



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Nationaal Comité ACLVB keurt sociaal ontwerpakkoord goed

In dit nummer:

Wat staat er in het nieuw ontwerp van sociaal akkoord? | Fiscale hervorming: de reactie van de ACLVB op de plannen van de regering | Met korting naar het pretpark dankzij je lidmaatschap bij de Liberale Vakbond | De controlekaart tijdelijke werkloosheid in 5 vragen en antwoorden

INHOUD

Sociaal akkoord 2023-2024 4

De Groep van 10 heeft een nieuw interprofessioneel deelakkoord voorgesteld. Samengevat gaat het om een verlenging van bestaande akkoorden omtrent eindeloopbaan en flexibiliteit, en een bevestiging van engagementen inzake minimumlonen, aanvullende pensioenen en cao 90.

Wat en hoe met de fiscale hervorming? 7

Eindelijk kwam de regering met een eerste voorstel voor een algemene belastinghervorming. Sommige punten gaan in de goede richting, bij andere maakt de ACLVB voorbehoud.

Alles voor je pensioenrechten 10

De speciaal opgerichte Pensioencommissie binnen de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, waarin ook de ACLVB zetelt, heeft op 8 maart haar langverwacht rapport en advies over de pensioenhervorming gepubliceerd. De belangrijkste aanbevelingen op een rij.

Arbeidsovereenkomst beëindigen: wat leert de praktijk? 12

Is de wetgeving onduidelijk of vatbaar voor interpretatie, dan kan rechtspraak voor opheldering zorgen. Enkele praktijkvoorbeelden in verband met de opzegging van een arbeidsovereenkomst.

Controlekaart tijdelijke werkloosheid 23

Ben je tijdelijk werkloos? Sinds 1 januari geldt opnieuw de verplichting om een controlekaart bij te houden. Het antwoord op 5 veelgestelde vragen over deze kaart.



Goed nieuws voor wie ecocheques ontvangt

Sinds 1 maart is de lijst van producten en diensten die je kan aankopen met ecocheques, uitgebreid. Dat is het resultaat van een evaluatie door de vakbonden en werkgeversorganisaties.

Voortaan is het mogelijk om met ecocheques (een abonnement voor) een parkeerplaats bedoeld voor een fiets te betalen. Zo willen de sociale partners rekening houden met multimodaliteit en de combinatie van trein- en fietsgebruik stimuleren.

Ook kunnen vanaf nu met ecocheques alle tweedehands elektrische apparaten zonder energielabel worden gekocht, voorheen moesten die wél een specifiek energielabel dragen. De sociale partners geven aan dat herstellen en recyclen ecologisch te verkiezen is boven het kopen van nieuwe producten.

Alle producten met een FSC- of PEFC-label komen eveneens in aanmerking voor aankoop met ecocheques, ook die van bamboe en rubber, en niet langer alleen producten van hout of papier.

De vernieuwde lijst van producten en diensten vind je op de website van de Nationale Arbeidsraad, www.nar.be.

VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

ACLVB Koning Albertlaan 95, 9000 Gent
tel. 09 222 57 51 e-mail aclvb@aclvb.be <http://www.aclvb.be>

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent
REDACTIE Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,
Alexandre Sutherland e-mail communicatie@aclvb.be

PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Ook in moeilijke tijden vooruit

Het heeft wat voeten in de aarde gehad, maar uiteindelijk zijn we er als onderhandelaars van de vakbonden en werkgeversorganisaties binnen de Groep van 10 in geslaagd om tot een ontwerp van sociaal akkoord 2023-2024 te komen. Een deelakkoord weliswaar, want we hebben het tijdens deze jongste interprofessionele onderhandelingen niet meer gehad over de loonvorming voor de komende twee jaar. Dat dossier kende namelijk al eind vorig jaar zijn beslag, met zoals u weet een loonnorm die helaas neerkomt op 0,0%. Ik hoop u er niet meer aan te herinneren dat ik met de huidige, te rigide wet op de loonnorm bepaald geen spectaculaire verwachtingen had gekoesterd op dat vlak. Deze situatie sterkt ons in onze vastberadenheid om de wet te laten wijzigen, een strijd die we al meer dan twee jaar voeren.

Voor de lucky few onder de werknemers besliste de regering wel een eenmalige koopkrachtpremie mogelijk te maken, op voorwaarde dat hun onderneming in 2022 een (uitzonderlijk) hoge winst heeft geboekt of goede resultaten heeft behaald. De vraag is: wat is winst? Ik moet u het antwoord schuldig blijven, want in het ontwerp van Koninklijk Besluit staat dat niet bepaald. Binnen elke sector zullen werkgevers en werknemersvertegenwoordigers daarom moeten overeenkomen wat daarvoor verstaan dient te worden. Het beloven lastige, pittige discussies te worden voor onze sectorale onderhandelaars.

Op 21 maart heeft het Nationaal Comité van de ACLVB het ontwerpakkoord met 96% goedgekeurd. Voor velen was het belangrijk om bepaalde systemen te verlengen. Weet dat dit akkoord op zijn minst essentieel is voor het behoud van de soepelere regelingen inzake landingsbanen en SWT. We zullen ook aandringen op een fiscale standstill voor de aanvullende pensioenen.

Nogmaals, ik betreur het dat dit een gedeeltelijk, minimaal akkoord is zonder onderhandelingen over de lonen. De leden van het Nationaal Comité wilden terecht meer. Ik begrijp hun vragen en verzuchtingen die aan de stemming voorafgingen. Is dit akkoord baanbrekend? Dat hoort u me niet zeggen. Toch garandeert het de werknemers in ons land enige zekerheid door de verlenging van een aantal werkafspraken. De details van het akkoord leest u verderop in deze Vrijuit.

De vaststelling dat het Nationaal Comité zijn fiat aan het ontwerpakkoord gaf, bevestigt dat de Liberale Vakbond kiest voor een realistische benadering en werkbare oplossingen. Meer verhaal, minder kabaal.

In woelige tijden is het zaak het hoofd koel te houden. Vanuit de Liberale Vakbond blijven wij focussen op uw belangen.

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter



Interprofessioneel deelakkoord 2023-2024 Wat is er bereikt?

Op 14 maart 2023 werd binnen de Groep van 10 - de top van de Belgische vakbonden en werkgeversorganisaties - een ontwerp van interprofessioneel deelakkoord bereikt. De loonvorming kon niet worden besproken, vanwege de reeds bepaalde maximale marge van 0%. Samengevat komt het IPA 2023-2024 neer op een verlenging van de bestaande akkoorden.



Tijdens het Nationaal Comité lichtten Mario Coppens (Nationaal Voorzitter), Olivier Valentin (Nationaal Secretaris) en Arne Gelyukens (diensthoofd Studiedienst) de belangrijkste punten van het ontwerp van interprofessioneel akkoord toe.

Tot onze grote spijt heeft de Groep van 10 (G10) bij de onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord (IPA) de loonvorming niet besproken. De wet op de loonnorm gijzelt de lonen zodanig dat de onderhandelingsmarge voor de jaren 2023 en 2024 gelijk is aan 0,0% (tegenover 0,4% in 2021-2022), buiten indexeringen en baremieke verhogingen. Geconfronteerd met de belabberde financiële situatie van vele gezinnen heeft de regering andermaal een cheque voorzien, de 'koopkrachtpremie', vergelijkbaar met de coronacheque en de consumptiecheque. De opeenvolging van deze premies toont

het falen aan van de wet van 1996, die de fundamentele onderhandelingsvrijheid van de sociale partners ondermijnt, zoals de IAO in november nog heeft opgemerkt.

De koopkrachtpremie zal alleen mogelijk zijn in ondernemingen die in 2022 goede resultaten hebben geboekt. Het begrip "goede resultaten" zal moeten worden gedefinieerd tijdens onderhandelingen op sectoraal en bedrijfsniveau. Ook de begrippen "hoge winst" en "uitzonderlijk hoge winst" in 2022 zullen moeten gedefinieerd worden, aangezien zij bepalend zijn voor het maximumbedrag van de bonus,

respectievelijk 500 euro en 750 euro per jaar per werknemer. De premie kan worden toegekend tot en met 31 december 2023, en uitgekeerd in de vorm van een cheque die geldig is tot en met 31 december 2024. De premie maakt geen deel uit van het nu onderhandelde IPA, maar werd eind vorig jaar door de Regering goedgekeurd.

MINIMUMLONEN

Een eerste maatregel komt voort uit het sociaal akkoord 2021-2022, in verband met de verhoging van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI).

Terwijl het in 2021 1 658,23 euro bedroeg, is het in 2023 gestegen tot 1 954,99 euro, een vooruitgang die niet alleen te danken is aan de indexering, maar ook aan een forfaitaire bruto verhoging. Voor de komende jaren zullen verdere verhogingen buiten indexering van toepassing zijn: + 35 euro bruto op 1 april 2024, en + 35 euro op 1 april 2026. Door de komende belastinghervorming zal het uiteindelijke netto-effect naar verwachting 50 euro per verhoging bedragen.

AANVULLENDE PENSIOENEN

De leden van de G10 zijn overeengekomen om, net als in 2021-2022, een fiscale standstill voor aanvullende pensioenen te verdedigen, teneinde de rechtszekerheid en voorspelbaarheid tot 1 januari 2028 te garanderen.

FLEXIBILITEIT

In 2021-2022 werden de zogenaamde 'relance-uren', 120 per kalenderjaar, toegevoegd aan de 100 vrijwillige overuren (op initiatief van de werknemer en met akkoord van de werkgever). In het ontwerpakkoord voor 2023-2024 wordt dit quotum van 120 uur gehandhaafd tot en met 30 juni 2025.

Het ontwerpakkoord verlengt tevens tot 30 juni 2025 het quotum van 180 overuren die een gunstige fiscale regeling genieten voor zowel de werkgever (gedeeltelijke vrijstelling van de doorstorting van de bedrijfsvoorheffing) als de werknemer (belastingvermindering).

Cao 159, die het mogelijk maakt de procedure voor tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor werknemers te vergemakkelijken, wordt verlengd tot 30 juni 2025. Dit gaat gepaard met een drievoudige indexering van het minimumsupplement van 5,63 euro in 2023, 2024 en 2025.

EINDELOOPBAAN

De cao's over SWT en landingsbanen. Wat dat laatste betreft, is er een nieuwheid te melden: de doelgroepwerknemers van beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven (PC 327) zullen vanaf 1 juli 2023 een landingsbaan mét uitkering kunnen aanvragen indien zij een beroepsverleden van 25 jaar kunnen aantonen en minstens 55 jaar zijn. Wat het SWT betreft, heeft de Groep van 10 besloten om in toepassing van cao nr. 17



Enmaail het ontwerpakkoord was voorgesteld, konden de afgevaardigden vragen stellen alvorens over te gaan tot de stemming.

over te gaan tot een kleine herwaardering van de bedrijfstoelag. De bedrijfstoelagen worden overigens onderworpen aan een bijzondere bijdrage (DECAVA), die door de regering bij de opmaak van haar begroting 2023 werd verhoogd. De sociale partners zullen vragen dat deze verhoging enkel geldt voor SWT's die op 1 januari 2023 zijn ingegaan, waardoor de terugwerkende kracht van de maatregel wordt opgeheven.

In het algemeen worden de voorwaarden voor het verkrijgen van een vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid in het kader van een afwijkende SWT-regeling gehandhaafd: de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of 42 jaar loopbaan hebben. Voor het medische SWT (58 jaar of 35 jaar loopbaan) zal een gemeenschappelijke brief worden opgesteld om de administratieve doorlooptijd van de behandeling van een aanvraag voor dit verzoek terug te brengen tot zes maanden. In de praktijk kon dit momenteel immers soms jaren aanslepen.

TRADITIONELE VERLENGINGEN

Andere eerder gemaakte afspraken zijn voor twee jaar verlengd: de werkgeversbijdrage van 0,10% voor personen die behoren tot de risicogroepen, de innovatiepremie, de vrijstelling van de startbaanverplichting indien de sector voorziet in een werkgeversbijdrage van 0,15% bij risicogroepen, de financiering en verduurzaming van de overheidstussenkomst in het kader van het

80/20-systeem (derdebetalersregeling), met een open enveloppe, en het behoud van de totale boete voor het niet-aanbieden van outplacementbegeleiding op 1 800 euro.

CAO 90

De G10 zal een harmonisatie vragen van de administratieve behandeling van cao 90 over de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen. Concreet zullen de sociale partners hun advies van 2022 herhalen over de contouren waarbinnen de doelstellingen moeten worden gesitueerd, sinds de vaststelling dat de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) de plannen om deze voordelen toe te kennen steeds meer afwijst.

TIMING

Op 21 maart hebben de ACLVB-afgevaardigden tijdens een Nationaal Comité met een bijna unanieme meerderheid van 96% het ontwerpakkoord goedgekeurd. Zodra alle partijen hun goedkeuring zullen gegeven hebben, worden de brieven waarvan sprake naar de regering gestuurd. De sociale partners in de G10 hebben 1 juni 2023 als uiterlijke datum vooropgesteld om alle elementen van het akkoord uit te voeren. Het is immers van essentieel belang dat dit zo snel mogelijk gebeurt om de rechtszekerheid voor sectoren en bedrijven te waarborgen.

Neen tegen de ongelijke behandeling van mannen en vrouwen

Jaarlijks staat 8 maart in het teken van de Internationale Vrouwendag. Op verschillende plaatsen in ons land heeft de ACLVB opnieuw haar bekommernissen laten horen.

Tot op vandaag zijn er vrouwen die bij de toegang tot de arbeidsmarkt met ongelijkheid worden geconfronteerd. In België werden wettelijke bepalingen ingevoerd om die discriminatie te bestrijden, maar de realiteit blijkt soms anders. Ondanks talrijke wetten ter bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen verdient een vrouw tegenwoordig 21,6% minder (over alle sectoren heen) dan een man. Dat is met name te wijten aan het feit dat 43% van de vrouwen deeltijds werkt, tegenover slechts 11% van de mannen.

Een van de 15 beleidsdoelstellingen die de ACLVB naar voren schuift tegen 2030, is dan ook dat de loonkloof M/V dan tot 0 zou herleid zijn. De ACLVB dringt daarbij o.a. aan op meer aandacht voor de herwaardering van sectoren en beroepen waarin meer vrouwen dan mannen zijn tewerkgesteld, zowel wat het imago als wat de arbeidsvoorwaarden betreft. En ze vraagt te

sensibiliseren voor een betere verdeling van de huishoudelijke en zorgtaken binnen het gezin. In dat verband onderschreef de Liberale Vakbond dit jaar, samen met andere syndicale, middenveld- en vrouwenorganisaties, een oproep tot meer erkenning, waardering en een gelijkere verdeling van zorg. "Gedaan met onbetaalde en onderbetaalde zorgarbeid! We zien verschillende crisissen die we niet langer als geïsoleerde problemen kunnen beschouwen, denk maar aan de aanhoudende crisis in de kinderopvang, de besparingen op zorgverloven, de schrijnende omstandigheden in de dienstensector of nog in de woonzorgcentra. Het is pijnlijk duidelijk dat dit symptomen zijn van een breder maatschappelijk probleem: de systematische onderkenning van het belang van zorgarbeid. En dat is vooral slechts nieuws voor vrouwen, want anno 2023 krijgen zij nog steeds het merendeel van de on- en onderbetaalde arbeid op hun bord."



"Vrouwen zijn geen wegwerpwerknemers!", benadrukte de ACLVB in haar pamflet op de Internationale Vrouwendag.



In het kader van de Internationale Vrouwendag hielden medewerkers van FreeZbe, de jongerenwerking van ACLVB, een flyeractie onder de studenten van UGent. Ook op andere plaatsen deed de ACLVB aan sensibilisering.

MIVB-medewerksters blijven op zelfde nagel kloppen



De ACLVB-delegatie bij de MIVB zet zich al jaren in om het geweld en de pesterijen waarvan vrouwen in deze Brusselse onderneming het slachtoffer zijn, onder de aandacht te brengen.

Naar aanleiding van Internationale Vrouwendag hebben medewerk(st)ers van de MIVB nogmaals de situatie van de werknemers bij de Brusselse vervoersmaatschappij aan de kaak gesteld.

Al jaren worden gevallen van intimidatie en gendergerelateerd geweld gemeld in deze nog altijd overwegend mannelijke werkomgeving. Toch blijven maatregelen van de directie uit. We ontmoetten Lamia en Vanessa, die in hun job toekomstige buschauffeurs opleiden. Ze getuigen over de opmerkingen die ze soms naar het hoofd geslingerd krijgen wanneer ze een rok dragen (die nochtans deel uitmaakt van het uniform bij de MIVB). Bovendien hebben ze het gevoel meer aan kritiek bloot te staan dan hun mannelijke collega's.

De vrouwelijke werknemers van de MIVB stellen al jaren dezelfde eisen. Ze willen met name toiletten en rustlokalen die voorbehouden zijn aan vrouwen (de meeste zijn gemengd), een

echte follow-up van klachten - met een vrouwelijke contactpersoon, en vooral een sterk engagement van de directie van de MIVB, met een echt programma om seksisme op het werk te bestrijden, en strengere sancties voor degenen die in gebreke blijven.

"De MIVB heeft heel wat subsidies gekregen om pesterijen en geweld tegen vrouwen aan te pakken," weet Lamia, "maar ze hebben gewoon een e-learningcursus van 20 minuten opgezet, die optioneel is, en het is triest dat het alleen daar bij blijft." Voor een mentaliteitsverandering bij de MIVB is wellicht veel meer nodig. In elk geval zullen de MIVB'ers blijven hameren op hun eisen tot ze gehoord worden!

Belastinghervorming

Gematigd standpunt over het regeringsvoorstel

De regering kwam eindelijk met haar eerste voorstel voor een algemene belastinghervorming op de propfen. Al gaan sommige elementen de goede richting uit, toch maakt de ACLVB hier en daar voorbehoud. Ons voorstel voor een Progressieve Dual Income Tax lijkt ons nog steeds de beste oplossing.

Minister van Financiën Vincent Van Peteghem presenteerde een voorstel tot belastinghervorming dat de belastingdruk met bijna 6 miljard euro zou verminderen, met als doel "het netto-inkomen van iedereen die werkt te verhogen" en een "billijke bijdrage" op vermogen in te voeren. Goed dat de regering werkt aan een belastinghervorming die de koopkracht van de bevolking verbetert, vinden we bij de ACLVB. Maar de hervorming zoals voorgesteld door de minister kan veel verder gaan.

WAT HOUDT HET VOORSTEL IN?

Ten eerste wordt de belastingvrije som verhoogd van 10 160 naar 15 200 euro, wat een verhoging van de koopkracht betekent voor mensen met een jaarinkomen onder deze drempel. Bovendien wordt het plafond voor de belastingschijf van 45% verhoogd van 46 440 naar 60 000 euro. Dit betekent dat alleen werknemers die meer dan 60 000 euro per jaar verdienen, voortaan tegen 50% zouden worden belast voor de inkomsten boven dat bedrag.

De minister wil ook de verlaagde btw-tarieven wijzigen. Bepaalde producten zoals groenten en fruit, geneesmiddelen, pampers en andere producten voor intieme hygiënische bescherming en openbaar vervoer zouden tegen 0% worden belast. De verlaagde tarieven van 6% en 12% zullen verdwijnen ten gunste van één enkel tarief van 9%. De 6% btw op gas, elektriciteit, water en verwarming, een maatregel die onlangs door de regering een permanent karakter kreeg, blijft ongewijzigd. Het normale tarief blijft 21%.

De hervorming voorziet ook in de invoering van een minimumbelasting van 15% voor multinationals, maar dat is wat al voorzien is op Europees niveau, en mogelijk wereldwijd. De jaarlijkse belasting op effectenrekeningen zou dienen te verdubbelen van 0,15 tot 0,30%. Op bedrijfsniveau moet de hervorming het mogelijk maken dat een werknemer aandeelhouder wordt van zijn bedrijf.

HET ACLVB-STANDPUNT OVER DEZE HERVORMING

Hoewel het positief is dat de regering eindelijk werkt aan een hervorming die het nettoloon van de werknemers moet verhogen, heeft de ACLVB een aantal punten van kritiek. Enerzijds worden uitkeringsgerechtigden uitgesloten van de verhoging van de belastingvrije som, terwijl zij voor een groot aantal basisproducten een verhoging van het btw-tarief van 6% naar 9% zullen moeten betalen. Een onrechtvaardige



De bereidheid van de regering om een belastinghervorming door te voeren is welkom. Maar de ACLVB vindt dat de versie die de minister voorstelt, veel verder kan gaan.

en onaanvaardbare maatregel. Anderzijds had de tegen 40% belaste inkomstschijf moeten worden verruimd en niet de schijf van 45%. Dat lijkt ons billijker, omdat deze hervorming ook ten goede moet komen aan werknemers met een iets lager loon en hen meer moet stimuleren om te blijven werken.

Ten slotte wordt in het hervormingsvoorstel onvoldoende aandacht besteed aan inkomsten uit vermogen, hoewel de minister had aangekondigd dat hij "een billijke bijdrage" daarvan wilde invoeren.

PROGRESSIEVE DUAL INCOME TAX

Sinds 2017 stellen we vanuit de ACLVB een eenvoudige, eerlijke, transparante en economisch neutrale oplossing voor: een Progressieve Dual Income Tax. Zoals we in het maartnummer van Vrijuit duidelijk maakten, houdt dit in dat inkomsten uit vermogen op dezelfde manier worden belast als inkomsten uit arbeid, op een progressieve manier.

Alleen de rijkste 10% van de Belgen zou meer belasting betalen, maar na 10 jaar zou dit bijna 6 miljard euro opleveren. Om de risico's voor de leefbaarheid van de overheidsfinanciën tot een minimum te beperken, is een marge van 410 miljoen euro voorzien voor het geval de belastinginkomsten lager uitvallen dan geraamd. Ons voorstel is gunstig onthaald geweest door de OESO, die een belastinghervorming aanbeveelt die sterk op dit voorstel lijkt.



Meer informatie over de Progressieve Dual Income Tax en ons onlangs bijgewerkte voorstel vind je op www.aclvb.be.

Welke impact hadden inflatie en indexering in 2022?

Volgens de Nationale Bank van België heeft de automatische indexering van de lonen de koopkracht van de gezinnen over het algemeen beschermd, maar niet voor iedereen op dezelfde manier.



Volgens de Nationale Bank van België beschermde de automatische loonindexering de Belgische gezinnen in het algemeen tegen de sterke stijging van de levensduurte die in het jaar 2022 werd vastgesteld.

De Nationale Bank van België (NBB) publiceerde onlangs haar rapport 2022 over de economische en financiële ontwikkelingen. Daarin staat dat de inflatie het hoogste niveau sinds de jaren zeventig heeft bereikt. Ter herinnering: in 2022 bedroeg de inflatie gemiddeld 9,6%. Tussen 1999 en 2021 gemiddeld 1,9%. In dit geval is het te verklaren door de explosieve toename van de vraag als gevolg van het economisch herstel na corona, waaraan de productielijnen niet konden voldoen. De Russische invasie in Oekraïne heeft de prijzen van sommige grondstoffen en energie verder opgedreven.

"Zonder overheidsmaatregelen zou de energie-inflatie in 2022 nog hoger zijn geweest", aldus het rapport, verwijzend naar de verlaging van het btw-tarief op energie, de verlenging van het sociaal tarief en bepaalde een-

malige bonussen. Deze steunmaatregelen "verhogen de koopkracht op lange termijn niet", stelt het rapport verder. De consumentenprijsindex is gebaseerd op het gemiddelde huishouden. Een gezin met een laag inkomen besteedt een groter deel van zijn budget aan energierekeningen en voelt de inflatie dus meer.

AUTOMATISCHE INDEXERING

Volgens de NBB beschermt de automatische indexering van de lonen "de Belgische gezinnen in het algemeen tegen de sterke stijging van de kosten van levensonderhoud die in 2022 werd vastgesteld". Men mag echter niet vergeten dat de indexering wordt berekend op basis van de afgevlakte gezondheidsindex (een gemiddelde over 4 maanden), die geen rekening houdt met de prijzen van brandstof, alcohol en tabak.

Het indexeringsmechanisme zelf loopt achter op de inflatie. De ambtenarsalarissen en sociale uitkeringen worden met 2% geïndexeerd wanneer de spilindex wordt overschreden. Dat is in 2022 vijf keer gebeurd. In de private sector wordt 40% van de werknemers slechts eenmaal per jaar, in januari, geïndexeerd. Hun loon steeg dan in één keer met ongeveer 11%. Aangezien de indexering wordt bepaald door de afgevlakte gezondheidsindex, d.w.z. een voortschrijdend gemiddelde over vier maanden, houdt dit meestal geen rekening met eenmalige prijschokken.

Sommige werkenden hebben geen recht op automatische indexering van hun loon, bijvoorbeeld de vrije beroepen en de zelfstandigen, die hun prijzen moeten verhogen om hun koopkracht te behouden, wat niet altijd mogelijk is.

NIET VOOR IEDEREEN DEZELFDE BESCHERMING

Net als bij de inflatie voelt elk huishouden de voordelen van de indexering anders. Degenen die mogelijk het meest getroffen worden, zijn degenen die geen recht hebben op het sociaal tarief, maar van wie het inkomen lager is dan gemiddeld. Bij een prijschok voor bepaalde goederen als gas en elektriciteit, zoals in 2022, stijgen hun reële uitgaven verhoudingsgewijs meer dan het verbruik van een gemiddeld huishouden, waarop de gezondheidsindex is gebaseerd. De uitgaven voor brandstof zullen vooral afhangen van de afstand tot het werk.

Volgens de NBB hebben de sectoren met de hoogste lonen meestal gunstigere indexeringsmechanismen. De farmaceutische, financiële en chemische sectoren hebben een hogere indexeringsfrequentie, meestal om de twee maanden, waardoor het inkomen van die werknemers sneller wordt aangepast. Indexering verhoogt het brutoloon, dus de absolute stijging is voor hogere inkomens groter dan voor lagere inkomens.

Kortom, de automatische loonindexering volstaat niet om het koopkrachtverlies te compenseren, maar beperkt wel de schade. De ACLVB pleit ervoor de afvlakking van de gezondheidsindex af te schaffen en brandstof opnieuw in deze index op te nemen. Opdat de indexering beter zou werken, zou het ook nodig zijn de frequentie ervan tijdelijk te verhogen, vooral in sectoren waar ze slechts jaarlijks wordt uitgevoerd. Een dergelijke maatregel zou welkom geweest zijn in 2022, een jaar met een historisch hoge inflatie.

Vorig jaar werkloos?

Waar vind je je fiscale fiche?

Zoals elk jaar dien je binnenkort weer je belastingbrief in te vullen. Dat kan op papier, via de elektronische aangifte Tax-on-web, of je kunt een vereenvoudigde aangifte toegestuurd krijgen die je moet nakijken. Ook als je (tijdelijk) werkloos geweest bent in 2022, heb je voor de belastingaangifte je fiscale fiche nodig.

KRIJG IK DIE FISCALE FICHE AUTOMATISCH TOEGESTUURD?

Nee, niet automatisch.

- Als de ACLVB van jou een geldig e-mailadres heeft, dan ontvang je een mail met de link naar 'Mijn werkloosheidsdossier'. Daar kan je de fiscale fiche terugvinden en raadplegen.
- Je fiscale fiche kan ook met de post verstuurd worden. Dat is sowieso het geval als je geen mail hebt ontvangen. De fiscale fiche wordt dan vanaf de tweede helft van april met de post verstuurd.
- De fiscale fiche kan ook geraadpleegd worden in de elektronische aangifte van Tax-on-web via de online hulp, maar we raden je toch aan de fiscale fiche voor je (tijdelijke) werkloosheid te raadplegen in 'Mijn werkloosheidsdossier' van de ACLVB. Kijk op mwd.aclvb.be.
Je kan er ook het bedrag van je lidgeld terugvinden voor het aantal dagen dat je werkloos was. Dat bedrag kan je in mindering brengen van je werkloosheidsuitkeringen.

Heb je tegen eind april toch niets ontvangen en heb je vragen, contacteer dan je ACLVB-secretariaat. Onze collega's helpen je graag verder. De adressen van onze secretariaten en de openingsuren vind je op www.aclvb.be.



Vorig jaar werkloos geweest? Je vindt de fiscale gegevens voor je belastingaangifte terug in "Mijn werkloosheidsdossier" van de ACLVB. Surf naar mwd.aclvb.be.

Welkom

Mijn Werkloosheidsdossier

Volg je dossier online op.

Via deze toepassing kan je jouw dossier opvolgen. Zo hoef je niet nodig langs te komen bij onze secretariaten als je vragen hebt over je dossier. We geven je een snel en duidelijk overzicht van de stappen die je dossier zal doorlopen. Zo weet jij steeds waar je aan toe bent. Aanmelden doe je met je elektronische identiteitskaart.

- Plaats dus nu alvast je eID in de kaartlezer. Heb je de software voor je eID nog niet geïnstalleerd, doe dit dan eerst.
- Wanneer je de toepassing start, zal een pop-up naar de pincode van je identiteitskaart vragen. Opgelet: indien je 3 keer de foute pincode ingeeft, zal je eID-kaart blokkeren en dien je die te laten deblokkeren in het gemeentehuis.
- Indien je deze toepassing verlaat, surf dan niet onmiddellijk naar een andere site, maar gebruik de knop Afmelden, voorzien in de toepassing.



Klik hier om je eID te testen.

Lukt het even niet? Bel 0800 16 001 of contacteer ons!






Plaats je eID en klik

Login

ACLVB werkt mee aan pensioenhervorming

Wist je dat de ACLVB je belangen verdedigt in heel wat adviesraden in ons land? Bijvoorbeeld als het gaat over je pensioen.

In juni vorig jaar had minister van Pensioenen Lalieux aan de sociale partners gevraagd een advies te verlenen over drie thema's: de financiële en sociale houdbaarheid van het pensioenstelsel, de veralgemening en versterking van de tweede pensioenpijler, en de modernisering van de gezinsdimensies. Nu is het eindelijk zover: de speciaal opgerichte Pensioencommissie binnen de Nationale Arbeidsraad (NAR) en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) heeft op 8 maart haar langverwacht rapport en advies over de pensioenhervorming gepubliceerd. Sabine Slegers, Nationaal Secretaris ACLVB, en het Advies- en Kenniscentrum Sociale Zekerheid van de ACLVB namen hierbij hun rol op.

Aan de hand van informatie van experts, de Pensioendienst en het federaal Planbureau hebben de sociale partners in de Pensioencommissie een rapport en een advies aangeleverd. Wat zijn de belangrijkste zaken in het advies?

Financiële en sociale houdbaarheid van het pensioenstelsel

Ons pensioenstelsel moet sociaal en financieel haalbaar én houdbaar zijn. De financiering van onze pensioenen moet dus voldoende stabiel zijn. De sociale bijdragen zijn en blijven daarbij de belangrijkste bron van inkomsten.

We benadrukken dat het pensioenbedrag de levensstandaard na pensionering dient te kunnen handhaven. De sociale partners moeten kunnen waken over de hervormingen en daartoe financiële garanties kunnen vooropstellen die noodzakelijk zijn voor de sociale stabiliteit. De ACLVB vraagt dan ook een versterking van het verzekeringsprincipe en een financiering van de sociale zekerheid door bijdragen op loon.

Tweede pensioenpijler

Het advies herhaalt het belang van een harmonisering van de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden. Voor het vertrouwen in de tweede pensioenpijler hoort de toegang uitgebreid te worden. Verder moet ook gezorgd worden voor transparantie over de opgebouwde reserves. Dat ligt in lijn met de vraag van de ACLVB naar een democratisering van de tweede pensioenpijler.

Modernisering van de gezinsdimensies

De pensioenregeling kent een aantal afgeleide rechten zoals het pensioen als gescheiden huwelijkspartner, het overlevingspensioen en het gezinspensioen. Gezinsamenstellingen zijn in onze samenleving nu eenmaal drastisch aan het veranderen, en de huidige regelgeving houdt daar onvoldoende rekening mee, aldus de



We willen dat wie met pensioen gaat, zijn of haar levensstandaard kan handhaven. De financiering van het pensioenstelsel moet dus sociaal en financieel haalbaar en houdbaar zijn.

sociale partners. Ze stellen dan ook een geleidelijke evolutie naar individualisering van de pensioenrechten voor, met een voldoende lange overgangperiode. Hierbij moet rekening gehouden worden met de genderdimensie, de loopbaanontwikkeling en de mogelijkheid om te voorzien in een overlijdensdekking. Ook de ACLVB dringt aan op een hervorming, met name voor het statuut van de samenwonende. De ACLVB wil eveneens een vrijwaring van het overlevingspensioen.

Extra pret dankzij je voordelenkaart!

	Plopsaland De Panne: toegangstickets voor volwassenen en kinderen groter dan 1 meter tegen € 35,50 in plaats van € 45,50
	Toegangstickets voor Bellewaerde Aquapark tegen € 19 in plaats van € 23
	Toegangstickets voor ZOO Antwerpen & ZOO Planckendael tegen € 26,80 in plaats van € 32,50
	Technopolis toegangstickets volwassenen en kinderen vanaf 12 jaar voor € 22 in plaats van € 25
	Nausicaá toegangstickets voor volwassenen en kinderen vanaf 13 jaar tegen € 24 in plaats van € 28,50
	Aqualibi toegangstickets voor € 18,50 in plaats van € 25
	Domein van de Grotten van Han: Passhan toegangstickets (grotten + park) voor • € 29,90 in plaats van € 39,50 • € 22,50 in plaats van € 29,50 voor kinderen (4 tot 11 jaar)
	Ice Mountain Adventure Park online vouchers voor € 13,49 in plaats van € 15

Wie heeft zin in een dag vol plezier en sensatie? Kijk op het voordelenplatform voor leden van de Liberale Vakbond: bij aankoop van tickets voor attractieparken krijg je een adembenemende korting! Da's al fun op voorhand!

HOE VERKRIJG JE DEZE EN ANDERE KORTINGEN VOOR LEDEN VAN DE ACLVB?

Neem snel een kijkje op www.voordelen.aclvb.be en profiteer van de vele voordelen.

Nieuwe gebruiker? Activeer je account

Ga naar www.voordelen.aclvb.be en klik op de knop 'mijn account activeren'. Vul je lidnummer zoals vermeld op je ACLVB-lidkaart in (= identificatiecode) en het wachtwoord ACLVBCGSLB (= activatiecode). Kies vervolgens een e-mailadres als gebruikersnaam en een gepersonaliseerd wachtwoord.

Problemen bij het inloggen of registreren? De helpdesk van Edenred is te bereiken per mail naar support-ekivita-be@edenred.com. Of ga naar www.voordelen.aclvb.be, klik op Hulpcentrum en dien je vraag in.

Vind je je ACLVB-lidnummer niet terug? Contacteer je ACLVB-secretariaat.

Tip: download de app **EKIVITA EDENRED** via de App Store of de Google Play Store!

- zeer gebruiksvriendelijk
- bestel je vouchers in 3 klikken
- altijd en overal beschikbaar, de klok rond
- nooit meer je vouchers vergeten: haal ze tevoorschijn wanneer je ze nodig hebt
- beheer eenvoudig je account
- krijg toegang tot je vouchers, zelfs offline
- bekijk al je besparingen op het voordelenplatform



Opzegging van een arbeidsovereenkomst

Een greep uit de rechtspraak

Waar de wetgeving soms onduidelijk is of voor tweërlei interpretaties vatbaar, kan de rechtspraak voor opheldering zorgen. Enkele praktijkvoorbeelden in het kader van de opzegging van een arbeidsovereenkomst.

OPZEGGEN ARBEIDSOVEREENKOMST ZONDER TERMIJN BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Gedurende de periodes van tijdelijke werkloosheid door gebrek aan werk om economische redenen heeft de werknemer het recht om de overeenkomst te beëindigen zonder opzeggingstermijn (*art. 37/7 § 1, wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*). Daarbij rijst de vraag of dit ontslag dient te worden gegeven op een daadwerkelijke werkloosheidsdag, dan wel of dit mag gebeuren gedurende de hele periode van tijdelijke werkloosheid, dus ook op arbeidsdagen. De wet zelf is daar niet heel duidelijk over. We raden veiligheidshalve dan ook aan om de opzegging met onmiddellijke ingang aan de werkgever bij voorkeur ter kennis te brengen op een dag van effectieve tijdelijke werkloosheid, indien mogelijk.

De Arbeidsrechtbank Antwerpen bracht daar wel duidelijkheid in. De werkgever had bij de RVA een kennisgeving van tijdelijke werkloosheid gedaan voor de periode van 20 maart tot 14 april. De arbeider was echter enkel effectief werkloos op 22 maart. Op 28 maart beëindigde hij zijn arbeidsovereenkomst zonder opzeggingstermijn met verwijzing naar het artikel 37/7 van de arbeidsovereenkomstenwet. De werkgever was het hiermee niet eens en vorderde de betaling van een opzeggingsvergoeding omdat volgens hem de overeenkomst enkel kon worden beëindigd op een dag van effectieve werkloosheid.

De arbeidsrechtbank kadert vooreerst de mogelijkheid en de bedoeling van het stelsel van tijdelijke werkloosheid. Het is een uitzonderingsmaatregel die ingaat tegen de verplichting om de werknemer te doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen (*art. 20, 1°, wet arbeidsovereenkomsten*). De werknemer verliest daardoor een

inkomen, terwijl in zijn bestaanszekerheid wordt voorzien ten laste van de sociale zekerheid. De beëindigingsmogelijkheid vormt een uitweg uit dit uitzonderlijk systeem waarin zijn inkomen daalt en hij niet zeker is van een werkverschaffing.

De rechtbank wijst op de tekst van het bewuste artikel 37/7 waar sprake is van “periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid”. Mocht de wetgever bedoeld hebben om de beëindigingsmogelijkheid te beperken tot werkloosheidsdagen, dan zou hij niet naar “periodes” hebben verwezen, maar naar “dagen”.

In de rand verwijst de rechtbank ook naar een ouder vonnis van de arbeidsrechtbank te Doornik van 25 november 2011, waar tot een ander besluit werd gekomen. In die zaak werd het stelsel van tijdelijke werkloosheid echter finaal niet effectief toegepast op de betrokken werknemer.

De arbeidsrechtbank besluit aldus dat de werknemer een einde kon stellen aan zijn arbeidsovereenkomst zonder opzegging gedurende de hele periode van tijdelijke werkloosheid op voorwaarde dat 1) de werkgever een kennisgeving had gedaan aan de RVA voor een welbepaalde periode van tijdelijke werkloosheid om economische redenen en dat 2) de periode van werkloosheid ook effectief was ingevoerd ten aanzien van de betrokken werknemer (*Arbeidsrechtbank Antwerpen 10 oktober 2018, AR 15/3971/A*).

VERMINDERING VAN DE OPZEGGINGSVERGOEDING WEGENS OUTPLACEMENT

Outplacement is een geheel van begeleiden, diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een dienstverlener worden verleend om een ontslagen werknemer in staat te stellen binnen een zo kort moge-

lijke tijd een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien.

De kostprijs is in principe voor rekening van de werkgever die daartoe opdracht heeft gegeven of heeft moeten geven. Wanneer echter de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een vergoeding die overeenstemt met een duur van een opzeggingstermijn van minstens dertig weken, zal de kost of een deel ervan door de werknemer worden gedragen. De outplacementbegeleiding wordt, volgens de wet, gewaardeerd op “vier weken loon”. Op de opzeggingsvergoeding mag dan “vier weken worden aangerekend voor de waarde van de outplacementbegeleiding” (*artikel 11/5 § 1 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheid van de werknemers*). Deze forfaitaire aanrekening dient te gebeuren ongeacht de hoogte van het loon en ongeacht de werkelijke waarde van de voorgestelde begeleiding.

Nu weten we dat een opzeggingsvergoeding niet enkel berekend wordt op het lopend loon, maar ook op alle loonbestanddelen en voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst, zoals bijvoorbeeld de eindejaarspremie, het dubbel vakantiegeld, premies, maaltijdcheques, gebruik van een bedrijfswagen voor privédoeleinden, groepsverzekering, enz. (*artikel 39 § 1 van de arbeidsovereenkomstenwet*).

In een geschil voor de Arbeidsrechtbank Gent en vervolgens het Arbeidshof Gent argumenteerde de werkgever dat de opzeggingsvergoeding zelf diende verminderd te worden met vier weken, namelijk ook inclusief de andere loonbestanddelen en voordelen.

Het arbeidshof herinnert aan de wetgeving dat het outplacement wordt gewaardeerd in functie van het jaarloon van het kalender-

jaar dat het ontslag voorafgaat. Nergens in de wetgeving wordt een verwijzing gemaakt naar het loonbegrip dat geldt voor de berekening van een opzeggingsvergoeding. In de memorie van toelichting bij deze wet staat dat de werknemers gedurende vier weken outplacementbegeleiding krijgen, wat rechtvaardigt dat een loon voor vier weken in mindering op de opzeggingsvergoeding wordt gebracht. De “vier weken” verwijzen niet naar de berekeningswijze van de opzeggingsvergoeding, zoals bepaald in de arbeidsovereenkomstenwet.

De waarde van de voordelen mag aldus niet opgenomen worden in de vier weken loon (*Arbeidshof Gent, afdeling Gent, 12 februari 2021*).

Het belang van dit arrest – dat niet algemeen gekend is – mag niet onderschat worden. De meeste sociale secretariaten berekenen de “vier weken” immers wél op dezelfde wijze als een opzeggingsvergoeding.

Wanneer u in een dergelijke situatie verkeert, kijkt u best na of laat u nakijken of het bedrag van de aftrek van vier weken loon niet te hoog werd bepaald. Dit kan immers een niet te ver-smaden verschil maken in uw voordeel.

SOLLICITATIEVERLOF NEMEN EN TOCH AL WERK GEVONDEN?

Tijdens de opzeggingstermijn mag de werknemer met behoud van het loon een- of tweemaal per week van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken (*artikel 41 van de wet op de arbeidsovereenkomsten*). Dit recht op betaalde afwezigheid geldt zowel bij opzegging gegeven door de werkgever als door de werknemer (*Arbeidshof Brussel 21 februari 2012*).

Met verwijzing naar een arrest van het Hof van Cassatie van 9 april 1965 werd door sommige rechtbanken aangenomen dat de werknemer die definitief een nieuwe arbeidsovereenkomst heeft gesloten, geen recht meer heeft op het zogenaamd sollicitatieverlof (*Cass. 9 april 1965; Arbeidshof Luik 7 november 2000; Arbeidshof Brussel 18 mei 2010*).

De arbeidsrechtbank te Antwerpen heeft recent afstand genomen van deze tendens in de rechtspraak.

In de concrete situatie had een werknemer op 12 september een nieuwe arbeidsover-



eenkomst ondertekend en daarna publiek verkondigd dat hij ernaar uitkeek om voor die werkgever te gaan werken. Toch nam hij nadien nog dagen sollicitatieverlof. De werkgever weigerde loon te betalen voor deze dagen, wat de betrokkene deed besluiten om dit loon te vorderen voor de arbeidsrechtbank.

Vooreerst wees de Arbeidsrechtbank Antwerpen erop dat de wetgeving niet bepaalt dat het recht op sollicitatieverlof vervalt wanneer de werknemer een andere dienstbetrekking vindt. De rechter kan geen voorwaarden toevoegen aan een duidelijke tekst. De werkgever heeft de mogelijkheid om ander werk te zoeken na het sluiten van een nieuwe arbeidsovereenkomst geenszins willen uitsluiten. In de parlementaire voorbereiding van de wet werd door de toenmalige minister bevestigd dat de werknemer, na het vinden van een nieuwe dienstbetrekking, nog verder van het werk mag wegblijven om gebeurlijk een nog betere betrekking te zoeken. Ook recenter werd dit door de minister nog herhaald (*antwoord van minister van Werk van 15 april 2011 op de parlementaire vraag van mevr. Z. Demir van 3 maart 2011*).

De arbeidsrechtbank beklemtoonde daarbij dat een gebeurlijke nieuwe arbeidsovereenkomst nooit ‘definitief’ is. De werknemer heeft immers altijd het recht om een dergelijke arbeidsovereenkomst, ook vóór het begin van de uitvoering, terug op te zeggen of op

een andere wijze te beëindigen. Het sluiten van een nieuwe arbeidsovereenkomst vóór of tijdens de lopende opzeggingstermijn, verhindert hem dus geenszins om nog een andere dienstbetrekking te (blijven) zoeken. Maar toch bakende de rechtbank de grenzen af. Het recht op sollicitatieverlof mag namelijk niet worden afgewend van zijn doel. Het wordt beperkt door de grenzen van het rechtsmisbruik. Wanneer de werknemer de afwezigheidsuren niet gebruikt om een andere betrekking te zoeken of de uren zo heeft gekozen om zijn werkgever schade te berekenen, maakt hij misbruik van zijn recht. Het komt de werkgever dan wel toe om dit misbruik te bewijzen.

De werkgever kon echter geen bewijzen voorbrengen van zijn beweringen en vermoedens. Aldus aanvaardde de rechtbank niet dat de betrokkene het sollicitatieverlof abusief afwendde van zijn doel en kende zij het loon toe.

Ondanks meningsverschillen in de rechtspraak over deze problematiek blijft de essentie overeind: het sollicitatieverlof moet gebruikt worden voor het doel waarvoor het is gecreëerd, namelijk om ander werk te zoeken. Dit gebruiken voor een dagje aan zee is dus uit den boze! Tenzij om er ander werk te zoeken natuurlijk ...

Erik Massé

Ook partnerorganisaties van BIS actief voor rechten van vrouw

Net zoals de ACLVB in België schonken ook de Afrikaanse partnerorganisaties van vzw BIS (Beweging voor Internationale Solidariteit) speciale aandacht aan vrouwenrechten in het kader van de Internationale Vrouwendag.

Een overzicht van de belangrijkste eisen die ze op 8 maart in de verf hebben gezet.

ZUID-AFRIKA

In Zuid-Afrika slaagden COSATU (*Congres of South African Trade Unions*) en zijn aangesloten organisaties er twee jaar geleden in om de IAO-Conventie 190 te laten ratificeren door de Zuid-Afrikaanse overheid. Sindsdien zijn de vakbonden druk bezig om de implementatie op nationaal niveau uit te rollen. Op 8 maart 2023 organiseerde COSATU acties en evenementen bij een vrouwenlezing over de Durban Strikes van 1973. Exact 50 jaar geleden gingen tienduizenden zwarte arbeiders in staking, een beweging die de strijd tegen de apartheid in Zuid-Afrika zou veranderen. Vandaag strijden vrouwen nog steeds voor sociale rechten en gelijkheid. Centraal op de agenda staan betaald zwangerschapsverlof, gendergerelateerd geweld en pestering, seksuele gezondheid, racismekwesties, migratie van vrouwen, en economische empowerment van vrouwen.

Nog op 8 maart organiseerde COSATU consultatiesessies rond de 67ste Verenigde Naties (VN) zitting van de Commissie voor de status van de vrouw, die plaatsvond in maart. Dat om hun leden te sensibiliseren rond de werking van deze commissie en hun eisen op nationaal niveau internationaal te kaderen.

BURUNDI

De preventie en bestrijding van gendergerelateerd geweld in de informele economie, met vele kleine, ongeorganiseerde of zelfs niet-permanente werkplaatsen, stelt onze partners voor grote uitdagingen. In Burundi, waar sinds 2016 een wet ter bestrijding van gendergerelateerd geweld in voege is, pakt onze partner COSYBU/FNTT-SI deze uitdagingen op verschillende niveaus aan: zo worden vakbondsverantwoordelijken uitgebreid

geïnformeerd over het bestaan en de inhoud van deze wet. Omdat veel gevallen van gendergerelateerd geweld in de informele economie onder de radar blijven, krijgen de lokale afdelingen ook vorming over het opvolgen van klachten.

Want hoewel de wet er is, ontbreekt het nog aan concrete overheidsactie om tot effectieve preventie te komen op de werkvloer in Burundi. Dus worden leden individueel geholpen door hun vakbond, maar die kaart ook het aantal misstanden aan in nationaal en provinciaal sociaal overleg. Daarenboven pleitten de sectorale vrouwencomités van onze partnervakbond naar aanleiding van 8 maart voor de ratificatie van IAO-conventie 190, zodat het nationale preventiebeleid verankerd zou zijn in internationale wetgeving.

BURKINA FASO

Midden in een veiligheids- en humanitaire crisis telde Burkina Faso in 2022 meer dan 1,5 miljoen binnenlandse ontheemden die hun regio verlaten om te vluchten voor geweld van gewapende groepen. Vrouwen en kinderen zijn de eerste slachtoffers van deze situatie. Naast ondervoeding is er het psychologische en fysieke trauma van de ontheemding en seksueel geweld. Steeds meer vrouwen worden het slachtoffer van geweld in de dorpen die zij ontvluchten, maar ook wanneer zij tijdens hun ontheemding of in de gaststad geïsoleerd zijn.

Het Vrouwencomité van het Burkinese Verbond van Vakverenigingen (Confédération Syndicale Burkinabé, of CSB) heeft, in samenwerking met andere vakbonds- en vrouwenverenigingen, op 8 maart een openbare conferentie georganiseerd rond

het thema 'Oorlog en levensomstandigheden van vrouwen: het geval van ontheemde vrouwen, huidige situatie en vooruitzichten', om zo het standpunt van de vakbondsactie te bepalen.

SENEGAL

Dit jaar heeft de Nationale Confederatie van Senegalese Werknemers (CNTS) in het licht van 8 maart aandacht besteed aan de rol van digitale technologie in de strijd tegen gendergerelateerd geweld. Dit thema houdt verband met het hoofdthema van de 67ste zitting van de VN-Commissie over de positie van de vrouw.

Met de groeiende toegang tot het internet en het ruimere gebruik van digitale technologieën heeft gendergerelateerd geweld nieuwe vormen aangenomen. Fysiek, seksueel en psychologisch geweld dat offline plaatsvindt, op straat, thuis of op het werk, wordt overgenomen, verspreid en verergerd door informatie- en communicatietechnologieën. Gendergerelateerd geweld wordt verge

makkelijker door technologie, het vindt plaats op diverse digitale platforms. Dit geweld is vaak publiek zichtbaar en wordt onbepaald gedeeld via verschillende kanalen, waardoor aan de slachtoffers voortdurend opnieuw schade wordt berokkend. Er werd een paneldiscussie gehouden om richtsnoeren te verzamelen voor het gebruik van dezelfde technologie om gendergerelateerd geweld te voorkomen en aan te pakken via controleapparatuur.

Amerikaanse wet ter vermindering van de inflatie: kans om in Europa fatsoenlijke banen te scheppen

Tussen de Europese Unie en de Verenigde Staten lijkt een concurrentiestrijd te ontstaan op basis van overheidsfinanciering. Om zijn concurrentievermogen te beschermen mag Europa zijn financiering niet uitsluitend op het bedrijfsleven richten. Het moet ook rekening houden met de belangen van de werknemers.

In augustus 2022 heeft de regering van President Joe Biden wetgeving aangenomen om de groene transitie daadwerkelijk in gang te zetten en er gelijk voor te zorgen dat Amerikaanse werknemers fatsoenlijke banen hebben in de groene economie. De *Inflation Reduction Act* is de meest ambitieuze wetgeving die ooit in Washington is aangenomen om de klimaatcrisis en de sociale crisis aan te pakken. Welke lessen kan Europa hieruit trekken?

GROENE EN SOCIALE WET

De *Inflation Reduction Act* biedt belastingprijkkels aan bedrijven en belastingbetalers om belangrijke sectoren te stimuleren, zoals de (schone) waterstofindustrie, groene stroomopwekking en technologieën voor het afvangen van CO₂. De Amerikaanse regering heeft 367 miljard dollar uitgetrokken om de energierekening van Amerikaanse huishoudens en kmo's te verlichten. Het geld zal ook worden gebruikt om private investeringen te stimuleren in duurzame oplossingen voor de economie, zoals de toeleveringsketens voor gevoelige materialen, en vooral in het scheppen van fatsoenlijke, correct verloonde banen.

NIEUW AMERIKAANS PROTECTIONISME?

Vanuit het oude continent gezien, wordt de *Inflation Reduction Act* evenzeer geroemd om haar ecologische ambitie als verworpen omdat zij vanuit economisch en commercieel oogpunt 'superagressief' zou zijn. De nieuwe Amerikaanse regering toont inderdaad een duidelijk engagement om de klimaatnoodtoestand aan te pakken. Het risico is echter groot



dat deze nieuwe wet het fragiele evenwicht in de handel tussen de EU en de VS zal verstoren. Door hun industrie te financieren en een belastingverlaging te garanderen, creëren de VS oneerlijke concurrentie die sommige Europese bedrijven zou kunnen doen overwegen zich naar Amerika te verplaatsen. Hoge energiekosten en een hoge belastingdruk zouden hen ertoe kunnen aanzetten zich uit Europa terug te trekken.

AARZELENDE EN GEMENGDE REACTIE VAN DE EU

Als reactie op dit risico onderhandelen de EU-lidstaten over de meest geschikte maatregel om de interne markt en de groene industrie, een van de meest innovatieve ter wereld, te beschermen. De Europese Commissie is van plan het wettelijk kader voor staatstussenkomst in de private sector te versoepelen, zodat lidstaten hun bedrijven makkelijker kunnen financieren en hun concurrentievermogen op de wereldmarkt kunnen behouden.

Er rijzen echter vragen. Geconfronteerd met zo'n dikke Amerikaanse enveloppe zal een dergelijke versoepeling alleen die staten ten goede komen die over voldoende financiële capaciteit beschikken om met de VS te concurreren, voornamelijk Frankrijk en Duitsland. Deze maatregel alleen al zou de Europese samenhang ondermijnen en een kloof doen

ontstaan tussen de rijkere staten en de andere. Een tweede voorstel is nog in behandeling, namelijk de oprichting van een Europees staatsinvesteringsfonds gewaarborgd door een gemeenschappelijke schuld op Europees niveau. Dit fonds zou het mogelijk maken industrieën te financieren ongeacht de financiële draagkracht van hun staat van vestiging.

Deze twee maatregelen roepen nog vragen op: onder welke voorwaarden worden deze subsidies toegekend? Zullen ze de werknemers ten goede komen?

De ACLVB onderschrijft de wens om een ambitieus Europees industrieel programma in te voeren dat de ecologische transitie kan garanderen. De ACLVB dringt er bij Europa op aan om in zijn reactie op de VS de belangen van de werknemers voor ogen te houden. De Europese Unie zou een voorbeeld moeten nemen aan de *Inflation Reduction Act*, die de werknemers wil steunen via overheids subsidies. Het uitsluitend financieren van bedrijven en het vergeten van werknemers zal de aantrekkelijkheid en het concurrentievermogen van de EU op lange termijn niet garanderen. Het is absoluut noodzakelijk dat overheidssteun afhankelijk wordt gesteld van de verplichting om fatsoenlijke banen te creëren en om goede arbeidsomstandigheden in deze sector van de toekomst te garanderen. ■

Raphaël Boateng

Bijna 5 jaar onderhandelen voor akkoord bij Lidl

Het was een lange strijd, maar tal van onderhandelingen met de directie van Lidl hebben eindelijk tot resultaat geleid: de ACLVB heeft een cao afgesloten. Door het nieuwe akkoord geniet elke Lidl-medewerker voortaan van een reeks langverwachte verbeteringen in arbeidsvoorwaarden en lonen.



"Het gaat om een globaal akkoord over verschillende zaken, waaronder verbeteringen van de arbeidsomstandigheden en de lonen. Het was dat of niets", aldus Vicky Hendrick (links) en Kim Meire, Bestendig Secretarissen ACLVB voor Lidl.

Sinds het voorjaar van 2018, met meerdere stakingsdagen in honderden Lidl-winkels in België, verliepen de gesprekken tussen de directie en de vakbonden moeizaam. Het personeel lijdt al jaren onder de productdiversificatie en de 'upmarket' beweging van de warenhuisketen, ten koste van een te hoge werkdruk en onhoudbare eisen op het vlak van flexibiliteit. Ingewikkelde onderhandelingen met de directie (die overigens meermaals wijzigde), tussen afgelaste vergaderingen en vastgelopen discussies, leidden uiteindelijk tot de ondertekening door de ACLVB van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst, bijna 5 jaar na de nationale staking.

EEN GLOBAAL AKKOORD OF NIETS

Eind 2022 stonden de onderhandelingen nochtans op het punt volledig te mislukken. De nieuwe directie, die dit sociaal conflict voor eens en altijd wilde beëindigen, stelde een

definitief 'te nemen of te laten'-akkoord voor. Ze was vervolgens klaar om de onderhandelingen op 31 januari 2023 eenzijdig te beëindigen zonder haar personeel iets te gunnen; onaanvaardbaar voor de ACLVB in de huidige economische context, waarin de energieprijzen explosief zijn gestegen. De werknemers wachtten al bijna vijf jaar op de concrete uitvoering van financiële maatregelen waarover al een principeakkoord was bereikt. Die konden echter niet worden toegekend zolang er geen globaal akkoord over een aantal kwesties was bereikt.

VERANTWOORDELIJK

De Liberale Vakbond heeft de verantwoordelijkheid op zich genomen voor de ondertekening van deze cao, die de werknemers in de winkels reeds bepaalde onmiddellijke voordelen biedt, met name van financiële aard (het sociaal conflict heeft geen betrekking op het administratief personeel; de directie heeft zich er evenwel toe verbonden ook dit luik te bespreken).

Er zijn ook enkele punten waarover nog wordt gesproken, zoals de taken van assistenten, de evaluatie van de proef met de vierdaagse werkweek en de studentenquota. De sociale dialoog met de directie is echter niet afgebroken. De ACLVB zal deze kwesties blijven volgen. "Intussen hebben we wat we hebben door de ondertekening van de overeenkomst, het was dat of niets", zeggen Kim Meire en Vicky Hendrick, Bestendig Secretarissen ACLVB.

WELKE ELEMENTEN WERDEN BEREIKT?

Onder meer deze voordelen werden bereikt voor de werknemers van Lidl:

- automatische verhoging van de contractuele arbeidsduur voor deeltijdse filiaalmedewerkers

- voltijdse contracten voor bepaalde personeelscategorieën (filiaalbedienden, hoofdkassiers en assistenten)
- flexibiliteit beperkt tot 4 uur per week (filiaalmedewerker met contract van 24 uur/week kan gepland worden tussen 20 uur en 28 uur per week)
- arbeidscontracten van onbepaalde duur vanaf indienstreding vanaf 1 januari 2023
- uitbreiding van de vliegende ploeg tot 223 voltijds equivalenten
- verhoging van de waarde van de maaltijdcheque tot 8 euro (na 6 maanden anciënniteit)
- hospitalisatieverzekering
- nauwere opvolging van de opleidingen
- geïndexeerde kilometervergoeding (vroeger vast), volgens het stelsel van de openbare diensten
- een financiële tussenkomst van Lidl voor de werknemers van 60 jaar of ouder die een 4/5 landingsbaan willen doen (indien ze aan de voorwaarden voldoen)
- de garantie niet te moeten werken na 18 u. voor werknemers van 45 jaar en ouder
- een bijkomende verlofdag per jaar voor de werknemers van 50 jaar en ouder; een tweede bijkomende dag voor de werknemers van 55 jaar en ouder

De ACLVB-afvaardiging zal uiteraard vanaf de eerste loonfiches nauwlettend toezien op de naleving van deze cao. Ze zal de sociale dialoog met de directie aanhouden, want de onderhandelingen over het administratief personeel, studenten en assistenten worden voortgezet. Ten slotte zal de Liberale Vakbond blijven toezien op het welzijn van alle werknemers van Lidl, met name wat betreft werkdruk en koopkracht.

Delhaize: franchise als nieuw model?

Warenhuisketen Delhaize, al meer dan 100 jaar actief in België, heeft besloten al zijn winkels te franchisen. De beslissing zal niet alleen leiden tot een verminderde kwaliteit van de jobs, maar kan ook andere merken inspireren.

Delhaize deed de laatste tijd meerdere verrassende aankondigingen. Na verzoeningen en nieuwe toezeggingen in september 2022 heeft de Belgische supermarktketen de cao opgezegd zonder een alternatief aan te bieden. "Meestal onderhandel je eerst met de vakbonden om een nieuwe overeenkomst af te spreken, daarna zeg je de oude cao op en laat je die vervangen door de nieuwe. In dit geval hebben ze niets anders voorgesteld", zegt Wilson Wellens, Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB.

GEEN RECHTSTREEKS UITGEBATE WINKELS MEER

Slecht nieuws op de buitengewone Ondernemingsraad van 7 maart: de 128 nog geïntegreerde winkels zouden worden gefranchiseerd. "We wisten dat het negatief zou zijn, maar dit was totaal onverwacht. Een heel emotioneel moment voor het personeel," beschrijft Wilson Wellens de aankondiging.

De werknemers zijn uiteraard bezorgd over hun toekomst. Hun arbeidsvoorwaarden en loon zijn voor zes maanden beschermd, grosso modo tot 2024 (de procedure loopt in ieder geval tot dan). Zodra een winkel een nieuwe koper vindt en franchisenemer wordt, komen deze werknemers onder een ander paritair comité, PC 201. Concreet betekent dit dat de lonen zullen dalen, de arbeidsomstandigheden moeilijker zullen worden en veel voordelen zullen verdwijnen. Zo worden avondwerkuren niet gecompenseerd door een loonsverhoging. Een logica die niet opgaat voor onze sectorverantwoordelijke: "De baan van kassier(ster) is een knelpuntjob, dus zouden supermarkten moeten proberen de arbeidsvoorwaarden te verbeteren om personeel aan te trekken, maar het tegenovergestelde gebeurt."

NIEUWE TREND?

De dag na de aankondiging had de ACLVB-af-

vaardiging een ontmoeting met minister Dermagne om een andere bezorgdheid te uiten, namelijk dat de case Delhaize een model zou kunnen worden voor andere merken in de detailhandel, die de laatste jaren al door verschillende herstructureringen is geplaagd. In dit geval hebben twee redenen het Ahold Delhaize-concern ongetwijfeld tot dit besluit aanzet:

- minder verantwoordelijkheid en minder risico, in een sector in moeilijkheden. Als een franchisenemer personeel wil ontslaan of zelfs failliet wil gaan, zijn de opzegtermijnen en andere schadevergoedingen voor rekening van de franchisenemer en niet voor rekening van het concern
- de wens om de logistieke afdeling te ontwikkelen, die ze veelbelovender achten dan de afdeling "winkels", ook al dreigt de overgang naar franchising ook de logistieke activiteit te schaden (een franchisenemer kan zich elders bevoorraden).

AANTASTING VAN HET SOCIAAL OVERLEG

Naast deze overgang zijn het de steeds frequentere schendingen van het sociaal recht die onze Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke zorgen baren. In België gevestigde grote bedrijven nemen belangrijke beslissingen over hun personeel zonder te willen onderhandelen met de vakbonden. "Er is onvoldoende controle op deze inbreuken, en onvoldoende sancties, dus we zijn echt getuige van de afbraak van het sociaal overleg", betreurt Wilson Wellens.

Voor werkgevers is de berekening eenvoudig: het loont de moeite om dergelijke beslissingen te nemen omdat de sancties minder zwaar wegen dan de economische voordelen die ze hopen te behalen. De regering zal maatregelen dienen te nemen om ervoor te zorgen dat de supermarktsector niet evolueert naar een 'fast-food'-type. Daarnaast zullen de vakbonden zich



De ACLVB zal de werknemers van Delhaize tot het einde steunen, nu hun loon- en arbeidsvoorwaarden onder druk staan.

meer dan ooit solidair moeten tonen bij de verdediging van de arbeidsvoorwaarden, die in de loop der jaren met veel moeite zijn verworven.

BLITS-ONDERNEMINGSRAAD

Op 14 maart vond een nieuwe Ondernemingsraad plaats in de hoofdzetel van Delhaize in Zellik. Door de afwezigheid van de CEO van de groep was de discussie van korte duur, amper 15 minuten, en de vakbondsdelegaties kondigden onmiddellijk aan dat ze de overgang naar franchising categorisch afwezen. De vergadering werd getekend door een sterke en terechte woede van de werknemers, die zich volkomen machteloos voelen tegenover deze situatie. "Het is vanuit ons liberaal oogpunt het ergste dat we geen keuze hebben. Deze werknemers moeten accepteren dat hun arbeidsomstandigheden en lonen zullen dalen, of ze kunnen ontslag nemen en met niets eindigen," aldus Wilson Wellens.

De acties zullen de komende weken en maanden worden voortgezet, met als doel Delhaize ertoe te bewegen het franchiseproject op te geven. Tenzij de werknemers overstappen naar dit nieuwe systeem en hun voordelen behouden.

Hasselt

Huishoudhulpen van Het Poetsbureau naar rechtbank voor correct loon

Een niet alledaags tafereel op donderdag 9 maart aan de arbeidsrechtbank te Hasselt: een dertigtal poets hulpen, voorzien van blauwe, groene en rode emmers, sponsjes, plumeaus en schuurborstels, liet zich horen en zien. En dat was nodig. Sinds januari 2021 weigert Het Poetsbureau, met hoofdzetel in Beringen, om zijn personeel de afgesproken minimumlonen te betalen. Overleg en bemiddelingspogingen losten tot nog toe niets op. Dan maar andere middelen aanwenden om de rechten van de poets hulpen te laten gelden!

Wat is er aan de hand? Het Poetsbureau heeft sinds enkele jaren de arbeidsduur van zijn voltijdse werknemers verlaagd, waardoor het bedrijf grote RSZ-kortingen geniet. Alleen is het zo dat Het Poetsbureau voor 90% uit deeltijdse werknemers bestaat en slechts voor 10% uit voltijdse. Het bedrijf ontving RSZ-kortingen voor 100% van haar huishoudhulpen, maar paste de arbeidsuurverminderingen enkel op de voltijdse werknemers toe. Het bedrijf maakt dus misbruik van overheidsmiddelen. Het is op de hoogte van het principe, maar weigert het toe te passen in de praktijk.

MIDDELEN VOOR ANDER DOEL AANGEWEND

Bij Het Poetsbureau worden elk jaar steeds meer miljoenen uitbetaald aan de aandeelhouders. Niet alleen kan dit dienstenchequebedrijf voor 70% van zijn inkomsten rekenen op subsidies van de Vlaamse overheid, op de koop toe heeft het ook een pak RSZ-middelen voor een ander doel aangewend, met name om andere activiteiten binnen de groep uit te bouwen.

Dat alles ten koste van de werknemers. Die werken nog steeds aan minimale lonen, onder hoge werkdruk en met medische klachten als gevolg. Ook hun verplaatsingsvergoedingen zijn ontoereikend. "Aan de uitbetaling van de coronapremie koppelde Het Poetsbureau dan weer strenge anciënniteitsvoorwaarden - goed wetend dat het weinig poets hulpen met een hoge anciënniteit in zijn rangen heeft - waardoor uiteindelijk slechts weinigen in aanmerking kwamen voor de volledige premie", merkt Bestendig Secretaris Miek Versavel op. "De poets hulpen worden uitgebuit, ze vormen een kwetsbare groep, met veel anderstaligen, die niet altijd op de hoogte zijn van hun rechten", aldus ACLVB-afgevaardigde Greta Van de Wiele, die werkt voor Het Poetsbureau in Aalst. "Dat onrecht kunnen we niet langer laten gebeuren!".

Als een van de grootste dienstenchequebedrijven geeft Het Poetsbureau een slecht voorbeeld. Helaas zijn zij niet de enigen, weet Tommy Jonckheere, Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB. Vorig jaar vond een ultieme bemiddelingspoging plaats in het paritair comité van de sector.



Getooid met blauwe, groene en rode emmers, sponsjes, plumeaus en schuurborstels dienden poets hulpen van Het Poetsbureau en vakbondsmedewerkers een verzoekschrift in bij de Arbeidsrechtbank van Hasselt.

Alle sociale partners spraken er duidelijke taal: er is geen discussie mogelijk, de cao is duidelijk. Het Poetsbureau heeft de cao trouwens nooit via de geëigende procedures betwist: het weigert ze gewoon al meer dan twee jaar toe te passen. Intussen blijven de overheid en de nietsvermoedende klanten betalen; Het Poetsbureau rekent die laatsten onder meer een niet onaardige bijdrage voor zogeheten administratieve kosten aan.

VERZOEKSCRIF

De 30 huishoudhulpen, allen vakbondsafgevaardigden, willen hun dossier nu principieel laten behandelen door de arbeidsrechtbank. Op 9 maart hebben ze bij de Arbeidsrechtbank te Hasselt een verzoekschrift neergelegd. Ze hopen dat de uitspraak van de rechtbank nadien wordt toegepast voor alle werknemers van Het Poetsbureau. De vakbondsafgevaardigden staken hun nek uit in de hoop dat hun werkgever vervolgens een correct loon uitbetaalt aan al hun collega's. Ze vragen enkel waar ze recht op hebben: het loon zoals bepaald in de sector.



ACLVB-afgevaardigden Heidi Vanroye, Greta Van de Wiele, Özlem Erekin en Bestendig Secretaris Miek Versavel: "Dit onrecht kunnen we niet langer laten gebeuren!"

Maakt jouw werkgever al gebruik van werkbaarheidscheques?

Goed nieuws! De werkbaarheidscheques werden ook dit jaar verlengd. **Werkbaarheidscheques, wat?**



Een wandelbaan,
loopbaan of
sprintbaan?

Met **werkbaar werk**
wint iedereen!

De werkbaarheid in de Vlaamse bedrijven staat al een tijdje onder druk. Meer dan de helft van de Vlaamse werknemers geven aan dat hun job niet langer werkbaar is. Dat zijn schokkende cijfers. Het is dan ook op aandringen van de vakbonden dat de werkbaarheid steeds hoger op de Vlaamse agenda komt te staan. Daarom besliste de Vlaamse Regering om bedrijven te stimuleren hun werkbaarheid in kaart te brengen, opleidingen te organiseren en acties te ondernemen om het algemeen welbevinden van de werknemers te verhogen. Ook in 2023 is het mogelijk voor bedrijven om de financiële ondersteuning ter bevordering van de werkbaarheid aan te vragen.

Kan jouw bedrijf wel een betere werkbaarheid gebruiken? En maakte jouw werkgever nog geen gebruik van de werkbaarheidscheques? Zorg er dan voor dat de werkbaarheidscheques op de syndicale agenda geraken en moedig je werkgever aan om samen met de werknemers een grondige denkoefening te doen rond werkbaar werk!

Meer info vind je op www.vlaanderen.be/werkbaarheidscheque-en-verhoging-kmo-portefeuille

MET WERKBAAR WERK WINT IEDEREEN!

Om het belang van een goede werkbaarheid nog meer in de verf te zetten lanceerde de Sociaal-Economische Raad van

Vlaanderen (SERV) recent de campagne 'Werkbaar Wint'. Op die manier stimuleren de SERV en 31 sectorfondsen de werkgevers om anders naar loopbanen te kijken en zo (langdurig) ziekteverzuim tegen te gaan.

Op de website www.werkbaarwint.be kunnen ondernemingen aan de slag met een uitgebreid programma van events, laagdrempelige tips, direct-op-weg-video's, getuigenissen of verrassende feiten rond werkbaar werk. De website wijst hun de weg naar het aanbod op maat vanuit hun sectorfondsen. De sectorfondsen gaan daarna ook de hert op naar de ondernemingen om het gesprek aan te gaan en samen een werkbaarheidsscan te maken van de situatie in een onderneming.

Een werkbare job en een aangename werkomgeving houden werknemers gemotiveerd, zorgen voor een goede werk-privébalans en voldoende rust in de job, en bieden leerkanalen. Zo blijven werknemers fysiek en mentaal gezond en blijven ze langer aan boord. En dat wil toch elke werkgever én werknemer?

Daarnaast wil de campagne werkgevers wijzen op het belang van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Een 55-plusser met goesting laten werken vraagt een andere aanpak dan voor een dertiger met jonge kinderen. Ruimte geven aan medewerkers om even te vertragen en daarna weer te versnellen, is belangrijk.

Een betere werkbaarheid én een doordacht loopbaanbeleid, het is een win-win voor zowel werkgevers als werknemers!

Justine Scholiers

Wat te doen bij een werkongeval?

Een ongeval is zo gebeurd. Of het nu thuis voorvalt of op het werk, maakt wel een groot verschil. Vaak wordt een ongeval op het werk geminimaliseerd of zelfs niet aangegeven. Let op, want wanneer de gevolgen achteraf toch erger blijken te zijn, riskeer je dat het kalf al verdronken is.



Wanneer spreken we van een arbeidsongeval? Zoals je reeds kon raden, gaat het hier om een ongeval tijdens je tewerkstelling. Wat je misschien niet wist, is dat de verplaatsing van en naar het werk, eveneens in aanmerking kan komen voor een arbeidsongeval. Je dient in dat geval wel het normale traject af te leggen. Verder dient het ongeval niet alleen gebeurd te zijn tijdens de arbeidstijd, maar ook *door* het uitvoeren van de arbeidsovereenkomst. Bovendien hoort het ongeval een plotselinge gebeurtenis te zijn en heeft het een oorzaak die buiten de persoon van het slachtoffer zelf ligt. Het gevolg van het arbeidsongeval (bv. een breuk) dient ook een duidelijke link te hebben met de oorzaak van dit ongeval (bv. gemorste olie op de werkvloer). Ten slotte is het letsel op zich een voorwaarde om te kunnen spreken van een arbeidsongeval. Toch kan schade aan prothesen of orthopedische toestellen ook in aanmerking komen wanneer je een arbeidsongeval voorhebt. Het scheuren van je hemd

tijdens het werk kan dus niet verhaald worden op de arbeidsongevallenverzekering. Eveneens kan je je medische kosten inbrengen, ook al ben je niet arbeidsongeschikt door het arbeidsongeval.

Wanneer je een arbeidsongeval meemaakt, verwittig dan onmiddellijk je werkgever. Hij heeft acht dagen de tijd om de ongevalsangifte in te vullen en in te zenden naar zijn verzekeraar. Het is de verzekering die zal beslissen of je voorval erkend wordt als arbeidsongeval of niet. Wij raden alleszins aan om collega's aan te spreken die het ongeval gezien hebben. Indien er later discussie zou ontstaan over de gebeurde feiten, zouden zij kunnen optreden als getuigen.

Vaak zal de verzekering wel enige tijd nodig hebben om een beslissing te nemen in je dossier, afhankelijk van de gebeurtenissen en de ingestuurde verklaring. Daarom is het belangrijk om tijdig je mutualiteit te verwittigen. Zij kunnen eventueel al tussenkomen in de medische kosten die je hebt. Verder betalen zij ziekte-uitkeringen uit wanneer je dossier nog in beraad zou zijn. Wanneer de verzekeraar een positieve beslissing heeft genomen, zal de mutualiteit de reeds gemaakte kosten verrekenen met de verzekeraar. Wanneer de verzekeraar een negatieve beslissing zou nemen, kan je nog steeds in beroep gaan hiertegen. Aarzel in dat geval geen seconde en contacteer je plaatselijk ACLVB-kantoor. Wij helpen je graag verder! ■

Jochen Neiryck

VRAAG HET AAN



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

Volg ons



www.freezbe.be



facebook.com/ilikefreezbe



[freezbeaclvb](https://www.instagram.com/freezbeaclvb)



[FreeZbe-ACLVB](https://twitter.com/FreeZbe-ACLVB)



[ACLVB Jongeren-Freezbe](https://www.linkedin.com/company/ACLVB-Jongeren-Freezbe)



Bioafval sorteren wordt verplicht in Brussel

Brusselaars worden binnenkort verplicht hun bioafval te sorteren. Niet enkel gezinnen, maar ook bedrijven wacht een grote uitdaging.



Vanaf 1 mei gelden aangepaste sorteeregels voor inwoners van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Als gevolg van een Europese richtlijn zal het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vanaf 1 mei 2023 de aparte sortering van bioafval verplichten. De verplichting geldt zowel voor gezinnen als voor bedrijven. Voedselafval en groenafval mogen vanaf dan niet meer bij het restafval (witte zakken).

De witte zakken blijken momenteel voor 40% gevuld met voedingsafval; dat bioafval wordt dus verbrand zonder te worden gerecycleerd, terwijl het kan worden omgezet in warmte en energie, of via compostering weer kan dienen als voedingsstof voor de bodems.

VOOR DE GEZINEN EN DE BEDRIJVEN

Volgens Leefmilieu Brussel zijn de bedrij-

ven verantwoordelijk voor bijna 50% van de productie van bioafval, de rest komt van de Brusselse huishoudens. Brusselse kantoren en non-foodbedrijven produceren meer dan 2.000 ton bioafval per jaar.

De invoering van deze extra sortering betekent een grote uitdaging voor zowel gezinnen als bedrijven. Om de Brusselaars te helpen hun gewoonten te veranderen, heeft het Gewest ondersteuning voorzien, zoals een dienst voor facilitering rond bioafval, specifiek voor huishoudens en een andere voor bedrijven. Goed overleg binnen het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk/de Ondernemingsraad is essentieel voor een vlotte overgang binnen de bedrijven. De keuze qua containers en de plaats ervan in

de gebouwen zijn factoren die het gebruik ervan beïnvloeden. Bewustmaking van de werknemers is eveneens van belang.

ENKELE BEDENKINGEN

De nieuwe regeling is voorgesteld en besproken geweest in de Kyoto-groep (een intersyndicale en interprofessionele werkgroep van BRISE, het BRussels Intersyndicaal netwerk voor SEnsibilisering rond milieu). Er werden verschillende bedenkingen geuit en aan de administratie overgemaakt, waaronder:

- het in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ingezamelde bioafval wordt verwerkt in Ieper, en vereist dus vervoer dat zelf een bron van vervuiling is; de voor 2026 geplande Brusselse fabriek voor biomethanisering zal de verwerking meer lokaal maken
- de wettelijke en administratieve voorschriften voor bedrijfscompostering zijn te streng, waardoor het opzetten ervan zeer moeilijk of zelfs onmogelijk is
- momenteel wordt bioafval slechts één keer per week opgehaald, wat niet voldoende is en overlast dreigt te veroorzaken in woningen en bedrijven; de Kyoto-groep verzoekt om een wijziging naar twee ophalingen per week. Een tijdelijke opschorting bij warm weer zou ook een manier zijn om overlast en ongedierte in de stad te bestrijden.

Wat hoort in de oranje zak?

- etensresten
- fruit- en groenteschillen
- koffiedik en theezakjes
- keukenpapier en papieren zakdoeken of servetten (behalve bij ziekte, zoals covid)
- vervallen voedingsmiddelen (zonder de verpakking)

Wat hoort niet in de oranje zak?

- luiers
- houtassen
- eierschalen, notendoppen, oester- en mosselschelpen, en steenvruchtpitten
- kattenbakvulling
- beenderen, graten en karkassen
- verpakkingen, zelfs al zijn ze composteerbaar of biologisch afbreekbaar

Wat met discriminerende vragen tijdens een sollicitatiegesprek?

Nieuwe infobrochure met praktisch advies

Je bent uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek en je voelt je klaar om aan een nieuw professioneel project te beginnen. Je hebt je voorbereid op het gesprek en wil je vaardigheden laten zien. En dan stelt de recruiter je een aantal indringende vragen die ongepast lijken en je een ongemakkelijk gevoel geven. Wat moet je zeggen? Wat kan je doen?



Beter gewapend zijn tegen discriminerende vragen tijdens een sollicitatiegesprek? Lees de nieuwe brochure die de diversiteitscel van de Brusselse Regionale van ACLVB uitbracht.



Geen stress! Blijf kalm en vraag de persoon in kwestie waarom hij/zij je die vraag stelt. Je kan ook de vraag herformuleren om zeker te zijn dat je ze goed verstaan hebt: "Als ik het goed begrepen heb, vraagt u mij of ik van plan ben om kinderen te krijgen?" Indien je gesprekspartner dit bevestigt, dan is hij/zij indiscreet en strafbaar. Je wil je competenties, je ervaring en je cv in de kijker zetten, maar niet je privéleven. Je kunt altijd antwoorden dat de vraag indiscreet en onwettig is, dat het zijn/haar zaken niet zijn of gewoon weigeren te antwoorden, en je zou gelijk hebben. Tijdens een sollicitatiegesprek is niet alles toegestaan. Je hebt plichten, maar ook rechten! Helaas zijn dit soort situaties niet ongebruikelijk.

WIL JE BETER VOORBEREID ZIJN OP DISCRIMINERENDE VRAGEN TIJDENS EEN SOLLICITATIEGESPREK?

Om wie met discriminerende vragen wordt geconfronteerd te helpen, heeft de diversiteitscel van de Brusselse Regionale van ACLVB een

brochure opgesteld: *Strijd tegen discriminatie bij aanwerving - Discriminerende vragen die verboden zijn tijdens een sollicitatiegesprek*. Een samenvatting van informatie en praktisch advies over hoe op de juiste manier te reageren en niet te worden misbruikt!



Je vindt de brochure op www.aclvb.be/onzerealisaties. Wil je ze op papier ontvangen, stuur dan een e-mail naar brusselse.regionale@aclvb.be.

Tip: meer over de eerbiediging van je privacy als sollicitant lees je ook in de Weetwijzer, de juridische gids van de Liberale Vakbond. Kijk op www.weetwijzer.be, gratis toegankelijk voor leden.

Eva Sahin

De controlekaart tijdelijke werkloosheid in 5 vragen en antwoorden

Ben je tijdelijk werkloos? Sinds 1 januari geldt opnieuw de verplichting om een controlekaart bij te houden. Vrijuit beantwoordt 5 veelgestelde vragen over deze kaart. Contacteer je ACLVB-kantoor als je meer wil weten.



1. Ik ben tijdelijk werkloos. Moet ik een controlekaart bijhouden?

Ben je tijdelijk werkloos, dan heb je een controlekaart nodig en moet je “stempelen”. Tijdens de coronaperiode moest je geen kaart bijhouden wanneer je tijdelijk werkloos was. Sinds 1 januari 2023 is de controlekaart (C3.2A of C3.2A-bouw) echter terug van weggeweest. Je werkgever moet ze ten laatste op je eerste werkloosheidsdag afleveren. In de bouwsector moet hij ze afleveren vanaf de eerste dag van de maand. Je werkgever moet dit herhalen voor elke maand waarin je tijdelijk werkloos bent. Heb je geen kaart ontvangen? Vraag er dan naar bij je werkgever en neem contact op met de RVA als je werkgever weigert je een controlekaart te geven. De RVA kan je dit document bezorgen zodat je je verplichtingen kan nakomen en geen risico loopt. Jij moet vervolgens de kaart invullen, steeds op zak hebben (bij con-

trole van de sociaal inspecteur moet je ze tonen) en nadien binnenbrengen bij de ACLVB. Je uitkering wordt berekend op basis van dit document en de uren tijdelijke werkloosheid die je werkgever ons elektronisch doorgeeft.

2. Hoe moet ik de controlekaart invullen?

Vanaf je eerste werkloosheidsdag moet je de C3.2A invullen volgens de instructies vermeld op de kaart. Lees goed op de kaart hoe je arbeidsdagen, ziekte-dagen, vakantie-dagen en andere niet-vergoedbare dagen moet aangeven. Werk je in de bouwsector en kreeg je een C3.2A-bouw? Vul die dan in vanaf de eerste dag van de maand, zelfs indien je nog niet tijdelijk werkloos was. Vergeet op het einde van de maand niet de kaart te ondertekenen voordat je ze aan ons bezorgt.

3. Wat als ik me vergis bij het invullen van de kaart?

Bega je een vergissing bij het invullen van de roosters, breng dan geen correcties aan. Meld je zo snel mogelijk aan bij de RVA of je ACLVB-secretariaat om na te gaan of een regularisatie mogelijk is. Doe je dit niet, voeg dan een door jou ondertekende brief met uitleg bij je controlekaart.

4. Wat als ik de kaart verlies?

Elke kaart heeft een uniek nummer. Verlies je de kaart, dan kan niet zomaar een nieuwe worden opgemaakt, maar dan zal je bij de RVA (eventueel via ACLVB) een duplicaat moeten aanvragen.

5. Kan ik met een elektronische controlekaart werken?

Je kan met een elektronische kaart werken (de eC3.2) als je werkgever dit voorziet. De eC3.2 is voorlopig nog een pilootproject, waarbij geïnteresseerde werkgevers kunnen instappen na overleg met hun personeel. De verschillende betrokken partijen (werkgever, werknemer, RVA) kunnen zo nagaan of de toepassing voldoet op het vlak van gebruikersgemak, snelheid en dergelijke. De toegang tot de toepassing gebeurt via de portaal-site van de sociale zekerheid (www.socialsecurity.be). Via de toepassing (app) eC3.2 kan je de kaart elektronisch invullen met je smartphone. Op het einde van de maand verzend je de elektronische kaart naar de ACLVB. Snel en handig, dus overtuig je werkgever om mee in te stappen! ■

Vrolijk Pasen!



-  www.aclvb.be
-  www.facebook.com/ACLVB
-  www.twitter.com/ACLVB
-  www.instagram.com/ACLVB

Vrije visie, eigen stem

