen COSATU en zustervakbondsorganisaties in Afrika.

Verder had de Conferentie tot doel een programma en *roadmap* uit te stippen ten aanzien van de ratificatie van de IAO-conventie 183 rond zwangerschapsbescherming, niet enkel in Zuid-Afrika, maar ook in de rest van Afrika. Het IAO-rapport 'Wereldtewerkstelling en Sociale Outlook – trends 2015' schetste duidelijk hoe drie vierden van de werknemers in de wereld tewerkgesteld zijn met deeltijdse contracten of kortetermijncontracten, maar ook meestal in de informele sector, zonder enige arbeidsovereenkomst of sociale bescherming. Daarnaast neemt gender-gebaseerd geweld alleen maar toe, wat niet alleen vrouwen maar ook kinderen sterk raakt.

### Actiepunten

Tijdens de conferentie zijn de afgevaardigden tot drie actiepunten gekomen.

**Ratificatie van de IAO-conventie 183, met aandacht voor minimale bescherming van moederschaps- en zwangerschapsverlof en kinderverzorging/-opvang**

Zwangerschapsverlofvoordelen moeten gelden voor alle categorieën van werknemers. Daarom vragen de vakbonden de dringende ratificatie van de IAO-conventie; zelf willen ze inspanningen leveren voor vakbondseducatie en de hand reiken naar de burgermaatschappij, en zo steun opbouwen om via sociale dialoog te lobbyen voor de ratificatie van dit verdrag.

### Nationaal minimumloon

Er werd opnieuw opgeroepen tot engagement vanuit de vakbondsdelegees om zoveel mogelijk leden te organiseren met aandacht voor genderprioriteiten, zoals tijdens de onderhandelingen voor cao's. Als onderdeel van de wereldwijde campagne rond "Gelijkwaardig loon voor gelijkwaardig werk" moeten vak-

bonden in Afrika meer aandacht schenken aan het aanleren van de nodige vaardigheden bij hun onderhandelaars om genderspecifieke eisen in hun cao-onderhandelingen aan te kaarten.

### Nationale gezondheidszorg

Vakbonden moeten een tegengewicht vormen tegenover private gezondheidszorg. Overheden moeten meer regulering toepassen om eerder een nationale gezondheidszorg te realiseren. Hiertoe moeten publieke middelen worden aangewend. Gemeenschapsgezondheidswerkers kunnen worden ingeschakeld met de nodige waardig-werk-condities om primaire gezondheidszorg te voorzien.

Na afloop van de conferentie hoopte COSATU dat vakbonden meer zullen inzetten op vorming en capaciteitsopbouw van gendercoördinatoren en medewerkers 'internationale relaties' om de gendergelijkheid-campagnes niet enkel in Zuid-Afrika maar ook in de rest van Afrika en de wereld te promoten.

Om dit allemaal te bereiken wil COSATU goede partnerschappen op nationaal, regionaal en internationaal niveau afsluiten. Ten slotte herbevestigden de conferentie-afgevaardigden de COSATU-principes van solidariteit, het belang van democratische werknemers, gelijkheid en internationaal syndicalisme. Ook herbevestigden zij de IAO-waarden van universaliteit en sociaal partnerschap.

Internationaal Departement

## AANDACHT VOOR MIGRANT-WERKNEMERS EN XENOFOBIE

Gezien de zware xenofobische aanvallen in Zuid-Afrika heeft het uitvoerend comité van COSATU een speciale verklaring afgelegd tijdens de Afrika-dag op 25 mei 2015. COSATU erkent migratie als onderdeel van globalisering en doet daarom beroep op alle vakbonden om meer dan ooit werknemers te organiseren, onafhankelijk van ras, geslacht, taal, cultuur of land van afkomst. COSATU roept vakbonden uit de Zuid-Afrikaanse regio op om beter samen te werken aan grensoverschrijdende acties.

# DE ACLVB OP HET 13<sup>DE</sup> EVV-CONGRES IN PARIJS

Van 29 september tot 2 oktober 2015, vier jaar na de top te Athene in volle economische crisis, wordt in Parijs het 13de congres van het Europees Vakverbond gehouden. De gelegenheid voor de ACLVB om deel te nemen aan een gemeenschappelijke reflectie omtrent de rol die het EVV kan spelen en zijn toegevoegde waarde voor de Europese syndicale actie.

**A FAIR SOCIETY**

**QUALITY JOBS & WORKERS' RIGHTS**

CONFEDERATION EUROPEAN TRADE UNION  
WWW.ETUC.ORG

**13<sup>TH</sup> CONGRESS PARIS**  
**29/9 - 2/10/2015**

Het evenement is niet enkel belangrijk omwille van de verkiezing van de nieuwe voorzitter en het nieuwe secretariaat, maar ook door een reeks rondetafels over de Europese politieke actualiteit en de vakbondsactualiteit. Bovendien maken een reeks hoogwaardigheidsbekleders hun opwachting : de Franse president François Hollande, Jean-Claude Juncker, voorzitter van de Europese Commissie, evenals Martin Schulz, voorzitter van het Europees Parlement, Thomas Piketty, auteur van de bestseller "Kapitaal in de 21ste eeuw", en onze landgenote Marianne Thyssen, Eurocommissaris voor sociale zaken, gaan debatteren over de uitdagingen waarmee de werknemers geconfronteerd worden. In het bijzonder op Marianne Thyssen zullen de blikken de komende

maanden gericht zijn. Zij is namelijk belast met de reeks maatregelen met betrekking tot de mobiliteit van werknemers. De voorstelling ervan gebeurt in december, er wordt fel naar uitgekeken. De maatregelen moeten de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels versterken; en ze dienen doelgericht de fameuze richtlijn over de detachering van werknemers te herzien, die al te vaak misbruikt wordt in de gevallen van sociale dumping.

## Efficiënter onze stem laten horen

Het congres zal voor de ACLVB de gelegenheid vormen om open te debatteren over sociale dumping en de actie van het EVV te versterken in de strijd daartegen. We hebben wel al stevige initiatieven genomen met onze collega's van de Benelux, maar het zijn alle Europese vakbonden samen die zich moeten verenigen in de strijd tegen dit fenomeen.

Het is daarom dat we ook de rol van het EVV willen herzien : standpunten verdedigen die verder gaan dan een kleinste gemene deler, meer aanwezig zijn op het terrein, meer solidair zijn jegens de vakbonden van landen in economische moeilijkheden, de basis versterken door het aantal leden te verhogen en meer ondersteuning van onze leden, en beter onze drukingsmiddelen beheren ... het maakt allemaal deel uit van de oplossingen om efficiënter onze stem te laten horen nu onze nationale en Europese bestuurders te vaak de neiging hebben de andere kant op te kijken en voortdurend terugkomen op onze verworvenheden.

De naleving van de collectieve arbeidsovereenkomsten en de garantie van een hoge sociale bescherming behoren tot de verworvenheden die door de sociale dumping weer op losse schroeven worden gezet. Het is daarom dat de Belgische vakbonden voorgesteld hebben om die concrete acties te integreren in het volgende actieprogramma van het EVV. De oprichting van een grensoverschrijdende inspectiedienst, een "Sociale Europol" zou een goede compensatie zijn voor de al te schuchtere nationale controles en het gebrek aan samenwerking tussen de administraties. Het EVV zal ook een grote actie lanceren rond de postbusbedrijven. Vaak vormen die namelijk de hoeksteen van sociale dumping, maar ook van belastingontduiking.

De strijd tegen sociale dumping maakt overigens deel uit van de drie grote actiepijlers van het Manifest van Parijs dat zal aangenomen worden tijdens het congres :

- een sterke economie ten dienste van de burgers, een einde aan het blinde besparingsbeleid en betere lonen
- krachtige vakbonden voor de verdediging van de democratische waarden en de democratie op het werk, verzekerd door een versterking van de sociale dialoog en het collectief overleg
- een sokkel van ambitieuze sociale normen met als prioriteit het einde van de sociale dumping en de rechtvaardige en gelijke behandeling van alle werknemers

## Meer info ?

Een dagelijks verslag van het Congres zal te lezen zijn op [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be).



Veiligheid komt niet 'per ongeluk'

# MET PREVENT AGRI NAAR EEN VEILIGER LAND- EN TUINBOUW

In tijden van duurzame land- en tuinbouw zou de aandacht voor veiligheid en gezondheid van de werknemers niet achterwege mogen blijven. De werkelijkheid laat echter vaak iets anders zien. Met Prevent Agri komt daar verbetering in. Dat is althans het voornemen van de ACLVB en de andere sociale partners van de groene sectoren.

Het aantal arbeidsongevallen in de land- en tuinbouw bevindt zich anno 2015 nog steeds in het hoogste gedeelte van de ongevallenstatistiek. De sector staat op de vierde plaats wat ongevallenrisico betreft. Ook het aantal beroepsziekten ligt in de land- en tuinbouw vrij hoog. Een arbeidsongeval in de land- en tuinbouw heeft meestal zware gevolgen. Bovendien geven sommige arbeidsomstandigheden aanleiding tot bepaalde symptomen op langere termijn (rugklachten, gewrichtsaandoeningen, ...).

## Bewustmaken is voorkomen

Vandaag zijn reeds heel wat initiatieven genomen en zijn verschillende actoren actief op het gebied van arbeidsveiligheid. Aangezien daarvan in de praktijk weinig doorsijpelt op de werkvloer, werd in het voorjaar van 2015 door de sociale partners van de groene sectoren beslist actie te ondernemen. "Prevent Agri" wordt in het leven geroepen.

## Prevent Agri

Prevent Agri is opgericht door de vakbonden en de werkgeversfederaties en heeft als doel te komen tot ondersteuning en begeleiding



naar een veiligere land- en tuinbouwsector. Concreet zal dat gebeuren via screenings op de bedrijven, individuele begeleiding, samenwerking met de verschillende sectorale partners en informatieverstrekking in de ruime zin van het woord.

De hoofdpdracht van Prevent Agri bestaat er dus in het welzijn van de werknemers op de werkvloer blijvend te bevorderen en zo arbeidsongevallen en -ziekten te voorkomen. De acties zullen vooral *begeleidend* en *preventief* zijn, met als doel zoveel mogelijk bedrijven in de sector ervan te overtuigen dat veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk een essentieel onderdeel uitmaken van innovierend ondernemen.

### Meer weten ?

Prevent Agri, 's Gravenstraat 195, 9810 Nazareth,  
e-mail : [mieke.sevenans@preventagrivl.be](mailto:mieke.sevenans@preventagrivl.be)

Of contacteer Maarten Dedeyne, nationaal verantwoordelijke ACLVB groene sectoren, e-mail : [maarten.dedeyne@aclvb.be](mailto:maarten.dedeyne@aclvb.be),  
tel. 02-558.51.64.

## SYNDICALE PREMIES

### AMP/PVD

Jaar : 2015  
Referteperiode : 01/01/2015 - 31/12/2015  
Bedrag : € 135

### Socialistische Mutualiteiten (PC 337)

Jaar : 2015  
Referteperiode : 01/01/2015 - 31/12/2015  
Bedrag :

voltijdse tewerkstelling : 132 euro  
deeltijdse tewerkstelling : 66 euro  
Werknemers die tewerkgesteld zijn op 30/06/2015, hebben recht op de premie, langdurig zieken eveneens. Werknemers die op 30/06/2015 in brugpensioen zijn, hebben geen recht.

### Opvoeders (PC 319.01)

Jaar : 2015  
Referteperiode : 2015  
Bedrag : € 75 (voltijds) of € 37,50 (deeltijds)  
Bijzondere voorwaarde : lid zijn ten laatste op 1 oktober 2014 en arbeidsprestaties geleverd hebben in het refertejaar

### Revalidatie (PC 330.014)

Jaar : 2015  
Aansluiting : 1/10/2014  
Bedrag :  
€ 90 voltijdse bijdrage  
€ 45 deeltijdse bijdrage

### Thuisverpleging (PC 330.013)

Jaar : 2015  
Aansluiting :  
in orde zijn met de bijdragen sinds 1/10/2014  
Bedrag :  
€ 90 voltijdse bijdrage  
€ 45 deeltijdse bijdrage

### Vlaamse welzijns- en gezondheidssector (PC 331)

Jaar : 2015  
Referteperiode : 2015  
Bedrag : € 75 (voltijds) of € 37,50 (deeltijds)  
Bijzondere voorwaarde : ten laatste aangesloten zijn op 1 oktober 2014 en arbeidsprestaties geleverd hebben in het refertejaar 2015

## LOONAANPASSINGEN OP 01.09.2015

P.C.	ACTIVITEIT	AANPASSING
216	Notarisbedienden	+ 0,09 % (index)

Vlaanderen

# WAT KOST EEN STUDENT NA DE VERHOOGING VAN HET INSCHRIJVINGSGELD ?

Door besparingsmaatregelen betalen studenten hoger onderwijs sinds dit jaar meer inschrijvingsgeld. Hoeveel kost een volledig academiejaar de ouders of de student gemiddeld ?



Zowat een jaar geleden besliste de Vlaamse Regering het *inschrijvingsgeld* voor het hoger onderwijs te verhogen. Concreet ging het om een verhoging van € 270 voor niet-beursstudenten : van € 620 per jaar naar € 890. Voor bijna-beursstudenten steeg het tarief van € 410 naar € 470.

Beursstudenten blijven gelukkig rond het originele bedrag zweven en betalen € 105 inschrijvingsgeld.

Helaas houden de kosten voor de student hier niet op. Het Centrum voor Budgetadvies (CEBUD) startte een onderzoek en berekende wat een gemiddeld academiejaar kost. We vatten het voor je samen.

## Kot en kost

Naast het bovenvermelde inschrijvingsgeld komen er ten eerste de *cursuskosten* bij. Dat zijn de kosten die je moet neertellen voor de academische handboeken, lesscursussen en fotokopieën. De gemiddelde kosten hiervan bedragen € 300 per leerjaar.

Daarnaast heb je als student ook een *computer* of laptop nodig. Het digitale tijdperk ontlopen zal je niet lukken, ook de universiteiten en hogescholen zijn er in mee gestapt. Gelukkig kan je via sommige universiteiten en hogescholen laptops kopen tegen een voordeeltarief. Niettemin mag je toch rekenen op een € 600 voor een goedkope model laptop. Daarbij mag je zeker ook € 50 neertellen voor papierkosten. Universiteiten zijn immers maar met één been het digitale tijdperk ingestapt. Ja, je papier moet in Word getypt worden en doorgemailed naar je prof

en de servers van de universiteit of hogeschool. Maar, trouw aan het verleden moet je die ook afdrucken en tweemaal in papieren vorm afgeven en in sommige gevallen vaak ook nog eens op cd-rom. Als je wat voorzichtig doet met je laptop, houdt die het hopelijk de 5 jaar vol dat je op de universiteit zal doorbrengen, dus die kosten bedragen een € 170 per jaar. Hieraan verbonden kan je, afhankelijk van je richting ook nog eens extra kosten hebben aan een *eindwerk* (denk maar aan de maquette die je moet maken als architect), stagekosten, kosten van een studiereis ... Ook deze kunnen honderden euro's extra kosten.

Ouders die een *kot* bekostigen zodat het kind dicht bij de studieplek kan verblijven, zien zich al snel een € 370 per maand betalen voor de huur en bijhorende kosten. Wie geen kot kan of wil betalen, zal echter wel geld moeten neertellen voor vervoer : bus of trein. In beide gevallen kan het al gauw € 190 kosten voor een jaarabonnement.

Last but not least, *voeding en ontspanning*. De Romeinen wisten al dat legers marcheren op volle magen, dat geldt ook voor studenten. Gelukkig zijn er de studentenresto's, waar men goedkoop en evenwichtig kan warm eten, en hotel mama, dat af en toe iets kan meegeven. Toch zal het al gauw een € 175 per maand kosten om een student te voeden. Let wel, we zeggen hier voeden, want naast de basisbehoeften is 'uitgaan' of sociale contacten leggen ook een behoefte van de gemiddelde student. En zoals het betaamt in Vlaanderen, hoort bij uitgaan af en toe een pintje drinken. De kostprijs hiervan uitrekenen ligt uiteraard moeilijk, aangezien we niet durven voorspellen wat het consumptiegedrag is van je oogappel, maar CEBUD rekent ongeveer op € 175 per maand uitgaven aan een brede waaier van ontspanningsactiviteiten.

## Eindverdict

Wat is dan het eindverdict ? Uiteraard zijn er grote verschillen tussen gezinssituaties, maar globaal zien we dat de grote verschillen zich situeren in het onderscheid beursstudent/niet-beursstudent en pendelstudent en kotstudent.

Concreet toont het onderzoek mooi aan dat een beurs wel helpt in de tegemoetkoming

van het inschrijvingsgeld, maar als we de totale studiekosten over de volledige studietijd (5 jaar) in acht nemen, dan zien we een vrij marginaal verschil. Een beursstudent kost zijn ouders een goede € 1.000 minder, maar dat is het onderscheid tussen € 11.435 (beurs) en € 12.220 (niet-beurs) bij kotstudenten en € 6.983 (beurs) en € 7.768 (niet-beurs) voor pendelstudenten. Meteen zien we hier ook dat pendelstudenten begrijpelijkerwijs minder kosten dan een kotstudenten. De verplaatsingskost is nog steeds goedkoper dan een kot en toebehoren te betalen.

## Alle beetjes helpen

Goed informeren op voorhand is dus de boodschap voor wie op zijn gezinsbudget wil letten. Bekijk goed de mobiliteitsopties alvorens een kind op kot te sturen en ga toch best even na of je geen recht hebt op een studiebeurs. Alle beetjes helpen. Sommige universiteiten laten je ook toe je inschrijvingsgeld gespreid te betalen, dit om de maandelijkse last wat te beperken.

Naast beurzen kan je ook andere toelagen krijgen, afhankelijk van je sociale of financiële situatie. Je kan ook een renteloze lening aangaan bij je sociale dienst.

Kortom, er zijn nog heel wat mogelijkheden om de last te verlichten voor wie zich tijdig en juist informeert.

## Meer info

- Voor de studenten die naar het buitenland willen : op de website van De Redactie (VRT) is te berekenen waar je goedkope af bent dan in Vlaanderen voor het hoger onderwijs : <http://deredactie.be/cm/vrtnieuws/grafiek/interactief/1.2443693>
- Om te weten of je (of je kind) in aanmerking komt voor een studietoelage : <http://onderwijs.vlaanderen.be/kom-ik-in-aanmerking-voor-een-studietoelage> of de sociale dienst van de onderwijsinstelling zelf of [www.centenvoorstudenten.be](http://www.centenvoorstudenten.be)

Wie meer info behoeft over studiebeurzen en rechten van studenten, kan ook terecht bij de Liberale Vakbond zelf, met name bij de ACLVB-jongerenwerking FreeZbe. Mail je vraag naar [info@freezbe.be](mailto:info@freezbe.be).

Pieter BAERT

## E-TEAM LIMBURG BEZOCHT LIUK



Ter afsluiting van alweer een zeer boeiend cursusjaar bracht het E-team van ACLVB-Limburg voor de zomer een bezoek aan Luik.

De groep nam de trein naar Luik-Guillemins, waar gids Gilbert allen opwachtte in het Grand Café de la Gare. Na de koffie kregen ze een rondleiding in het futuristisch station Luik-Guillemins, ontworpen door Santiago Calatrava. Daarna namen ze de trein naar Luik-Jonfosse, van waaruit ze nog in de voormiddag het oudste begijnhof, Saint-Jacques (vroegere kloosterkerk), de wijk Saint-Remy, de kathedraal Saint-Paul Le Carre (uitgangscentrum, Place Saint-Lambert prins-bisschoppelijk paleis bezochten. Hier hield het E-team halt om te lunchen. In de namiddag bezochten ze nog : Perroen, het Stadhuis, de Vleeshalle, Quai de la Batte (Maas), Le Grand Curtius, de Saint-Barthélemykerk met de beroemde doopvont die speciaal voor hen werd opengedaan, Hors-Château, en Montagne de Bueren met de trappen. Na de rondleiding genoten de deelnemers nog verder van Luik, maar dan meer van het culinaire.

*Wil jij ook de lessen volgen en deelnemen aan de nevenactiviteiten van het E-team Limburg en ben je ouder dan 55 ? Aarzel dan niet en neem contact op met Alfons Mertens, e-mail : [alfons.mertens@hotmail.com](mailto:alfons.mertens@hotmail.com), tel. 0494-70.69.05.*

Alfons MERTENS

## SOCIALE VERKIEZINGEN 2016

### WELCOME TIME BRUSSEL

ACLVB Brussel nodigt je graag uit op een van de *Welcome Time* infoavonden, specifiek gericht op de volgende sociale verkiezingen.

Dinsdagen 06.10.2015, 20.10.2015, 10.11.2015, 24.11.2015, 8.12.2015 van 17 u. tot 19 u.  
Boudewijnlaan 8, 1000 Brussel (metro IJzer)

#### Programma

- ▶ De procedure van de sociale verkiezingen
- ▶ De communicatiecampagne en de tools die ter beschikking gesteld worden
- ▶ De samenstelling van de lijst en de zoektocht naar kandidaten
- ▶ Drink en verrassingsbrood

#### Inschrijving

[syndicalewerkingbrussel@aclvb.be](mailto:syndicalewerkingbrussel@aclvb.be) | tel. 02-206.67.42

Met een goede voorbereiding kunnen we de sociale verkiezingen winnen. Op nationaal niveau is ACLVB de 3de vakbond. Maar op bedrijfsniveau bestaan veel voorbeelden van bedrijven waar ACLVB de 1ste vakbond is. En dat is beslist geen toeval. Aan ons om het verschil te maken.

Neem je rol op in je bedrijf en draag actief bij tot de uitbouw van een sociaal en respectvol beleid. Kom erbij !  
Tot zeer binnenkort !

## ALLES OM OOK JOUW BELANGEN TE KENNEN EN TE VERDEDIGEN

Van juni tot september voerde ACLVB een grootschalige enquête over de arbeidsvoorwaarden. De bevraging is inmiddels afgerond, tijd nu om de antwoorden te analyseren.



Aan de hand van de resultaten zal de Liberale Vakbond een nog beter zicht hebben op de prioriteiten van werknemers en in het bijzonder van de ACLVB-leden. Zo kunnen we nog grondiger je belangen verdedigen. De thema's van de enquête (werkbaar werk voor alle werknemers, jongere werknemers en vaste contracten, aanvullende pensioenen, koopkracht, oudere werknemers en einde-loopbaan) zullen ook aan bod komen in de campagne voor de sociale verkiezingen van 2016. Wordt vervolgd dus.

*Overal in het land deelden ACLVB-medewerkers en -militanten flyers uit die oproepen tot deelname aan de enquête. Op de foto Bestendig Secretarissen Geert De Rous en Geert Debevere, actief in de zone West-Vlaanderen.*

## NIEUWS UIT DE ZONES

### ZONE BRUSSEL



#### Nieuw ACLVB-secretariaat in Schaarbeek

Sinds 21 september kan je terecht in het nieuwe ACLVB-secretariaat te Schaarbeek, Helmetsesteenweg 276/2.

Tel. : 02-242.09.57

e-mail : [secretariaat.schaarbeek@aclvb.be](mailto:secretariaat.schaarbeek@aclvb.be)

#### OPENINGSUREN

ma. :	8.30 u. - 12 u.	
di. :	8.30 u. - 12 u.,	's namiddags op afspraak
do. :	8.30 u. - 12 u.	
vrij. :	8.30 u. - 12 u.	

# WARM-UP VOOR DE AFGEVAARDIGDEN VAN BRUSSEL



Het groot auditorium in de Sociale Zetel van de ACLVB zat op 10 september afgeladen vol voor een eerste warm-up van de deleges. Binnenkort vatten ze de race aan naar de sociale verkiezingen van mei 2016.

Philippe Vandenabeele, Secretaris van de Brusselse Regionale: "Onze kandidaten behaalden 11,8 % van de mandaten, in het Brussels Gewest was dat zelfs 14,85 %. En dat met een syndicalisme dat uitgesproken modern is, anders, vrij en met de nadruk op dialoog en overleg."

In de aanloop naar de sociale verkiezingen nodigden de bestendig secretarissen van Brussel hun deleges uit voor een eerste warm-up moment. Een opfrissing van de realisaties, de uitdagingen, de goede voorbeelden en de verkiezingskalender is altijd nuttig.

Op 10 september zat het groot auditorium in de ACLVB-zetel op de Boudewijnlaan afgeladen vol. Meer dan 10 jaar na de beslissing om het gebouw te realiseren, was dit het mooiste bewijs dat de ACLVB sterk is uitgebreid.

Hoewel ze sinds hun laatste verkiezing in 2012 nooit de vervaldatum van mei 2016 uit het oog hebben verloren, kwamen de deleges toch genieten van de dynamiek binnen de groep collega's van andere bedrijven in Brussel. Tijdens een mandaat hebben ze vaak de kans om met elkaar ervaringen uit te wisselen, en een gevoel van verbondenheid in een grote syndicale organisatie te ervaren: er zijn vormingen, colloquia, regionale en nationale comités, ... Hoe dan ook betekent het begin van het schooljaar ook de start van een ware marathon met allerlei formaliteiten die moeten gerespecteerd worden op straffe van de nietigheid van de procedure. Zelfs voor de meest ervaren deleges is een kleine opfrissing geen overbodige luxe.

## Competitiesfeer

De bestendig secretarissen van Brussel beschouwen de periode voor de effectieve verkiezingen als een sportieve competitie, die op 10 september startte met een **opwarming (warm-up)**. Ze herhaalden de belangrijkste data van de verkiezingskalender, de uitdagingen van de verkiezingen en de realisaties. Ze moedigden de deleges aan met goede

voorbeelden en ze beantwoordden vooral de vragen uit de zaal. Deze eerste inspanning zal gevolgd worden door **informatiemomenten voor de kandidaten (welcome time)**. (zie blz. 19 in deze Vrijuit). De onthaal- en informatieavonden zijn gericht naar degenen die zich reeds kandidaat stelden, en naar hen die nog inlichtingen wensen en willen gerustgesteld worden. Het is inderdaad niet eenvoudig om een mandaat van werknemersafgevaardigde te vervullen, maar je kan vormingen volgen en je wordt ondersteund door een hele organisatie. Ja, misschien is het bijkomend werk, maar het is vooral spannend om wat meer te weten over het reilen en zeilen in de onderneming en te kunnen wegen op de beslissingen.

## Een goeie start

De maand december is de echte start van de procedure met de eerste communicatie van de werkgever over de technische bedrijfseenheden (start time). Er moeten geschikte kandidaten gezocht worden en daarbij dient vermeden dat men eender wie gaat nemen om gewoon maar een volle lijst te kunnen indienen. Laten we dus deze aanloop (running time) niet te snel nemen, zodat de kandidaten niet reeds vanaf het begin afhaken. Vervolgens zal de vorming van de getuigen (witness time) de wettelijkheid van de eigenlijke stemprocedure garanderen. Eind april zullen we moeten versnellen (sprint time) om zoveel mogelijk kans te maken de krachtme-

ting te winnen. Dit betekent dat we de werknemers - en niet alleen de twijfelaars - moeten overtuigen om voor de beste kandidaten te stemmen.

Na de stemming, de tranen van geluk of -hopelijk niet - de grote ontgoocheling, is het tijd voor de stretching (stretching time). Er zullen opleidingsdagen voor nieuwe verkozenen worden georganiseerd om hen klaar te stomen voor hun eerste vergadering met de OR en/of het CPBW.

## Gestage vooruitgang

Philippe Vandenabeele, secretaris van de Brusselse Regionale, bracht de resultaten van de eerste sociale verkiezingen in 1950 in herinnering: ABWW 61 %, ACV 36 % en ACLVB 2 %. "In die tijd klopten werknemers nog weken van 48 uren, deleges hadden geen enkele bescherming, vrouwen werden bij gelijk werk veel minder betaald dan mannen, en men sprak nog niet van welzijn op het werk." De ACLVB is sindsdien gestaag blijven groeien om uiteindelijk de psychologische grens van de 10 % te bereiken in 2012. "Onze kandidaten behaalden 11,8 % van de mandaten, in het Brussels Gewest was dat zelfs 14,85 %. Dit succes hebben we te danken aan het soort syndicalisme dat we ontwikkelden: een absoluut modern syndicalisme, anders, vrij, met de nadruk op dialoog en overleg. Een syndicalisme dat rekening houdt met de eigenheid van elk bedrijf en de reële noden van de werknemers."

Volg gratis loopbaanbegeleiding bij ACLVB

# IS HET HERFST IN JE CARRIÈRE ?

Elke dag fluitend naar het werk.

**LOOPBAANCHEQUE**  
VERKRIJGBAAR VIA  
VDAB.BE/LOOPBAANCHEQUES

met de loopbaancheques van VDAB

Meer info op [vdab.be](http://vdab.be) of bel 0800 30 700

VDAB samen sterk voor werk

De zomer zit erop, het schooljaar is begonnen en jij hebt je na die welverdiende vakantie met een uitgerust hoofd en emmers energie weer 100 % op je werk gestort. Of niet ?



Misschien heb je je onder de palmbomen met die cocktail in je hand wel liggen afvragen of het niet eens tijd is voor iets anders ? Of waarom je elke dag nog in die eindeloze files gaat staan ? Misschien ben je de ratrace beu van werk naar kinderopvang naar huis ... Vroeg je je af waarom je toch zo uitgeput thuiskomt elke dag, en voor welk loon ? Heb je het gehad met je collega's ? Krijg je wel genoeg waardering ? Of zit je gewoon niet zo lekker in je vel ?

Geen paniek ! ACLVB heeft een oplossing : **loopbaanbegeleiding**.

De loopbaanbegeleider van het ACLVB-kantoor in je buurt ondersteunt je in je loopbaanbeslissingen, en bekijkt wat je nodig hebt om je loopbaan actief te sturen of te veranderen. Met een loopbaancheque heb je recht op 2 keer 4 uur loopbaanbegeleiding. De voorwaarde is dat je aan het werk bent én de voorbije 6 jaar geen loopbaanbegeleiding volgde.

Samen met de loopbaanbegeleider zoek je een antwoord op een aantal loopbaanvragen. *Wat is je doel ? Wat motiveert je en welke zijn je competenties ?* Via oefeningen en opdrachten kom je te weten wat er nodig is om je loopbaan op te krikken. Het resultaat is een persoonlijk ontwikkelingsplan dat je stap voor stap naar een nieuwe toekomst brengt. Betalen doe je via loopbaancheques, die je bestelt bij de VDAB. Per cheque van 4 uur betaal je 40 euro.

Maar ACLVB gaat nog een stapje verder. Wie het loopbaanbegeleidingspakket volledig afrondt, krijgt na afloop zijn geld terug. Bij ACLVB krijg je als lid dus *gratis loopbaanadvies*. Er zijn wel duidende redenen te bedenken om loopbaanbegeleiding te volgen, maar de belangrijkste is deze : wie zijn loopbaan in eigen handen neemt, voelt zich gewoon beter!

**Geen zin om te eindigen als een uitgeperste Citroen ?  
Loopbaanbegeleiding, gewoon doen !**

**Meer info?**

[www.aclvb-vlaanderen.be/werknemers/loopbaanbegeleiding](http://www.aclvb-vlaanderen.be/werknemers/loopbaanbegeleiding)

## DE LOOPBAANCONSULENTEN VAN ACLVB

### Debbie Van Loo

Provincie Antwerpen en Waasland  
Stationsplein 31  
9100 Sint-Niklaas  
Tel.: 03-760.17.50 of 0479-92.62.57  
[debbie.van.loo@aclvb.be](mailto:debbie.van.loo@aclvb.be)

### Luc De Bie

Provincies Oost en West-Vlaanderen  
Koning Albertlaan 95  
9000 Gent  
Tel.: 09-24.23.994 of 0478-81.70.37  
[luc.de.bie@aclvb.be](mailto:luc.de.bie@aclvb.be)

### Dominique Dauwen

Provincie Vlaams-Brabant  
Jan Stasstraat 5/7  
3000 Leuven  
Tel.: 016-22.47.29 of 0472-96.80.17  
[dominique.dauwen@aclvb.be](mailto:dominique.dauwen@aclvb.be)

### Sarah Cverle

Provincie Limburg  
Europalaan 53  
3600 Genk  
Tel.: 089-32.29.00 of 0478-81.70.38  
[sarah.cverle@aclvb.be](mailto:sarah.cverle@aclvb.be)

Sara NEIRYNCK

# WELVAARTSVASTHEID VAN DE WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN



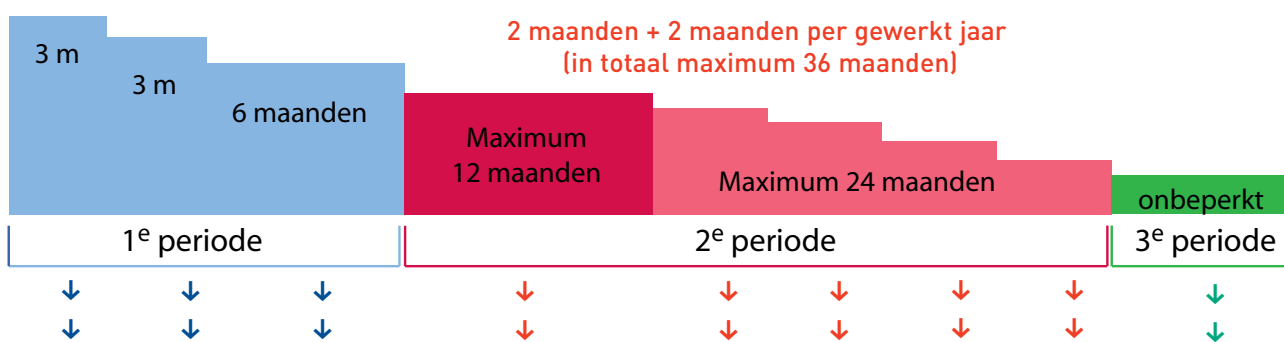
Sedert 1 juli zijn de loongrenzen opgetrokken die gebruikt worden voor de berekening van de werkloosheidsuitkering. En sinds 1 september werden de inschakelingsuitkeringen en de minimumbedragen van de werkloosheidsuitkeringen verhoogd.

- Sedert 1 juli zijn de loongrenzen, die gebruikt worden voor de berekening van de werkloosheidsuitkering, opgetrokken. Het optrekken van de loongrenzen leidde tot hogere maximumuitkeringen.
- Vanaf 1 september werden de inschakelingsuitkeringen en de minimumbedragen van de werkloosheidsuitkeringen opgetrokken.

### Wat zijn de concrete gevolgen ?

In het kader van de welvaartsvastheid van de werkloosheidsuitkeringen, werden de voorbije maanden een aantal aanpassingen doorgevoerd :

Welke gevolgen dit heeft voor de verschillende uitkeringen, vind je hierna.



BEDRAG									
GEZINSHOOFD :									
Max.	€ 1623,44	€ 1498,38	€ 1396,46	€ 1305,20	€ 1275,56	€ 1246,18	€ 1216,54	€ 1187,16	€ 1157,52
Min.	€ 1157,52	€ 1157,52	€ 1157,52	€ 1157,52	€ 1157,52	€ 1157,52	€ 1157,52	€ 1157,52	€ 1157,52

BEDRAG									
ALLEENSTAANDE :									
Max.	€ 1623,44	€ 1498,38	€ 1396,46	€ 1170,26	€ 1130,74	€ 1090,96	€ 1051,44	€ 1011,66	€ 972,14
Min.	€ 972,14	€ 972,14	€ 972,14	€ 972,14	€ 972,14	€ 972,14	€ 972,14	€ 972,14	€ 972,14

BEDRAG									
SAMENWONENDE :									
Max.	€ 1623,44	€ 1498,38	€ 1396,46	€ 859,30	€ 798,72	€ 727,48	€ 655,98	€ 584,74	€ 513,50
Min.	€ 729,04	€ 729,04	€ 729,04	€ 729,04	€ 685,88	€ 642,72	€ 599,82	€ 556,66	

## UITKERINGEN VOLLEDIGE WERKLOOSHEID

De uitkering van een volledig werkloze wordt uitgedrukt in een percentage van het laatst verdiende bruto-maandloon. Ongeacht de gezinstoestand van de werkloze bedraagt de uitkering bij aanvang van de werkloosheid 65 % van het laatst verdiende loon.

Wat dit brutoloon betreft, is er echter een plafondbedrag voorzien. Er wordt geen rekening gehouden met het loon dat boven dit plafond ligt om de hoogte van de uitkering te bepalen. Dit plafond is sedert 1 juli opgetrokken. Dit leidt tot een verhoging van de hoogste uitkeringen.

oud plafond = 2.466,59 euro  
nieuw plafond = 2.497,42 euro

Stel, je laatste bruto-maandloon was 2.500 euro. Als volledig werkloze krijg je aanvankelijk een uitkering die 65 % bedraagt van dit loon, beperkt tot 2.497,42 euro. Omgerekend is dit 62,44 euro per dag.

Na verloop van tijd zal de uitkering dalen omdat er

- ofwel een lager percentage wordt toegepast;
- ofwel omdat er rekening wordt gehouden met lagere loongrenzen. Ook deze lagere loongrenzen werden opgetrokken.

Naast het optrekken van deze loongrenzen werden de minimale uitkeringen verhoogd, dit niet vanaf 1 juli maar wel vanaf 1 september.

In de tabel op de linkerpagina vind je de minimale en de maximale uitkeringen zoals die gelden op 1 september 2015.

## UITKERINGEN TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Ook voor de tijdelijke werkloosheid wordt de uitkering berekend rekening houdend met het brutoloon, dat eventueel begrensd moet worden. Hier geldt ook het nieuwe plafond van 2.497,42 euro. En ook hier werd het minimumbedrag opgetrokken.

GEZINSCATEGORIE	%	MIN./DAG	MAX./DAG
Samenwonende	65	€ 28,04	€ 62,44
Alleenstaande	65	€ 37,39	€ 62,44
Gezinshoofd	65	€ 44,52	€ 62,44

## UITKERINGEN JEUGD- EN SENIORVAKANTIE

Heb je als jongere die een eerste job heeft of 50-plusser die na een periode van werkloosheid het werk hervat, geen volledig recht op vakantie, dan heb je onder bepaalde voorwaarden recht op een uitkering voor de ontbrekende vakantiedagen.

Wat de berekening van de uitkeringen jeugd- en seniorvakantie betreft, wordt eveneens rekening gehouden met een loongrens. Deze loongrens werd opgetrokken van 2.121,75 euro naar 2.148,28 euro.

GEZINSCATEGORIE	%	MIN./DAG	MAX./DAG
Samenwonende			
Alleenstaande	65	€ 37,76	€ 53,71
Gezinshoofd			

## UITKERINGEN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (BRUGPENSIOEN)

Werklozen met bedrijfstoelage ontvangen 60 % van het laatst verdiende loon gedurende de volledige duur van het brugpensioen. Hierbij wordt rekening gehouden met een loongrens van 2.106,15 euro. Ook de minimumuitkeringen werden opgetrokken.

GEZINSCATEGORIE	%	MIN./DAG	MAX./DAG
Samenwonende	60	€ 28,04	€ 48,60
Alleenstaande	60	€ 37,39	€ 48,60
Gezinshoofd	60	€ 44,52	€ 48,60

## VOOR DE INSCHAKELINGSUITKERINGEN

De bedragen van de inschakelingsuitkeringen werden ook opgetrokken met ingang vanaf 1 september 2015.

GEZINSCATEGORIE	LEEFTIJD	UITKERING/DAG
Samenwonende	<18	€ 10,46
	≥18	€ 16,69
Alleenstaande	<18	€ 12,32
	≥18 en <21	€ 19,37
	≥21	€ 32,09
Gezinshoofd		€ 43,37

Kim DE SCHAMPHELEIRE

## AANVULLING KNELPUNTBEROEPEN VOOR DE REGIO BRUSSEL

In de septembereditie van Vrijuit vond je een lijst terug van de studies die voorbereiden op knelpuntberoepen. Indien je kiest voor een van die studies, kan je je werkloosheidsuitkeringen behouden onder bepaalde voorwaarden.

Ondertussen werd de lijst aangevuld voor personen die gedomicileerd zijn in de regio Brussel :

- bachelor secundair onderwijs (lerarenopleidingen) : wiskunde en technische vakken bachelor lager onderwijs (lerarenopleiding)
- bachelor kleuteronderwijs (lerarenopleiding)
- specifieke lerarenopleidingen secundair onderwijs aan de universiteit (het vroegere aggregaat) : wiskunde



De volledige lijst is steeds terug te vinden op de website van de RVA : [www.rva.be/nl/node/14910](http://www.rva.be/nl/node/14910)

Leen GOOSSENS

# WE ZIJN VERTROKKEN !

De sociale verkiezingen, de Groep van 10, het Pensioencomité, ... we zijn vertrokken. Geen gebrek aan uitdagingen na de zomer. En dan is er ook nog de manifestatie van 7 oktober. Ik verwacht u daar allen talrijk, zodat we kunnen laten zien dat we neen zeggen aan een beleid dat de werknemers en de sociaal verzekerden nog armer maakt en de vermogenden netjes met rust laat.

Mei 2016 lijkt misschien nog heel veraf, nochtans is de aanloop naar de *sociale verkiezingen* reeds aangevat. In dit nummer van Vrijuit lichten we al een tipje van de sluier en tonen we enkele visuele elementen van onze campagne. De ACLVB zoekt momenteel kandidaten in alle ondernemingen met minstens 50 werknemers om ons idee van syndicale actie te verdedigen. We geloven niet in een voortdurende confrontatie, maar des te meer in open dialoog en overleg. Hoe talrijker we zullen zijn, hoe beter we onze stempel zullen kunnen drukken op alle niveaus van het sociaal overleg.

De *Groep van 10* is er niet in geslaagd een duidelijk interprofessioneel akkoord voor 2015 en 2016 rond te krijgen, maar blijft volop nadenken over onderwerpen die de regering boos maken : de anciënniteitstoeslag voor oudere werklozen, de inkomensgarantie-uitkering voor onvrijwillig deeltijdsen, de procedures van tijdelijke werkloosheid, ...

Het *Pensioencomité* buigt zich over de definitie van zware beroepen, waardoor diegenen die een zwaar beroep uitoefenen, vroeger kunnen stoppen met werken omdat ze fysisch op zijn. In de huidige arbeidsomstandigheden met een productiviteit die alsmat hoger moet, meent iedereen een zwaar beroep uit te oefenen. En nochtans zullen er keuzes gemaakt moeten worden ... met zware gevolgen voor de betrokkenen. Het comité zal zich eveneens buigen over het pensioenstelsel met punten en over de oprichting van een deeltijds pensioen.

Ik zei net dat de ACLVB een overlegvakbond is, en toch roep ik u op deel te nemen aan de grote manifestatie van 7 oktober, samen met de militanten van het ABVV en het ACV. Sommigen ontwaren een contradictie tussen onze slogans en onze houding. Zelf zie ik er vooral de uitdrukking van de vitaliteit van onze democratie in. Een parlementaire meerderheid werd verkozen, ze heeft een regering gevormd waarvan we – als syndicalisten – het beleid niet kunnen goedkeuren. Want het schaaft ernstig de

belangen van onze leden. Overal waar we konden in het raderwerk van het tripartiet overleg (vakbonden – werkgevers – regering), hebben we de antisociale maatregelen bestreden. De regering heeft ons niet willen horen over de opportuniteit van de indexsprong, over de fiscale hervorming, over de wettelijke pensioenleeftijd, over de vervroegde pensioenen, over de afschaffing van de inschakelingsuitkeringen voor jongeren, ... Dus maken we gebruik van ons recht om ons ongenoegen te uiten, met de bedoeling de regering weer tot rede te brengen.

Het strenge bezuinigingsbeleid heeft zijn beperkingen getoond. We moeten nu terug gaan voor de relance, en iedereen moet daarvan kunnen genieten.

**Jan Vercamst,**  
**Nationaal Voorzitter**



Vrijuit

Maandblad van de Liberale Vakbond

Verschijnt niet in augustus.

**ACLVB**  
Koning Albertlaan 95  
9000 GENT  
Tel. : 09-222.57.51  
E-mail : [aclvb@aclvb.be](mailto:aclvb@aclvb.be)  
<http://www.aclvb.be>

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

**Redactie**  
Annick COLPAERT  
Didier SEGHEIN

E-mail :  
[communicatie@aclvb.be](mailto:communicatie@aclvb.be)

**Prepress & druk**  
Creative Plus Production  
& Corelio Printing

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