

**INTERPROFESSIONEEL AKKOORD  
VAN 8 DECEMBER 1998**

**VOOR DE PERIODE VAN  
1 JANUARI 1999  
TOT  
31 DECEMBER 2000**

## **INTERPROFESSIONEEL AKKOORD 1999-2000**

### **SITUERING VAN HET AKKOORD**

De sociale gesprekspartners willen bakens uitzetten voor de sociaal-economische ontwikkeling en de arbeidsverhoudingen in de komende jaren.

De sociale partners, bezorgd om de hoge werkloosheid, hebben voor de periode 1999-2000 een interprofessioneel akkoord gesloten dat prioritair gericht is op de bevordering van duurzame werkgelegenheid.

Zij hebben hierbij rekening gehouden met de totstandkoming van de Europese monetaire unie en de onzekere economische vooruitzichten.

Zij wensen bij te dragen tot de realisatie van het Belgisch actieplan van april 1998 voor de werkgelegenheid met inzonderheid het voorziene programma van arbeidskostverlagingen en vorming om de inzetbaarheid van de beroepsbevolking te verhogen.

Zij stellen ook vast dat er zich op de arbeidsmarkt een aantal spanningen voordoen die een geheel van maatregelen vergen inzonderheid inspanningen inzake vorming en een betere werking van de arbeidsmarkt en desgevallend een verbetering van arbeidsvoorwaarden en aanpassingen in het aanwervingsbeleid.

De sociale partners menen dat zij voor de volgende twee jaar zelf hun verantwoordelijkheid moeten nemen door in hun bevoegdheidsdomeinen tot duidelijke afspraken te komen.

Het interprofessioneel akkoord bestaat uit twee delen :

⇒ Het eerste slaat op :

1. de loonkostenontwikkeling;
2. de afstemming van de inspanningen inzake permanente vorming op het niveau van onze buurlanden middels een interprofessioneel engagement;
3. de bevordering van de werkgelegenheid als centrale doelstelling van de onderhandelingsronde 1999-2000.

Dit luik bevat eveneens voorstellen inzake de uitwerking van de lastenverlagingen die door de regering werden beslist alsmede voorstellen van evaluatieprocedure.

⇒ In het tweede deel worden een aantal andere materies behandeld inzake het arbeidsvoorwaardenbeleid die eveneens moeten bijdragen tot de sociale cohesie.

## I. BASISAFSPRAKEN

### 1. Loonkostenontwikkeling

De interprofessionele sociale gesprekspartners vragen ondubbelzinnig aan de onderhandelaars op sector en ondernemingsvlak om zich voor de periode 1999-2000 te houden aan de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen die van toepassing blijft en aan het technisch verslag van de CRB inzake loonkostenontwikkeling waarvan de conclusie luidt :

*"De loonkostenstijging per voltijds equivalent voor de periode 1999-2000 zou in de referentielidstaten uitkomen op 6,1%. Per gewerkt uur bedraagt de loonkostenstijging in de voorbije periode 5,8% in België en 5,8% in de referentielidstaten (Eurostat-bron), de loonkostenstijging in de referentielidstaten in de periode 1999-2000 komt uit op vermoedelijk 5,9%. De berekeningen van de loonkostenstijging per uur in de referentielidstaten aan de hand van de arbeidsduur uit de Oeso-bron leveren 5,3% op voor de voorbije periode en 6,3% voor de komende onderhandelingsperiode. We kunnen dus vaststellen dat deze gegevens over de ganse periode 1997-2000 convergeren, welke ook de bron weze. Wanneer we het voor België beschikbare cijfer daarvan in mindering brengen, bekomen we 5,9%".*

## **2. Permanente vorming**

De sociale partners bevestigen hun engagement om bijkomende inspanningen op het vlak van permanente vorming te leveren met als doel België op een traject te zetten dat na 6 jaar leidt tot het gemiddeld niveau van de drie buurlanden, d.w.z. van 1,2 % tot 1,9 % van de loonkost. Voor de periode 1999-2000 betekent dit dat de inspanning van het bedrijfsleven einde 2000 van 1,2 % op 1,4 % zal worden gebracht.

Het gaat over een globaal engagement dat niet sector per sector op uniforme wijze moet worden gerealiseerd noch in zijn bedrag, noch in zijn modaliteiten. Wel worden de sectoren uitgenodigd om vormings- en (tewerkstellings)akkoorden te sluiten waarbij rekening wordt gehouden met de inspanningen die de betrokken sectoren en ondernemingen nu reeds inzake vorming doen en waarbij de sectoren de regionaal-communautaire initiatieven op het vlak van vorming valoriseren. De interprofessionele partners bevelen de sectoren echter aan dat de vorming zo maximaal mogelijk op alle werknemerscategorieën zou slaan met inbegrip van werkzoekenden. Bijzondere aandacht zal gaan naar de vrouwen. Bij ontstentenis van sectorale vormingsakkoorden zullen de ondernemingen de nodige initiatieven nemen.

De sociale partners vragen de sectoren om door middel van nieuwe of voortgezette cao de inspanning van 0,10 % voor de vorming en tewerkstelling van risicogroepen voort te zetten tijdens de jaren 1999 en 2000 in dezelfde voorwaarden en modaliteiten als tijdens de jaren 1997 en 1998. Zij vragen de sectoren daarbij een betekenisvol deel te besteden aan risicowerknemers, werkzoekenden, Smetbanen, leerlingen, gehandicapten en migranten.

## **3. Tewerkstelling**

De sociale gesprekspartners vragen de sectoren (vormings-) en tewerkstellingsakkoorden af te sluiten met tewerkstellingsformules die het best aangepast zijn aan de kenmerken van de sector en van de ondernemingen van hun bedrijfstak.

Volgens het technisch verslag van de CRB van september 1998, waarvan de cijfers echter werden opgesteld op een moment waarop de economische vooruitzichten gunstiger waren, zou de totale werkgelegenheid in de bedrijven uitgedrukt in tewerkgestelde personen over de periode 1999-2000

in België met 2 % toenemen vergeleken met 2,4 % gemiddeld in Frankrijk, Nederland en Duitsland.

De sociale partners willen hun krachten bundelen opdat ons land het in de volgende twee jaar inzake tewerkstelling minstens even goed zou doen als onze buurlanden en indien mogelijk beter rekening houdend met de tewerkstellings- en vormingsakkoorden en de vermindering van de lasten.

Bovendien doen zij een oproep aan de sectoren en de ondernemingen opdat zij, in het belang van de werkgelegenheid, het systematisch beroep doen op overuren zouden beperken en aldus correct de arbeidsduurreglementering zouden toepassen.

Het gaat over een globaal engagement waarbij rekening moet worden gehouden met de economische groei, de structurele ontwikkeling van de tewerkstelling in de industrie en de diensten, alsook met de spanningen op de arbeidsmarkten.

#### **4. Bijdragevermindering**

De regering heeft beslist om over de periode 1999-2004 de werkgeversbijdragen met 108 miljard te verlagen om ze structureel op het gemiddeld niveau van Frankrijk, Nederland en Duitsland te brengen.

De sociale gesprekspartners verzoeken daarom de regering om in het wetsontwerp tot uitvoering van het Belgische actieplan voor de werkgelegenheid de lastenverlaging voor 1999-2000 als volgt te voorzien.

In 1999 wordt 18 miljard op jaarbasis in de vorm van een algemene forfaitaire bijdrageverlaging uitgekeerd. Eind september wordt een evaluatie gemaakt inzake loonafspraken, vormingsinspanningen en tewerkstelling (zie verder). Deze evaluatie gebeurt in de CRB en de NA.

In 2000 wordt 9 miljard op jaarbasis eveneens als structurele bijdrageverlaging toegekend. Zo de vermelde evaluatie van de vooropgestelde objectieven positief is, wordt het bedrag van algemene bijdrageverlaging op 18 miljard gebracht via een verhoogde bijdrageverlaging. Zo de evaluatie niet positief is, wordt de verhoogde bijdrageverlaging in elk geval toegekend aan sectoren en ondernemingen met een vormings- en tewerkstellings-CAO. De verhoogde bijdrageverlaging wordt voor de andere sectoren en ondernemingen met 1 jaar uitgesteld.

De voorziene bijdragevermindering wordt niet toegekend aan ondernemingen die zonder rechtvaardiging de sociale reglementering niet

naleven inzake stages en betaling van RSZ-bijdragen of die de wetgeving op het verbod van zwartwerk ontduiken.

## 5. Opvolging en evaluatie

De evolutie van loonkosten, werkgelegenheid en vormingsinspanningen wordt jaarlijks geëvalueerd in september in de CRB en de NA. De evaluatie gebeurt eerst globaal.

Ofwel blijkt de evolutie van zowel loonkosten, werkgelegenheid als vorming globaal bevredigend.

Ofwel beantwoordt de globale evolutie van loonkosten, werkgelegenheid en vorming niet aan de verwachtingen. Dan zal eerst globaal worden nagegaan :

- of die ongunstige evolutie kan verklaard worden (bv. minder gunstige conjunctuur, economische schokken, ....);
- en of die ongunstige evolutie op één van de drie domeinen gecompenseerd wordt door gunstige ontwikkelingen op de andere domeinen.

Indien zulks niet het geval is, blijven de correcties voorzien in de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen van kracht.

In geval er geen bevredigende algemene verklaring kan gegeven worden, zal vervolgens per sector in de CRB en de NA worden onderzocht of die evolutie niet het gevolg is van kenmerken of afspraken eigen aan de sector. Voor de sectoren en ondernemingen die geen vormings- en tewerkstellings-CAO hebben gesloten, wordt het tweede deel van de structurele lastenverlaging voor 2000 met één jaar uitgesteld.

De CRB en de NA zullen de wijze van evaluatie nader uitwerken.

## II. SPECIFIEKE DOSSIERS

In verband met een aantal specifieke dossiers zijn de sociale partners het volgende overeengekomen :

### 1. Werkgelegenheid

- ⇒ De sociale partners vragen de sectoren om door middel van nieuwe of voortgezette cao de inspanning van 0,10 % voor de vorming en tewerkstelling van risicogroepen voort te zetten tijdens de jaren 1999 en 2000 in dezelfde voorwaarden en modaliteiten als tijdens de jaren 1997 en 1998. Zij vragen de sectoren daarbij een betekenisvol deel te besteden aan risicowerknemers, werklozen, Smetbanen, leerlingen, gehandicapten en migranten.
- ⇒ De sociale partners zijn het eens om in de NA en de CRB op korte termijn een studie te starten over de werkloosheidsvallen die de participatie van werklozen aan het arbeidsproces hinderen. Deze studie moet uiterlijk tegen juli 1999 worden afgerond met het oog op het formuleren van voorstellen aan het beleid. Die studie zal o.m. rekening houden met het onderzoek in de hoge Raad voor de werkgelegenheid. De studie zal o.m. betrekking hebben op het verhogen van het netto-arbeidsinkomen van laaggekwalificeerde werknemers.

Zij vinden het nu al aangewezen dat het nettoloon van de werknemers bezoldigd aan het gewaarborgd minimum maandinkomen zou verhoogd worden langs fiscale weg. Zij zullen daartoe tegen 31.12.1998 concrete suggesties aan het beleid uitwerken in de CRB en in de NA.

- ⇒ De sociale partners zijn het eens om in de NA een omstandige discussie te wijden aan de problematiek van de eindeloopbaan.

Zij zijn het intussen eens om voor de duur van het akkoord :

- de bestaande mogelijkheden tot sectorCAO's of ondernemingsCAO's voor voltijds brugpensioenen vanaf 58 jaar te verlengen alsmede de uitzonderingen hierop voor bedrijven in herstructurering en moeilijkheden;
- verlenging van de mogelijkheid voor CAO's op 55 jaar bij een beroepsloopbaan van 38 jaar op voorwaarde dat het stelsel ononderbroken van toepassing was vanaf 31 mei 1986;

- de mogelijkheid tot sector CAO's met voltijds brugpensioen vanaf 56 jaar voor werknemers met een loopbaan van 33 jaar die 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregime met nachtprestaties, zoals bedoeld in cao nr 49 van de NA, te verlengen voor de periode 1999-2000. In de voormelde algemene discussie zal aandacht besteed worden aan de nieuwe modellen van nachtarbeid met snelle rotatie en met regimes van permanente aard;
  - de mogelijkheid te verlengen om voor 1999 en 2000 een sectorCAO te sluiten met voltijds brugpensioen vanaf 56 jaar in de bouwsector en dit voor de werknemers die beschikken over een attest dat hun arbeidsongeschiktheid tot voortzetting van hun beroepsactiviteit bevestigt, afgegeven door de arbeidsgeneesheer; de sociale partners wijzen op het uitzonderlijk karakter van deze mogelijkheid tot verlenging en op de beoordelingsautonomie van de sector;
  - de algemene regeling inzake halftijds brugpensioen vanaf 58 jaar op vraag en in onderlinge overeenstemming met de werkgever, voor twee jaar te verlengen. Sectoren behouden de mogelijkheid cao's inzake halftijds brugpensioen te sluiten vanaf 55 jaar.
- ⇒ De sociale partners willen de administratieve verplichtingen vereenvoudigen en zodoende ook de bestrijding van zwartwerk vergemakkelijken.

Zij zullen ook, samen met het Ministerie van justitie en Tewerkstelling en Arbeid, een evaluatie maken van maatregelen tegen zwartwerk sinds de rondetafel van 1996.

Tegen eind 1999 zal een evaluatie opgemaakt worden die ook zal slaan op de inspanningen inzake en de effecten van de invoering van de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling in de sectoren bouw, transport en uitzendarbeid.

## 2. Arbeidsomstandigheden

De sociale partners wijzen op het enorme belang van een goed veiligheids- en gezondheidsbeleid in de ondernemingen. Een dergelijk beleid kan slechts een hoge efficiëntie bereiken indien het gestoeld is op een duidelijke, coherente en eenvoudige regelgeving die in de praktijk resulteert in een hoog beschermingsniveau voor alle werknemers. De sociale partners zullen daartoe in de Nationale Arbeidsraad een advies uitbrengen over de voorwaarden waaraan zo'n regelgeving moet voldoen.



De sociale partners willen de komende jaren bijzondere aandacht besteden aan verbetering van de arbeidsomstandigheden.

Zij vragen daarom aan de sectoren om modellen van preventieplannen voor de aanpak van problemen van veiligheid en gezondheid die eigen zijn aan hun sector.

De sociale partners :

- zijn van oordeel dat het verder uitwerken en regelen van een beleid inzake stress op het werk, omwille van zijn sterke bindingen met materies van arbeidsorganisatie, bij uitstek behoort tot de specifieke bevoegdheid van de sociale partners;
- nemen zich voor in de Nationale Arbeidsraad een CAO af te sluiten die de integratie van het stressbeleid op ondernemingsvlak in het algemeen preventiebeleid beoogt, overeenkomstig het bestaand voorontwerp dienaangaande;
- dringen erop aan dat de Minister haar initiatieven terzake enkel zou richten op het algemeen bindend maken van deze regeling en ze tevens toepasselijk te maken op de sectoren die niet vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

### **3. KMO en sociale dialoog**

De aandacht van de sectoren wordt gevestigd op de ervaring van verschillende sectoren met externe overlegorganen.

De sectoren zullen, voor wat hen betreft, nagaan of dit kan uitgebreid worden rekening houdend met hun eigen kenmerken. De sociale partners zullen in de NA vóór 31.12.1999 een evaluatie doen van de regionale overlegorganen.

### **4. Jaarlijkse vakantie**

1. Dubbele betaling "de 3e dag 4de vakantieweek.

Zij zijn het eens om het dubbel vakantiegeld voor de derde dag van de vierde vakantieweek vanaf 1999 op te nemen in het wettelijk vakantiegeld, en dit gebonden aan het principe van het niet onderhevig zijn van dit bijkomend bedrag aan van sociale bijdragen. Dit dubbel

vakantiegeld zal derhalve vanaf 1999 uitbetaald worden samen met het wettelijke vakantiegeld.

Voor arbeiders zal de financiering van die integratie gebeuren middels een bijdrage die gelijk is aan de kost van het dubbel vakantiegeld voor die dag en die zal gestort worden samen met de jaarlijkse bijdrage van 9,5%.

In geen enkel geval mag deze integratie een supplementaire kost voor de ondernemingen tot gevolg hebben.

2. Op voorwaarde dat de overheid zich verbindt tot een geprogrammeerde terugbetaling van de 8,5 miljard leningen die de sector jaarlijkse vakantie in de voorbije jaren heeft moeten toestaan, zijn zij bereid om hun bijdrage te leveren, evenwichtig gespreid en onderhandeld tussen de partijen, tot een duurzame oplossing van het structureel tekort in de financiering van de jaarlijkse vakantie voor arbeiders.

In dit opzicht zullen zij de mogelijkheid onderzoeken om de patronale bijdrage en de solidariteitsbijdrage, de responsabilisering van de bij economische werkloosheid betrokken sectoren en de inhoud van de loonnotie aan te passen.

## 5. Opzeggingstermijn arbeiders

- ⇒ De interprofessionele sociale partners stellen vast dat in de vorige sociale onderhandelingsrondes op sectorieel of op bedrijfsniveau reeds talrijke collectieve arbeidsovereenkomsten zijn afgesloten waarbij de opzeggingstermijnen voor arbeiders zijn opgetrokken of waarbij via aanvullende bestaanszekerheidsregelingen (die al dan niet via de Fondsen voor Bestaanszekerheid georganiseerd zijn) of via andere conventionele clausules en procedures er voor de arbeiders in een verruimde stabiliteit van werkgelegenheid en/of inkomen voorzien wordt.
- ⇒ De interprofessionele sociale partners zijn van oordeel dat het hier een aangelegenheid betreft die ook intersectorieel de nodige aandacht en opvolging moet krijgen. Zij nodigen dan ook de sectoren uit, die in dit verband nog geen specifieke regeling hebben uitgewerkt, om dit thema bij de komende onderhandelingen ernstig te onderzoeken en hierbij een bijzondere aandacht te besteden aan de problematiek van de oudere werknemers met een voldoende anciënniteit in de onderneming.

- ⇒ De interprofessionele sociale partners zullen op basis van een evaluatie tegen de zomer van 1999 nagaan of een suppletieve intersectoriële regeling in dit verband wenselijk is.

## 6. Tewerkstelling gehandicapten

Verwijzend naar de Europese Richtsnoeren voor de werkgelegenheid zoals deze zijn vervat in de conclusies van de Buitengewone Europese Raad over werkgelegenheid te Luxemburg op 20 en 21 november 1997 en meer bepaald verwijzend naar de richtsnoer 19 «Integratie van gehandicapten» :

- ⇒ Stellen de interprofessionele sociale partners voor om aan de drie volgende concrete voorstellen die zij reeds bij de voorbereiding van het «Belgisch Actieplan» hebben geformuleerd, onmiddellijk uitvoering te geven :
  - ① de indienstneming van minder-validen aanrekenen op de geldende stageverplichting;
  - ② de indienstneming van minder-validen in aanmerking laten komen voor de RSZ-bijdragevermindering zoals die voorzien is in het voordeelbanenplan ;
  - ③ minder-validen expliciet als doelgroep op te nemen in de te verlengen maatregelen m.b.t. de risicogroepen (0,10 % van 97-98).
- ⇒ Nemen de interprofessionele sociale partners zich voor om in de schoot van de Nationale Arbeidsraad een onderzoek te wijden aan de
  - ① mogelijke activering van de aan minder-validen toegekende inkomensvervangende tegemoetkomingen en dit refererend naar de techniek zoals die gehanteerd wordt bij de Smetbanen;
  - ② mogelijke harmonisering en het meer coherent maken van de op de verschillende beleidsniveaus (federaal, gemeenschapsniveau) bestaande regelgeving en procedures m.b.t. de erkenning van minder-validen, de toekenning van tegemoetkomingen aan minder-validen en m.b.t. de indienstneming van minder-validen en de aanpassing van de arbeidspost; hierbij zal er een bijzondere aandacht gaan naar de bekendheid van deze maatregelen bij alle betrokken partijen.
- ⇒ Brengen de interprofessionele sociale partners het advies nr 1198 van de Nationale Arbeidsraad van 4 november 1997 inzake het

wetsvoorstel Maximus-Merchiers tot wijziging van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 in herinnering en dringen terzake aan op een spoedige uitvoering.

In voormeld advies hebben de sociale partners unaniem concrete voorstellen geformuleerd inzake de reclasseringsmogelijkheden voor werknemers die zich bevinden in een situatie van definitieve arbeidsongeschiktheid.

## 7. Gelijkheid mannen-vrouwen

De sectoren waar het functieclassificatiesysteem leidt tot ongelijke kansen tussen mannen en vrouwen zullen in de paritaire comités deze systemen herzien met het oog op het realiseren van gelijke kansen. In voorkomend geval, vragen de sociale partners de sectoren om deze ongelijkheden weg te werken door middel van een analytische herziening van de functieclassificaties of door een door de sociale partners gelijkwaardig beschouwd systeem.

## 8. Deeltijdse arbeid

→ De interprofessionele sociale partners nemen zich voor om in de schoot van de Nationale Arbeidsraad een onderzoek te wijden aan het statuut van de betrokken werknemers in de volgende situaties :

- ① de toepassing van de brugpensioenregeling voor werknemers die met brugpensioen gaan na tewerkgesteld geweest te zijn in een deeltijdse betrekking of in een regeling van loopbaanvermindering.  
(In dit verband wordt o.m. verwezen naar het eenparig advies van NA nr 859 van 3 maart 1987 inzake conventioneel brugpensioen na gedeeltelijke loopbaanonderbreking);
- ② de toepassing van de reglementering inzake jaarlijkse vakantie (vakantiegeld-vakantiedagen) voor werknemers van wie het arbeidsduurregime in het vakantiedienstjaar en/of het vakantiejaar wijzigingen ondergaat.  
(In dit verband kan verwezen worden naar het advies nr 655 van de NA van 27 mei 1980 inzake deeltijdse arbeid en naar het ontwerpadvies dd. 27 februari 1981 inzake de toepassing van de wetgeving inzake jaarlijkse vakantie in geval van deeltijdse arbeid.

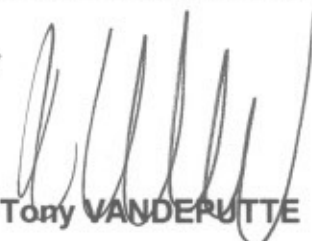
- ③ de wenselijkheid om in de sociale zekerheid het statuut van voltijdse werknemer te behouden voor werknemers van wie ingevolge een collectieve afspraak of regeling het voltijdse arbeidsduurregime is aangepast, zonder terzelfdertijd deeltijdse regelingen te willen opwaarderen naar voltijdse rechten.
- ⇒ De interprofessionele sociale partners nemen zich tevens voor om in de Nationale Arbeidsraad de volgende administratieve vereenvoudigingen te onderzoeken :
- ① de administratieve wijze waarop voor deeltijds tewerkgestelde werknemers kan worden afgeweken van het in het contract opgenomen of het bekend gemaakte uurooster;
  - ② de mogelijkheid om in het arbeidsreglement slechts de in de onderneming geldende collectieve arbeidsregelingen voor deeltijds tewerkgestelde werknemers op te nemen (bv. 1/3, 1/4, 1/5-regeling) voor zover de individuele deeltijds afgesloten arbeidsovereenkomst (met hierin het concrete uurooster of de mogelijke uuroosters bij een flexibele deeltijdse arbeidsregeling) bijgehouden wordt op de plaats waar het arbeidsreglement zich bevindt.

## 9. Arbeidsduur

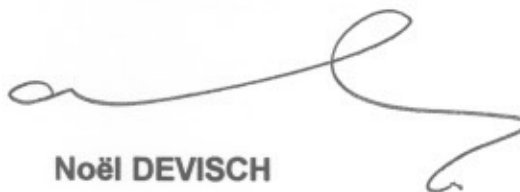
De sociale partners engageren zich om de gevolgen van de overgang van de wekelijkse arbeidsduur van 40 naar 39 uur die op 1.1.1999 voorzien is, in de NA te evalueren.

**10. Ter beschikkingstelling van arbeidskrachten**

De sociale gesprekspartners zullen in de Nationale Arbeidsraad tegen de zomer 1999 de opportuniteit alsmede de mogelijkheid van de verruiming van de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten onderzoeken.

**VOOR HET VERBOND VAN BELGISCHE ONDERNEMINGEN****Wilfried BEIRNAERT****Tony VANDEPUTTE****Karel BOONE****VOOR HET NCMV,  
DE ORGANISATIE VOOR ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS****Kris PEETERS****VOOR DE SYNDICALE UNIE VAN DE BELGISCHE MIDDENSTAND****Roger MENÉ**

VOOR HET GROEN FRONT VAN DE LANDBOUWORGANISATIES

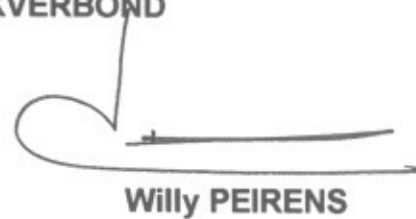


Noël DEVISCH

VOOR HET ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND



Josly PIETTE



Willy PEIRENS

VOOR HET ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND

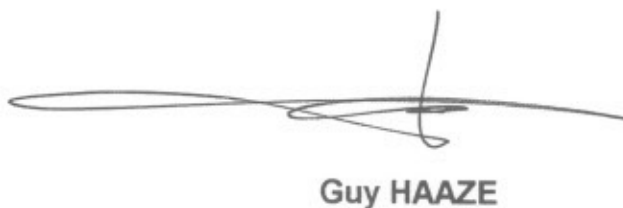


Mia DE VITS



Michel NOLLET

VOOR DE ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN  
VAN BELGIE



Guy HAAZE