



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Volgend jaar sociale verkiezingen. Stel je kandidaat!

In dit nummer:

Kom op voor ACLVB! | Het standpunt van de Liberale Vakbond over het pensioenakkoord | Wie moet sociale verkiezingen organiseren? | De elektronische controlekaart bij tijdelijke werkloosheid

INHOUD

Sociale verkiezingen in 2024 4

De volgende sociale verkiezingen lijken misschien nog veraf, maar niets is minder waar. Voel jij er iets voor om in 2024 kandidaat te zijn op een ACLVB-lijst? Niet te lang twijfelen, er zijn heel wat goede redenen om de sprong te wagen.

Cafetariaplannen 6

In een cafetariaplan kunnen werknemers een of meer extralegale voordelen kiezen die door de werkgever worden aangeboden. Het stelsel wordt steeds populairder. Toch is waakzaamheid geboden.

Plannen voor de pensioenen 8

Wat staat er in het akkoord dat de federale Regering in juli bereikte omtrent de hervorming van de pensioenen? En wat vindt de Liberale Vakbond daarvan? Vrijuit vraagt het aan Nationaal Secretaris Sabine Slegers.

In welke bedrijven sociale verkiezingen? 14

Een Ondernemingsraad vanaf 100 werknemers, een CPBW vanaf 50. Zo simpel is het. Of toch niet? Wat was het oordeel van de arbeidsrechtbanken voor die bedrijven waar discussie was omtrent het geldig personeelsaantal?

De elektronische controlekaart bij tijdelijke werkloosheid 22

De pilootfase van de elektronische controlekaart bij tijdelijke werkloosheid is voorbij. Sinds 1 september staat de toepassing van de eC3.2 open voor algemeen gebruik. Wat is het, hoe krijg je toegang en hoe werkt de applicatie?



ACLVB on tour

Merkte ook jij onze blauwe promowagen op deze zomer? Die doorkruiste alle provincies van het land en hield halt bij bedrijven, industrieterreinen en winkelcentra. Ideale manier voor onze medewerkers om mensen te ontmoeten die de Liberale Vakbond nog niet kennen en om hen te vertellen over onze voorstellen, in het bijzonder op het vlak van koopkracht. We deelden een flyer uit waarin we uitleggen waarom de waarde van de maaltijdcheques naar omhoog moet. Want die is sinds 2016 niet meer gestegen, terwijl voeding alsmaar duurder werd.

Zoals steeds onderneemt de Liberale Vakbond actie om je koopkracht te beschermen. Met een loonmarge van 0% kunnen we helaas niet langer onderhandelen over echte loonsverhogingen. Onze boodschap blijft dezelfde: als bepaalde sectoren en bedrijven goede resultaten hebben geboekt, moeten ook werknemers daarvan kunnen profiteren!

VRIJUIT

VERSCHEIJNT 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, Maité 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.

Vol positieve energie het najaar in

Hier zijn we terug. Hoe gaat het met u? Ik hoop dat u de mogelijkheid kreeg om te genieten van een deugddoende vakantie en dat de zomermaanden u hebben toegelaten de batterijen op te laden.

Misschien zag u op Vlaamse, Brusselse of Waalse wegen onze blauwe promowagen voorbijrijden: jawel, de ACLVB was on tour, popelend om u te overladen met positieve energie. Eén ding is duidelijk, bij de Liberale Vakbond zijn wij klaar voor het najaar!

Voor mezelf vangen in principe de laatste maanden van mijn mandaat als voorzitter van de ACLVB aan. Ik bereik stilaan de leeftijd waarop het pensioen wenkt en had eerder al aangegeven mijn actieve loopbaan na dit huidige, tweede voorzittersmandaat te willen afronden. Over wie al dan niet mijn opvolger wordt, zal beslist worden op 18 november door ons Nationaal Congres, dat bestaat uit de leden van het Nationaal Bureau, afgevaardigden aangeduid door de zones en afgevaardigden van de beroepsgroeperingen die tot de ACLVB behoren.

Over pensioen gesproken: zoals u zich wellicht herinnert, heeft het kernkabinet op 9 juli een akkoord bereikt omtrent de pensioenhervorming in ons land. Over de inhoud van dat akkoord informeerden we u toen meteen per mail. Maar of dit nu dé grote pensioenhervorming is waarop wij zaten te wachten en die het recht op een correct pensioen voortaan zal waarborgen? Neen, dat spijtig genoeg niet. Een uitgebreide reactie van ACLVB leest u verderop in deze Vrijuit. Overigens gaat het in dit stadium nog maar over politieke verklaringen, en is er nog geen sprake van daadwerkelijke, concrete maatregelen in verband met uw pensioen. Er kan – of als u het ons vraagt: er moet – nog veel veranderen. Bovendien achten wij het als sociale partners niet meer dan redelijk dat wij bij wetwijzigingen rond thema's zoals de pensioenen betrokken worden. Maar de eerste tekstvoorstellen moeten we vooralsnog te zien krijgen. Waar de beleidsmakers de sociale partners wel

aan het woord zullen laten, is tijdens de Werkgelegenheidsconferentie die minister van Werk Dermagne op 21 september organiseert. Het centrale thema dit jaar is de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, een onderwerp waarover de jongste weken nogal wat te doen was in de pers na provocerende uitspraken van bepaalde politici. U mag erop rekenen dat we tijdens de Werkgelegenheidsconferentie onze bezorgdheden zullen naar voren brengen om de belangrijke uitdagingen op het vlak van gendergelijkheid aan te gaan.

Later nog, vermoedelijk begin oktober, verwachten we de federale begrotingscontrole. De overheidsfinanciën doen het niet bepaald schitterend, daarmee vertel ik u niets nieuws. Als Liberale Vakbond zullen wij erover waken dat extra besparingen niet nog meer de werknemers en uitkeringsgerechtigden in ons land treffen. Wij houden deze regering in de gaten, dat is nu eenmaal onze verantwoordelijkheid vinden we.

Intussen zijn binnen verschillende beroepssectoren nog onderhandelingen aan de gang met het oog op de uitvoering van het interprofessioneel deelakkoord 2023-2024. Behoorlijk wat sectoren sloten al cao's af, en in de ene sector verliep het overleg al vlotter dan de andere, stelde ik vast. Zeker voor wat de toekenning van de koopkrachtpremie betreft, zullen alle sectorale onderhandelingen de komende maanden hun beslag moeten kennen.

Ik ben benieuwd hoe het met het overleg binnen uw onderneming zit. Loopt het goed of kan het beter? Zou u graag mee inspraak hebben en beslissen over de werk-omstandigheden? Wil u een positief arbeidsklimaat bevorderen? Overweeg dan zeker om u (opnieuw) kandidaat te stellen voor de sociale verkiezingen van 2024. Onze medewerkers van de syndicale werking in uw zone staan open voor al uw vragen daaromtrent. Aarzel niet om hen aan te spreken, hoe eenvoudig of hoe complex uw vraag ook is. Vakbondswerk is boeiend en nodig, dat weet ik wel zeker! ■

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter

Sociale verkiezingen 2024

Boost positieve energie! Kom op voor ACLVB

Tussen 13 en 26 mei 2024 vinden opnieuw sociale verkiezingen plaats. Da's minder veraf dan je denkt! Voel je het kriebelen om kandidaat te zijn op een ACLVB-lijst? Laat het dan al weten aan je Bestendig Secretaris of de Verantwoordelijke Syndicale Ondersteuning van je zone.

Om de 4 jaar organiseren bedrijven met minstens 50 werknemers sociale verkiezingen. De werknemers kiezen dan wie hen mag vertegenwoordigen in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, en – als de onderneming ten minste 100 werknemers tewerkstelt – in de Ondernemingsraad.

WIE KAN ZICH KANDIDAAT STELLEN?

Elke werknemer tussen 18 en 65 jaar die een arbeids- of leerovereenkomst heeft met een onderneming die sociale verkiezingen organiseert. De werknemer mag geen deel uitmaken van de personeelsdirectie, moet sedert minstens 6 maanden ononderbroken in de onderneming hebben gewerkt of een onderbroken anciënniteit van 9 maanden in 2023 kunnen bewijzen, en dient te behoren tot de beroeps categorie waarvoor hij of zij zich kandidaat stelt (arbeider, bediende, kaderlid of jeugdige werknemer).

KALENDER

De kalender wordt met terugwerkende kracht berekend tot de dag van de verkiezingen (dag Y). De aanplakking of elektronische mededeling in verband met de verkiezingen (dag X) begint precies 90 dagen voor dag Y. Als een datum in de verkiezingskalender op een zondag of een normale inactiviteitsdag in het bedrijf valt (bijvoorbeeld een zaterdag of maandag, als het bedrijf op die dagen gewoonlijk gesloten is), dan moet de actie uiterlijk de dag voor die zondag of normale inactiviteitsdag worden uitgevoerd.

- X-60, namelijk tussen 15 en 28 december 2023: de werkgever kondigt het houden van verkiezingen en de dag waarop ze zullen plaatsvinden aan, waarmee de procedure officieel van start gaat.

- X-30, namelijk tussen 14 en 27 januari 2024: de beschermingsperiode voor kandidaten begint. We raden nieuwe kandidaten aan hun kandidatuur niet voor deze datum bekend te maken, omdat ze dan nog niet beschermd zijn tegen ontslag.
- X+35, namelijk tussen 19 maart en 1 april 2024: de vakbonden sturen de nog voorlopige kandidatenlijsten naar de werkgevers.
- X+40, namelijk tussen 24 maart en 6 april 2024: de kandidatenlijsten worden door het bedrijf bekendgemaakt, via aanplakking of elektronisch.
- X+77, namelijk tussen 30 april en 13 mei 2024: de kandidatenlijsten zijn nu definitief.
- X+80, namelijk tussen 3 en 16 mei 2024: oproeping van de kiezers.

De resultaten worden gewoonlijk de dag na de stemming bekendgemaakt (Y+1). Op Y+45 moeten alle verkiezingsverrichtingen, inclusief het eventueel beroep tegen de resultaten, afgerond zijn en moeten de nieuw verkozen kandidaten geïnstalleerd zijn in hun respectievelijke organen.

WIE MAG STEMMEN?

In het verleden konden alleen vaste werknemers die ten minste drie maanden bij het bedrijf in dienst waren, stemmen bij sociale verkiezingen. Sinds 2020 is het stemrecht uitgebreid naar interim-werknemers. Hiervoor moeten ze 32 dagen gewerkt hebben in de drie maanden voorafgaand aan de maand van dag X (aanplakking verkiezingsdatum). Studenten en flexi-jobbers moeten sedert ten minste drie maanden bij het bedrijf hebben gewerkt. Leidinggevend personeel heeft geen stemrecht.



WAAROM KANDIDAAT ZIJN OP EEN ACLVB-LIJST?

Enkele redenen op een rij:

- De Liberale Vakbond geeft de voorkeur aan overleg. “Meer verhaal, minder kabaal” is geen holle slogan voor ons. Wij zijn ervan overtuigd dat dialoog en communicatie dé manier zijn om de werkgelegenheid en de werknemers te beschermen. Wij zien staken slechts als een laatste oplossing als er geen andere uitweg is.
- “Vrije visie, eigen stem”: ACLVB-leden en -afgevaardigden kunnen vrij hun mening uiten, met respect voor onze waarden (vrijheid, verantwoordelijkheid, solidariteit en verdraagzaamheid).
- De ACLVB is de kleinste van de vakbonden, maar het meest van harte. Ons team staat klaar om je tijdens je hele mandaat bij te staan. Voor je campagne staan we aan je zijde om je verkiezingsprogramma op te stellen, je praktisch advies te geven en je specifieke vragen te beantwoorden.
- De Liberale Vakbond is niet gebonden aan een politieke partij. Wij zijn liberaal in de echte betekenis van het woord: onze kandidaten kiezen zelf het pad dat ze willen volgen en wij dringen hun geen visie op. Ze handelen volledig autonoom.
- We zijn aanpakkers: altijd op zoek naar praktische, haalbare oplossingen om het leven van werknemers te verbeteren. Vanuit hun behoeften en verwachtingen gaan we aan de slag, en we doen enkel realistische beloften.
- Een ACLVB-afgevaardigde zal altijd integer, transparant en ethisch handelen. Het is die houding die collega's inspireert en motiveert.
- Stel je je kandidaat, dan ben je beschermd tegen ontslag; als zich toch een probleem zou voordoen met je werkgever, biedt de ACLVB je juridische ondersteuning.
- De Liberale Vakbond investeert in zijn kandidaten: zij krijgen de kans om vormingen en opleidingsprogramma's te volgen en zo hun vaardigheden en kennis een boost geven. Afgevaardigden, verkozen vertegenwoordigers en plaatsvervangers, blijven die mogelijkheid genieten gedurende hun hele mandaat.

WORD OOK JIJ KANDIDAAT?

- Heb je je eigen mening, maar respect voor iedereen?
- Neem ook jij je verantwoordelijkheid met concrete oplossingen?



- Geloof je dat praten meer helpt dan roepen?
- Wil je echt impact hebben in je bedrijf?
- Wil je beslissingen mee beïnvloeden en ze als eerste kennen?
- Wil je bijleren en nieuwe vaardigheden ontwikkelen?

Als het antwoord op deze vragen ja is, dan is jouw DNA dat van een ACLVB-afgevaardigde! Neem contact op met de Verantwoordelijke Syndicale Ondersteuning (VSO) in de zone waar je bent aangesloten, via onderstaande contactgegevens.

zone	telefoon	mailadres
Antwerpen-Metropool	03 375 64 64 03 375 64 71	sw.am@aclvb.be
Brussel	02 882 13 15 02 882 13 22	syndicalewerkingbrussel@aclvb.be
Halle-Vilvoorde	02 790 22 11	sw.hv@aclvb.be
Limburg	089 39 93 80	sw.lim@aclvb.be
Mechelen-Rupel-Kempen	015 79 34 04	sw.mrk@aclvb.be
Regio Gent	09 396 75 10	sw.rg@aclvb.be
Vlaams-Brabant	016 79 30 04	sw.vlb@aclvb.be
Waas en Dender	03 375 57 10	sw.wd@aclvb.be
West-Vlaanderen	051 79 22 04	sw.wv@aclvb.be
Zuid Oost-Vlaanderen	053 89 50 07 053 89 50 08	sw.zov@aclvb.be

Cafetariaplannen: voordeel of risico voor de werknemer?

In de ACLVB-podcast van begin augustus hadden we het met onze experts over het cafetariaplan, een alternatieve verloningsvorm die steeds populairder wordt ... maar niet zonder risico is.



WAT IS EEN CAFETARIAPLAN?

Hoewel er geen wettelijke definitie bestaat, is de meest gebruikelijke manier om een cafetariaplan te definiëren "een verloningssysteem waarbij werknemers een of meer extralegale voordelen kunnen kiezen die door de werkgever worden aangeboden binnen de grenzen van het plan".

De werkgever legt vooraf een budget en diverse opties vast, die de beschikbare 'extralegale voordelen' vormen waaruit de werknemers dan kunnen kiezen in ruil voor een vermindering van hun brutoloon en/of hun eindejaarspremie.

Het begrip 'extralegaal voordeel' is vrij ruim,

aangezien het elk voordeel omvat dat onderworpen is aan de RSZ en belastbaar is, gaande van het gratis gebruik van huisvesting, een bedrijfswagen (inclusief brandstof), leningen tegen gunstige voorwaarden, verzekeringspremies betaald door de werkgever, tot een gsm of computer, zelfs voor privégebruik.

EEN POPULAIR SYSTEEM

Cafetariaplannen zijn helemaal in. Volgens een evaluatie van de RSZ en SDWorx werden de laatste jaren steeds vaker allerlei soorten voordelen toegekend, zoals mobiliteitsvoordelen, bonussen en premies, gezondheids- en welzijnsvoordelen, cheques en multimedial-apparaten.

Het voordeel voor de werknemers is dat ze de extralegale voordelen kunnen kiezen die het best aan hun behoeften beantwoorden. Het brutoloon wordt omgezet naar nettoloon, waardoor hun koopkracht verbetert. Als we de impact van extralegale voordelen op verschillende loonniveaus simuleren, zien we dat het verschil in nettoloon niet erg groot is, terwijl de werknemer die van de voordelen geniet, op verschillende uitgavenposten kan besparen (auto, telefoonrekeningen, enz.).

WETTELIJK KADER

Hoewel er geen specifiek wettelijk kader bestaat voor cafetariaplannen, kunnen werkgevers niet doen wat ze willen en moeten ze zich houden aan bepaalde regels in de arbeidswetgeving, de belastingwetgeving en de socialezekerheidswetgeving. Ook is het niet in alle sectoren toegestaan een deel van de eindejaarspremie om te zetten. Bovendien mag een cafetariaplan het brutoloon van de werknemer niet onder het door de sector bepaalde minimumloon brengen.

Over een cafetariaplan kan echter niet op sectorniveau worden beslist, maar enkel op bedrijfsniveau, via een bedrijfs-cao of een individuele overeenkomst. Vanuit ons vakbondsstandpunt is het uiteraard verkieslijk om collectief te onderhandelen in een cao om de best mogelijke voordelen voor de werknemers te verkrijgen, daar waar er meer risico's verbonden zijn aan een individuele overeenkomst.

Om misbruik te voorkomen werd in januari 2011 een wetsvoorstel over cafetariaplannen gelanceerd. Het had ook tot doel het onevenwicht te herstellen dat was ontstaan tussen deze financieringswijze van de sociale zekerheid en de beoogde vermindering



Beluister de podcast over cafetariaplannen in de reeks 'ACLVB legt het uit' op Spotify. Via dit kanaal bespreekt de Liberale Vakbond ook andere boeiende thema's!

van de loonlasten, om de financiering van de sociale zekerheid niet in het gedrang te brengen. De ACLVB vroeg haar leden naar de nood aan een specifiek wettelijk kader voor cafetariaplannen: 72% was voorstander. Wanneer enkel rekening wordt gehouden met de afgevaardigden, stijgt dit cijfer tot 76% (68% voor de leden). De huidige minister van Financiën Vincent Van Peteghem is dezelfde mening toegedaan en heeft een belangrijke hervorming van alternatieve verloningsvormen voorgesteld. Volgens hem moet de verloning in geld de norm worden en moet het gebruik van cafetariaplannen door werkgevers voor optimalisatiedoelinden worden vermeden.

In dit verband stelt de ACLVB voor op verschillende niveaus controlemechanismen in te voeren; dit om ervoor te zorgen dat werkgevers gebruik maken van prefilings of fiscale rulings bij de FOD Financiën, zodat de cafetariaplannen wettelijk zijn en dat werkgevers deze praktijk niet systematisch gebruiken om belastingen te ontwijken.

NADELEN

Er mag niet vergeten worden dat wanneer een werknemer beslist om zijn brutoloon om te zetten in extralegale voordelen, dit zijn socialezekerheidsbijdragen doet dalen. Dit heeft een impact op zijn wettelijk pensioen, ziekte-uitkeringen, werkloosheidsuitke-

ring, enz. Op grote schaal vormt dit ook een probleem voor de financiering van de sociale zekerheid. Daarom stelt de ACLVB voor om werkgevers systematisch te verplichten werknemers te informeren over de gevolgen van deelname aan een cafetariaplan voor hun loon en de impact van de verschillende gekozen voordelen op hun sociale rechten.

We pleiten ook voor de oprichting van een orgaan dat de controle van de cafetariaplannen opvolgt, en dat evenredig is samengesteld uit de RSZ, de fiscus en de sociale partners. Op bedrijfsniveau zou de Ondernemingsraad door de werkgever op de hoogte moeten worden gehouden van de voordelen die in de cafetariaplannen vervat zitten, de bedragen die ze vertegenwoordigen en hun impact op de sociale zekerheid.

Werknemers moeten zich dus goed bewust zijn van de gevolgen van hun keuzes wanneer ze aan een cafetariaplan beginnen, want hoewel ze er misschien onmiddellijk op vooruitgaan, kunnen ze er in de toekomst ook op achteruitgaan, vooral wat hun pensioen betreft. Een cafetariaplan kan ook niet naar believen en op elk moment worden gewijzigd. Als een werknemer bijvoorbeeld kiest voor een bedrijfswagen, verbindt hij zich daar voor meerdere jaren aan, en dat kan negatieve gevolgen hebben bij langdurige ziekte (neemt de werkgever in dat geval

de auto terug?) of bij de uitbetaling van de eindejaarspremie. De situatie van een werknemer op een bepaald moment kan altijd veranderen.

Bovendien zal het al dan niet toekennen van een lening door een bank afhangen van het loon van de werknemer, ongeacht of hij een bedrijfswagen, een smartphone, een abonnement of andere voordelen heeft.

Deze nadelen tonen aan dat er een stabiel wetgevend kader voor cafetariaplannen moet komen. De Liberale Vakbond stelt ook voor om de instemming van de werknemers in te voeren om toe te treden tot een cafetariaplan, met de mogelijkheid om deze instemming op elk moment in te trekken. Wat het budget betreft, zijn wij van mening dat een cafetariaplan niet meer dan 15% van het brutoloon mag bedragen, of dat de toegekende extralegale voordelen maximaal 20% van het brutoloon mogen uitmaken. Ten slotte moeten de administratieve kosten van het cafetariaplan volledig door de werkgever worden gedragen. De werkgever mag de werknemers niet vragen om bij te dragen aan deze kosten.

Meer weten?

Onze podcast over cafetariaplannen vind je in de reeks *ACLVB legt het uit* op Spotify. Spits je oren en leer bij omtrent tal van actuele thema's!

Nieuw akkoord over de pensioenhervorming

Op 9 juli heeft de Regering een akkoord bereikt over enkele pensioenmaatregelen. Vrijuit overloopt wat dit akkoord omvat, al moeten de maatregelen nog in reglementaire teksten worden gegoten vooraleer ze echt uitvoering krijgen.



Als vakbond hebben wij in november 2022 al actiegevoerd om ervoor te zorgen dat ouderschapsverlof, geboorteverlof en tijdskrediet zouden worden opgenomen in de perioden die voor de berekening van het minimumpensioen worden gelijkgesteld met effectieve tewerkstelling. Dat is nu gebeurd.

REPARATIE VAN HET ZOMERAKKOORD VAN 2022

Een aantal van de maatregelen voor werknemers werden al overeengekomen in het Zomerakkoord van 19 juli 2022. Dat Zomerakkoord werd door Europa te duur bevonden, met name omwille van de pensioenbonus. De regering moest daarom haar teksten herzien om in aanmerking te komen voor de relance-subsidies van 847 miljoen euro. Het akkoord dat nu voorligt, moet het Zomerakkoord dus betaalbaarder maken en ook beter rekening houden met de verschillen in loopbanen tussen mannen en vrouwen.

Een genderneutrale hervorming

Ten eerste corrigeert het nieuwe akkoord bepaalde maatregelen van de tekst van 2022

waarop kritiek was gekomen. De voorwaarde van effectieve tewerkstelling die noodzakelijk was om toegang te hebben tot het minimumpensioen, werd namelijk als te nadelig voor vrouwen beschouwd. Als vakbond hebben wij op 28 november 2022 al actiegevoerd om ervoor te zorgen dat ouderschapsverlof, geboorteverlof en tijdskrediet zouden worden opgenomen in de perioden die met effectieve tewerkstelling worden gelijkgesteld. Dat is nu gebeurd. Wat betekent dat er nu beter rekening wordt gehouden met loopbaanverschillen tussen vrouwen en mannen.

Een overzicht van de gelijkgestelde periodes volgens het akkoord van 9 juli 2023:

- preventieve werkverwijdering
- omgezette moederschapsrust

- geboorteverlof
- adoptieverlof
- pleegouderverlof
- thematische verloven
- tijdskrediet voor deze motieven:
 - palliatieve zorgen (max. 2 maanden per patiënt)
 - zorg voor een kind jonger dan 21 jaar met een handicap
- tijdelijke werkloosheid
- effectief gewerkte periodes van kunstwerk en de via de cachetregel omgerekende dagen

Pensioenbonus

Het akkoord van 2022 omvatte de (her)invoering van de pensioenbonus. Deze maatregel is bedoeld om werknemers die de leeftijd voor vervroegd pensioen hebben bereikt, aan te moedigen te blijven werken. Het gaat om een bedrag dat bovenop het rustpensioen zou worden betaald aan werknemers die blijven werken na de eerst mogelijke dag waarop hun pensioen kan worden opgenomen. Het bedrag wordt verschillend berekend voor werknemers en ambtenaren.

Op dit moment stelt minister van Pensioenen Karine Lalieux voor dat de werknemer een eenmalige, unieke som van 7 550 euro netto ontvangt voor elk extra gewerkt jaar. Deze unieke storting zou op niet-lineaire wijze stijgen per extra gewerkt jaar, om een bedrag van 22 645 euro te bereiken indien men 3 jaar langer werkt. Voor personen met een lange loopbaan zou een specifieke regeling gelden: de pensioenbonus toegekend per extra gewerkt jaar zal gelijk zijn aan de pensioenbonus die in de algemene regeling toegekend wordt voor het 3de extra gewerkte jaar.

AMBTENAREN BENADEELD?

Minister Lalieux wilde ook "de convergentie tussen de verschillende pensioenstelsels (*werknemers, zelfstandigen en ambtenaren*) verbeteren" door een plafonnering van de perquatie, een maatregel die de lonen van de huidige ambtenaren koppelt aan de pensioenen van de voormalige ambtenaren, zodat die laatsten hun koopkracht behouden.

De nieuwe pensioenplannen voorzien ook in de hervorming van het ziektepensioen van statutaire ambtenaren.

Tot slot zal in 2023 en 2024 140 miljoen euro beschikbaar worden gesteld om het tekort in het gesolidariseerd pensioenfonds van de lokale overheden aan te vullen. Dit tekort is ontstaan doordat lokale overheden steeds vaker afzien van het vast benoemen van hun ambtenaren. De pensioenen van voormalige ambtenaren worden gefinancierd met een percentage van de lonen van de huidige statutaire ambtenaren.

AANVULLEND PENSIOEN

Twee maatregelen hebben betrekking op de

aanvullende pensioenen, de tweede pensioenpijler dus.

De eerste is een correctie van de ZIV-bijdragen (ziekte- en invaliditeitsverzekering) op de kleine aanvullende pensioenen.

De tweede is een verdubbeling van de bijzondere socialezekerheidsbijdrage of "Wijninckx-bijdrage", die verschuldigd is op de hoge aanvullende pensioenen, en die zal stijgen van 3% naar 6% vanaf 1 januari 2028. Het is de werkgever die deze bijdrage betaalt. ■

Wat denkt de ACLVB over de pensioenhervorming?

Het standpunt van de Liberale Vakbond over deze pensioenhervorming? Vrijuit vraagt het aan Nationaal Secretaris Sabine Slegers, die namens de ACLVB de werknemers vertegenwoordigt in het Beheerscomité van de Federale Pensioendienst en in de Commissie Pensioenen van de Nationale Arbeidsraad.

Wat is uw eerste reactie op deze pensioenhervorming?

Sabine Slegers: "Laat me eerst en vooral benadrukken dat het hier nog maar gaat over politieke verklaringen. Er is nog geen sprake van daadwerkelijke beslissingen of uitvoeringen. Het enige wat men tot nu toe al concreet heeft gedaan, is het bedrag van de minimumpensioenen optrekken in 4 fasen, alhoewel men van de laatste verhoging al is teruggekomen. Maar echte wetgeving bewerkstelligen en nagaan met de verschillende overheidsadministraties of en hoe dit alles in de praktijk kan verlopen, dat moet nog gebeuren. De bezorgdheid van ACLVB is dan ook of er van de verklaringen effectief iets zal in huis komen. Wanneer gaan we de definitieve maatregelen zien? Als sociale partners willen wij dat de concrete wetswijzigingen voorgelegd worden aan ons, maar de eerste teksten moeten we vooralsnog te zien krijgen."

Kunnen we nu eindelijk spreken van dé grote pensioenhervorming?

"Helaas niet. Het gaat slechts om een reeks losse maatregelen. Een deel daarvan is niet meer dan een correctie op het Zomerakkoord van vorig jaar. Europa had ons land toen teruggefloten. De regering heeft enkel hard gefocust op twee aspecten van een pensioenhervorming. Namelijk meer en langer werken. En besparen, door eerder toegekende verhogingen teniet te doen, vooral in de ambtenarensector. Alweer een gemiste kans dus."

Wat zou zo'n volwaardige pensioenhervorming volgens u moeten inhouden?

"Er zou eerst en vooral een brede discussie moeten plaatsvinden met als uitgangsvragen: *Wat zijn waardige pensioenen en hoe gaan we die financieren? En hoe gaan we langer werken doenbaar maken?* Deze regering denkt echter louter binnen het hokje van 'hoe minder uitgeven?'. Ze maakt de link niet met een loopbaanbeleid waarbij mensen langer kunnen werken en dus bijdragen. Na de Werkgelegenheidsconferentie van 2021 rond harmonieuze eindloopbanen was er een actieplan opgesteld en de minister van Pensioenen heeft daar nu nog naar verwezen, maar nergens in het pensioenakkoord wordt daadwerkelijk de link gemaakt. Voor de ACLVB zijn waardige en correcte pensioenen in ieder geval pensioenen die mensen uit de armoede houden.

Ten tweede: naast het solidariteitsprincipe is ook het verzekeringsprincipe voor de Liberale Vakbond belangrijk. Op dat laatste vlak schort toch wat. Werknemers dragen gedurende hun hele loopbaan fors bij aan de opbouw van de pensioenen; hoe meer iemand verdient, hoe meer die bijdraagt, onbegrensd. Maar eenmaal het eigen pensioen van diezelfde werknemers berekend wordt, gelden dan weer wél bepaalde plafonds, en die plafonds blijven quasi onaangeroerd. Dat is niet correct.

Met de losse maatregelen van deze pensioenhervorming gaat de regering aan dat alles voorbij. Nogmaals, er is geen grondige, totale discussie gevoerd."



Kunnen we nu eindelijk spreken van de grote pensioenhervorming? "Helaas niet. Het gaat slechts om een reeks losse maatregelen, die overigens nog in definitieve teksten moeten gegoten worden", aldus Nationaal Secretaris Sabine Slegers. "Er zou eerst en vooral een brede discussie moeten plaatsvinden met als uitgangsvragen: Wat zijn waardige pensioenen en hoe gaan we die financieren? En hoe gaan we langer werken doenbaar maken? Deze regering denkt echter louter binnen het hokje van 'hoe minder uitgeven?'"

De sociale partners hadden nochtans een mooie aanzet geleverd?

"Inderdaad, de sociale partners hebben op 8 maart dit jaar binnen de Nationale Arbeidsraad een uitvoerig advies met een door experten uitgewerkt rapport neergelegd, waarin we het wel over 3 zaken eens waren. Dat ging ten eerste over de sociale en financiële houdbaarheid van de pensioenen. De ACLVB heeft sterk aangedrongen op die sociale houdbaarheid: het bedrag van je pensioen moet waardig zijn om van te leven. Ik heb daarbij ook nog eens gehamerd op het verzekeringsprincipe. Ook de financiële houdbaarheid van de pensioenen is natuurlijk niet onbelangrijk. De ACLVB is zich bewust van de vergrijzingsproblematiek, maar dringt aan op nuance en het juiste perspectief, niet op een doemverhaal. Wij beseffen hoe duur alles is, maar je zou je kunnen afvragen of de pensioenen enkel moeten betaald worden via inkomsten uit arbeid en arbeid van werknemers. In het advies waren we het bovendien eens geraakt over de uitbouw en de democratisering van de aanvullende pensioenen. En we hebben er een visie en principes ontwikkeld omtrent nieuwe gezinsdimensies, denk aan alleenstaande ouders, enz. Al bij al hebben we een zeer lijvig, onderbouwd akkoord afgeleverd, maar daarvan zien wij geen enkele return vanwege de politiek in hun plan voor de pensioenhervorming."

U had het over de aanvullende pensioenen, een belangrijk thema voor de ACLVB?

"Inderdaad, de Liberale Vakbond zet niet enkel in op het wettelijk pensioenstelsel, dat degelijk en betrouwbaar moet zijn, maar daarnaast ook op de tweede pensioenpijler, die van de aanvullende pensioenen dus. In het jongste plan van de regering wordt de zogenaamde "Wijninckx-bijdrage" op de aanvullende pensioenen opgetrokken van

3 naar 6%. Dat is een bijzondere socialezekerheidsbijdrage die verschuldigd is op hoge aanvullende pensioenen. Het is de werkgever die deze bijdrage betaalt. Je zou vanuit werknemerszijde kunnen stellen dat die verhoogde bijdrage uiteindelijk niet zo erg is, omdat het niet de werknemer is die ze moet ophoesten en omdat de optrekking slechts geldt op de hoge aanvullende pensioenen. Maar het gaat ons om het principe! Het aanvullend pensioen is volgens de ACLVB een waardig complement. Wij hebben altijd gezegd – en in het laatste interprofessioneel akkoord is dat ook bevestigd – dat er niet fiscaal of parafiscaal mag aan geraakt worden. Nu pleegt de Regering daar inbreuk op! Ze zet hiermee de deur op een ferme kier. De uitbouw en de democratisering van de aanvullende pensioenen komen hiermee onder serieuze druk te staan. Die deur moet terug toe! Het principe is hier belangrijk, er wordt ingebroken in het interprofessioneel akkoord."

Tot slot, is er dan werkelijk niets goed aan deze pensioenhervorming?

"We verwelkomen het principe van de pensioenbonus. Voorheen was in de regeringsplannen immers sprake van een pensioenmalus: wie vervroegd zou stoppen met werken, zou gestraft worden. Door onze inzet en ons volgehouden aandringen heeft de regering dat weer onderzocht, en kwam het uiteindelijk tot een pensioenbonus en geen -malus. Het vooropgestelde bedrag wordt netto uitbetaald en zal in één keer kunnen betaald worden. Maar ik blijf voorzichtig optimistisch, ik wil de concrete uitwerking van deze maatregel zien. Dreigt deze pensioenbonus hooguit een voetnoot te worden, die bij de volgende legislatuur alweer kan verdwijnen? Ik wil deze maatregel juridisch verankerd en gebetonneerd zien!"

Nooit te laat om bij te studeren

Wijzigingen in Vlaams Opleidingsverlof en Betaald Educatief Verlof in Brussels Gewest

September, dat betekent 'terug naar school'. Ook voor jou? Dankzij het Vlaams Opleidingsverlof en het Betaald Educatief Verlof heb je het recht om gedurende een aantal uren per jaar afwezig te zijn op het werk voor het volgen van een opleiding. Aan beide reglementen zijn voor 2023-2024 wijzigingen aangebracht.

In het kort, wat moet je weten over het Vlaams Opleidingsverlof (VOV) en het Betaald Educatief Verlof (BEV)?

- Het Vlaams Opleidingsverlof en het Betaald Educatief Verlof stellen werknemers in staat om tijdens hun werktijd een opleiding te volgen met behoud van (een geplafonneerd) loon.
- De plaats waar je werkt (bedrijfszetel of vestigingseenheid) bepaalt voor welk verlof je in aanmerking komt. Is dat Vlaanderen, dan kan je gebruik maken van het Vlaams Opleidingsverlof. Is dat Brussel, dan wordt het Betaald Educatief verlof.
- Alleen erkende opleidingen kunnen gevolgd worden
- De cursussen kunnen tijdens of buiten werktijd worden gevolgd.
- Een werkgever kan een verzoek om Vlaams Opleidingsverlof of Betaald Educatief Verlof niet weigeren. Wel moet de planning van het verlof in overleg gebeuren.

WIJZIGINGEN AAN HET VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF VOOR WERKNEMERS VAN BEDRIJVEN IN HET VLAAMS GEWEST

- Voltijds tewerkgestelde werknemers hebben jaarlijks recht op 125 uur. Om jouw persoonlijk maximum te berekenen moet je 125 uur vermenigvuldigen met je tewerkstellingspercentage van de maand *maart* voorafgaand aan het vormingsjaar. Dat is het maximum aantal uren VOV waarop je als werknemer dat schooljaar recht hebt, voor alle opleidingen samen. Om recht te hebben, moet je minimum 50%

werken. Werk je minder dan 50% in maart, dan kijken we naar de tewerkstelling van de maand waarin de eerste opleiding start (2e kans). Werk je ook in die maand minder dan 50%, dan heb je dat schooljaar geen recht op VOV.

- Ook in het schooljaar '23-'24 is er een verdubbeling van het persoonlijk maximum mogelijk als je naast een opleiding op eigen initiatief ook nog een andere opleiding volgt op initiatief van je werkgever: het gemeenschappelijk initiatiefrecht. Volgt je een opleiding op eigen initiatief en heb je een persoonlijk maximum van 125 uur, bij een voltijdse tewerkstelling, dan wordt het recht verdubbeld tot maximum 250 uur als je daarnaast ook nog een of meer opleidingen volgt op voorstel van je werkgever.
- Jouw persoonlijk maximum kan je voortaan raadplegen in Mijn Burgerprofiel. Je vindt het onder Mijn gegevens > Werk, functies en mandaten. Die digitale teller, *opleidingstegoed* genoemd, brengt ook in kaart voor welke andere opleidingsondersteuning je in aanmerking komt. Meer info vind je door te surfen naar www.vlaanderen.be/opleidingstegoed

WIJZIGINGEN AAN HET BETAALD EDUCATIEF VERLOF VOOR WERKNEMERS VAN BEDRIJVEN IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

- de toegang tot het Betaald Educatief Verlof is vereenvoudigd en uitgebreid voor deeltijdse werknemers: het arbeidsstelsel moet nu minstens 25% van een voltijdse tewerkstelling bedragen om recht te hebben
- het aantal erkende opleidingen werd uitgebreid

- het maximum aantal uren is vastgesteld op 120 uur voor beroepsopleidingen, op 80 uur voor algemene opleidingen. Dat maximum is verhoogd tot 130 uur per jaar voor laaggeschoolde werknemers, voor bepaalde taal-cursussen en voor opleidingen om digitale basisvaardigheden te verwerven.
- het totaalbedrag van de vergoeding voor lonen en sociale bijdragen wordt beperkt tot 700 000 euro per werkgever en per kalenderjaar.

EÉN REGLEMENTERING?

De mogelijkheid die geboden wordt om werknemers aan te moedigen opleidingen te volgen, is een goed initiatief, want de arbeidsmarkt verandert steeds sneller en werknemers moeten zich tijdens hun hele loopbaan voortdurend aanpassen. Maar ze moeten dat wel in optimale omstandigheden en zonder de minste belemmering kunnen doen. Bepaalde regels in de drie gewesten en de Duitstalige Gemeenschap zouden moeten gestandaardiseerd worden om het gebruik van het Vlaams Opleidingsverlof en het Betaald Educatief Verlof te vergemakkelijken.

Meer weten? Alle details over je recht op Betaald Educatief Verlof of je recht op Vlaams Opleidingsverlof lees je in de Weetwijzer. Kijk op www.weetwijzer.be, als lid van de ACLVB heb je gratis en onbeperkt toegang!

Over het Vlaams Opleidingsverlof vind je ook informatie op www.comé.be, de website van Comé, de vormingsdienst van ACLVB. ■

Katrien Allaert

Klaar voor het najaar!

	Voor een Center Parcs voucher ter waarde van € 100 betaal je slechts € 95
	Reserveer een huurwagen van Rentalcars.com en geniet van 5% korting
	Maak je keuze uit een selectie van pakketreizen van Corendon en krijg 4% korting op de reissom
	Betaal amper € 92 voor een Inno-voucher ter waarde van € 100
	Krijg een mooie korting op een voucher ter waarde van € 100 voor alle winkels en de webshop van Torfs: je betaalt slechts € 90 per voucher
	Voor € 95 ontvang je een H&M-voucher ter waarde van € 100
	Koop nu je vouchers voor Standaard Boekhandel en Club: € 45 voor een voucher ter waarde van € 50
	Een voucher van € 17 voor het Polish wasprogramma kost je slechts € 11

September is voor veel gezinnen een dure maand. Gelukkig helpt de Liberale Vakbond je een handje: dankzij het ACLVB-voordelenplatform slaag je erin om ook deze maand met korting te winkelen. Kijk meteen op www.voordelen.aclvb.be en bespaar bij de aankoop van kleding, schoenen, boeken, uitstapjes en veel meer.

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



Kies reeds je vakantieplekje voor 2024 bij Cazura



RESERVEREN KAN VANAF 2 OKTOBER 2023

Kijk je er al naar uit om je zomervakantie van 2024 vorm te geven?

Breng dan zeker een bezoekje aan de website www.cazura.be. Bekijk het leuke aanbod aan vakantieverblijven en maak vanaf 2 oktober je reservatie.

Als lid* van de ACLVB ontvang je 30% korting op de huurprijs! Het enige dat je hiervoor dient te doen, is de verificatiecode aanvragen met je lidnummer, e-mailadres en geboortedatum.

Wist je dat

- ... de appartementen van Residentie Majestic te Blankenberge volledig gerenoveerd worden? Hierdoor zal deze locatie tijdelijk gesloten zijn voor verhuur. Maar niet getreurd, vanaf 2 oktober 2023 kan je wel reeds een boeking maken voor een verblijf vanaf begin juli 2024.
- ... Cazura sinds 2021 de nieuwe naam is voor ACLVB Vakantiehuizen? Bij ieder contact spreek je telkens met een medewerker van ACLVB.
- ... we onze nieuwtjes en promoties op Facebook en Instagram plaatsen? Blijf je graag op de hoogte, volg ons dan zeker op [instagram.com/cazura.nl](https://www.instagram.com/cazura.nl) en [facebook.com/cazura.nl](https://www.facebook.com/cazura.nl)

* minstens 12 maanden lidmaatschapsbijdrage betaald hebben



Wie moet sociale verkiezingen organiseren?

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

IMPACT VAN DEZE VERKIEZINGEN

In de periode van 13 tot en met 26 mei 2024 zal in meer dan 10 000 ondernemingen worden overgegaan tot het organiseren van sociale verkiezingen en de oprichting of vernieuwing van Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) en Ondernemingsraden (OR).

De verkiezingsprocedure duurt 150 kalenderdagen, start in december 2023 en is strak georganiseerd. Deze procedure die nauwgezet moet gevolgd worden, aangezien de reglementering de openbare orde raakt, leidt tot een brede waaier aan betwistingen en gerechtelijke procedures voor de arbeidsgerechten over het ganse land: gaande van de betwisting over de afbakening van de technische bedrijfseenheid, de functies van het leidinggevend personeel en het kaderpersoneel, de kiezerslijsten, het aantal mandaten, de lijst van het leidinggevend personeel en het kaderpersoneel, de geldigheid van de kandidaturen, de verbetering van de uitslag van de stemming, tot de nietigheid van de kiesverrichtingen.

WIE MOET VERKIEZINGEN ORGANISEREN?

Ondernemingen die "gewoonlijk gemiddeld" ten minste honderd werknemers tewerkstellen, moeten een Ondernemingsraad oprichten of hernieuwen. Dit is ook zo voor de ondernemingen waar bij de sociale verkiezingen van 2020 een Raad werd opgericht of had moeten opgericht worden, voor zover zij nog steeds gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstellen. Zij moeten dan wel geen verkiezingen houden voor de Ondernemingsraad. Het mandaat in de Ondernemingsraad wordt uitgeoefend door de personeelsafgevaardigden die in het Comité werden verkozen.

Ondernemingen die "gewoonlijk gemiddeld" ten minste vijftig werknemers tewerkstellen, moeten een Comité oprichten.

Het begrip "gewoonlijk gemiddeld" betekent dat eerst de gemiddelde tewerkstelling moet worden berekend. Pas daarna kan onderzocht worden of deze gemiddelde tewerkstelling ook "gewoonlijk" is (*Arbrb. Leuven 4 februari 2016, AR 16/29/A; Arbrb. Brussel 23 november 2012, AR 12/6226/A; Cass. 16.01.1989, RW 1988-89, 1089*).

In tegenstelling tot het begrip "gemiddelde tewerkstelling" bestaat er geen definitie van het begrip "gewoonlijke tewerkstelling" (*Arbrb. Luik 5 november 2020, 2020/AL/70*).

Wanneer de werkgever het gewoonlijk karakter van de gemiddelde tewerkstelling betwist, draagt hij hiervan de bewijslast (*Arbrb. Me-*

chelen 22 maart 2004, 84.520-54521).

Zowel de ondernemingen m t als de ondernemingen zonder industriële of commerciële finaliteit, zoals vzw's, ziekenfondsen, het vrij onderwijs, organiseren verkiezingen. En ja, ook bij de ACLVB zelf kiest het personeel zijn werknemersafgevaardigden in de Ondernemingsraad en het Comité.

ONDERNEMING ALS TECHNISCHE BEDRIJFSEENHEID (TBE)

Algemene principes

Onder het begrip "onderneming" moet voor de sociale verkiezingen worden verstaan de technische bedrijfseenheid (TBE).

De TBE wordt bepaald op grond van de economische en sociale criteria.

In geval van twijfel primeren de sociale criteria. De sociale criteria zijn dus doorslaggevend, los van het bestaan van economische zelfstandigheid (*Cass. 19 december 1983, JTT 1984, 82; Arbrb. Brussel 6 februari AR 12/604/A en 12/693/A*). Zo de economische criteria wijzen in de richting van  n TBE, mag de rechter een andere beslissing nemen door zich enkel en alleen te baseren op de sociale criteria (*Arbrb. Antwerpen, afd. Antwerpen 13 februari 2020, 20/244/A; Arbrb. Antwerpen 10.02.2020, AR 20/147/A, 20/148/A, 20/182/A en 20/185/A*).

Aan het begrip TBE moet veeleer invulling gegeven worden aan de hand van feiten van economische en sociale aard dan op basis van juridische constructies en/of elementen (*Arbrb. Gent 17.02.2020, AR 20/71*).

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

Economische criteria die kunnen wijzen op samenhang zijn o.m. dezelfde, onderling op elkaar afgestemde of complementaire activiteiten (*Arbrb. Brussel 14.02.2020, AR 20/439/A; Arbrb. Gent 4.09.2020, 20/314/A*), dezelfde personen of personen met onderlinge banden nemen deel aan het bestuur (*Arbrb. Gent 04.09.2020, 20/314/A*), eenzelfde boekhoudkantoor en revisor (*Arbrb. Antwerpen, afd. Turnhout 05.02.2016, AR 16100/A*), gemeenschappelijke IT-infrastructuur (*Arbrb. Charleroi 09.04.2004, AR 62986/A*), gemeenschappelijke intranetsite (*Arbrb. Brussel 10.02.2020, AR 12/251/A*), gecentraliseerde administratie, betalingen, instructies en procedures, facturatie, aankoopdienst, magazijn ... (*Arbrb. Gent,*



afd. Kortrijk 05.02.2016, AR 16/40/A), gemeenschappelijke directie (Arbrb. Charleroi 02.03.2012, 12/251/A), zelfde logo, briefhoofd, website (Arbrb. Turnhout 08.02.2012, AR 12/128/A; Arbrb. Charleroi 02.03.2012, AR 12/251/A) ...

Gemeenschappelijke arbeidsvoorwaarden (Arbrb. Kortrijk 07.03.2012, 12/55/A), overplaatsingen en uitwisselingen van werknemers (Arbrb. Brussel 28.02.2020, AR 20/221; Arbrb. Antwerpen, afd. Turnhout 05.02.2016, AR 16/100/A; Arbrb. Brussel 12.02.2016, AR 16/174/A en 16/175/A), gemeenschappelijke opleidingen (Arbrb. Antwerpen 10.02.2020, AR 20/149), gemeenschappelijke parking, vergaderzalen, ingangen, eetzaal (Arbrb. Antwerpen, afd. Turnhout 05.02.2016, AR 16/100/A), gezamenlijke sociale activiteiten zoals een nieuwjaarsreceptie, een fuif, een barbecue, een sinterklaasfeest (Arbrb. Gent 12.02.2020, 20/46/A; Arbrb. Henegouwen, afd. Charleroi 04.03.2016, AR 16/227/A) wijzen onder meer op een sociale samenhang.

Uit een analyse van de rechtspraak blijkt dat afstanden tussen vestigingen niet automatisch leiden tot de conclusie dat er geen sociale samenhang is. Gelet op de moderne communicatiemiddelen (infoscermen, sociale media, e-mailverkeer) belemmeren immers afstanden tussen vestigingen niet langer de sociale samenhang (Arbrb. Gent 12.02.2020, AR 20/46; Arbrb. Antwerpen 10.02.2020, AR 20/149).

De rechtspraak hecht ook nog weinig belang aan cultuur- en taalverschillen. Het verschil in taal de dag van vandaag vormt geen barrière meer voor efficiënt vergaderen. Er kan immers een beroep gedaan worden op vertaaldiensten. Het verschil in cultuur wordt door de rechtspraak als verrijkend gezien (Arbrb. Brussel 06.02.2012 AR 12/517/A en 12/605/A en 12/1211/A; Arbrb. Brussel 10.02.2012, AR 12/775/A). Dat de ene vestiging de Nederlandse taal gebruikt en de andere twee vestigingen beide landstalen, is onbelangrijk. Dat de ene vestiging enkel de Nederlandse taal gebruikt, is immers het gevolg van de wetgeving inzake taalgebruik in sociale zaken. Het taalgebruik als sociaal criterium moet dan ook gerelativeerd worden. Anders oordelen zou immers tot gevolg hebben dat de TBE afgebakend zou moeten worden op basis van de taalgrenzen (Arbrb. Brussel 28.02.2020, AR 20/221).

Het is mogelijk dat de TBE voor de Ondernemingsraad anders is samengesteld dan voor het Comité. Het doel is zo goed mogelijk werkende overlegorganen op te richten waar alle werknemers in de beste omstandigheden bij betrokken worden (Arbrb. Antwerpen, afd. Antwerpen 13.02.2020, 14/244/A; Arbrb. Henegouwen, afd. Charleroi 05.02.2016, AR 16/152/A; Arbrb. Antwerpen afd. Tongeren 4.02.2016, AR 16/18/A). Cruciaal bij de bepaling is dus het belang van de werknemers bij een goede werking van de overlegorganen en een doeltreffend sociaal overleg (Arbrb. Gent

17.02.2020, AR 20/71; Arbrb. Brussel 10.02.2020, AR 20/345).

Het belang van de werknemers bij een goede werking stemt niet noodzakelijk overeen met dat van de vakorganisaties (Arbrb. He-negouwen, afdeling Moeskroen 10.02.2020, AR 20/19).

Een Comité kan verantwoord zijn op lokaal vlak, omdat er op dat vlak meer beleidsruimte nodig is inzake veiligheid en gezondheid. Verschillende activiteiten betekent ook verschillende risico's (Arbrb. Antwerpen 10.02.2020, AR 20/147).

BEWIJSLAST

Door de rechtspraak wordt algemeen gesteld dat in het kader van de afbakening van de technische bedrijfseenheden de bewijslast rust op de eisende partij (de vakorganisaties of de werknemers) met die nuance dat de verwerende partij(en)(de werkgever(s)) loyaal dient(en) mee te werken aan de bewijsvoering (Arbrb. Gent, afdeling Ieper 07.02.2020, AR 20/5/A; Arbrb. Antwerpen 10.02.2020, AR 20/147/A, 20/148/A, 20/181/A, 20/182/A en 20/185/A; Arbrb. Antwerpen 13.02.2020, AR 20/244/A, Cass. 20.03.2006, C04.0441.N).

Naast het feit dat de TBE kan samenvallen met de juridische entiteit (nv, bv) en dat een juridische entiteit kan opgedeeld zijn in meerdere TBE's, voorziet de wet dat een TBE kan samengesteld zijn uit meerdere juridische entiteiten.

Om de bewijslast voor de vakorganisaties of de werknemers te verlichten heeft de wetgever een wettelijk vermoeden ingesteld. Zo worden meerdere juridische entiteiten vermoed, tot het tegendeel bewezen wordt, 1 TBE te vormen, indien het bewijs kan worden geleverd:

- (1) dat ofwel deze juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel deze juridische entiteiten *eenzelfde activiteit* hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn;
- (2) en dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in *dezelfde gebouwen* of in nabijge gebouwen, een *gemeenschappelijk personeelsbeheer*, een *gemeenschappelijk personeelsbeleid*, een *arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen* bevatten.

Wanneer het bewijs wordt geleverd van een van de voorwaarden bedoeld in (1) en het bewijs van bepaalde elementen bedoeld in (2), zullen de betrokken juridische entiteiten beschouwd worden als vormend 1 enkele TBE *behalve indien de werkgever(s) het bewijs levert(en) dat het personeelsbeheer en -beleid geen sociale criteria aan het licht brengen.*

Dat vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidsfeer van de nu bestaande organen en mag enkel worden ingeroepen door de werknemers en de organisaties die hen vertegenwoordigen.

Ook voor juridische entiteiten die afzonderlijk de drempel reeds bereiken, kan het vermoeden ingeroepen worden om samenvoe-

ging tot 1 TBE te bekomen (Arbrb. Antwerpen 14.02.2020, AR 20/207).

REFERTEPERIODE VOOR DE BEREKENING VAN DE PERSONEELSSTERKTE

De referteperiode voor de berekening van de personeelssterkte loopt van 01.10.2022 tot en met 30.09.2023.

WELKE WERKNEMERS KOMEN IN AANMERKING?

De Wet Sociale Verkiezingen definieert een werknemer als elke persoon die krachtens een arbeids- of leerovereenkomst (arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers, telewerkers, studenten, huisarbeiders, expats, gedetacheerden,...) tewerkgesteld is. De personen die voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst zijn door de VDAB, FOREM of ACTIRIS, en de onderzoekers aangeworven door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek alsmede de ermee geassocieerde fondsen, worden gelijkgesteld met werknemers.

De ter beschikking van een gebruikende onderneming gestelde uitzendkrachten komen eveneens in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte onder de voorwaarde dat ze geen vaste werknemer vervangen wiens arbeidsovereenkomst geschorst is, behoudens bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken of bij slecht weer.

Werknemers tewerkgesteld krachtens een vervangingsovereenkomst, statutairen, zelfstandigen, uitzendkrachten bij het uitzendkantoor, bursalen, worden uitgesloten voor de berekening van de tewerkstellingsdrempel. Ook personen in SWT komen niet in aanmerking.

BEREKENING VAN DE GEMIDDELDE PERSONEELSSTERKTE

De gemiddelde personeelssterkte dient voor de werknemers als volgt te worden berekend:

aantal kalenderdagen dat elke werknemer aangegeven is in het Dimona-systeem van 01.10.2022 t.e.m. 30.09.2023 gedeeld door 365. Een werknemer die werd tewerkgesteld van 01.10.2022 t.e.m. 30.09.2023 telt dus voor een breuk 365/365, met andere woorden een geheel. Een werknemer die, bijvoorbeeld, in dienst was van 01.04.2023 t.e.m. 25.04.2023 telt voor een breuk van 25/365.

Het gemiddelde van de uitzendkrachten (in zoverre die geen vaste werknemers vervangen wier arbeidsovereenkomst is geschorst) wordt berekend door het aantal kalenderdagen van inschrijving in het bijzonder personeelsregister tijdens de periode 01.04.2023 tot en met 30.06.2023 te delen door 92.

Bij de berekening van de drempel worden deeltijdse werknemers met een uurrooster van minder dan ¾ van een voltijdse tewerkstelling slechts voor de helft meegeteld. De gewoonlijk gepresenteerde arbeidsduur is bepalend en niet de in de arbeidsovereenkomst vastgestelde arbeidsduur. ■

Europese natuurherstelwet houdt voorlopig stand

Het was een van de laatste Europese hangijzers net voor de zomervakantie, de Europese natuurherstelwet. Begin juli werd de tekst nipt in leven gehouden tijdens een stemming in het Europees Parlement. Maar er is nog een hele weg te gaan en het is voorlopig afwachten welke vorm de finale wet zal aannemen.



WAT IS DE EUROPESE NATUURHERSTELWET?

Deze Europese wet, die centraal staat in de Europese Green Deal, is letterlijk gericht op natuurherstel om de afname van biodiversiteit op het Europese continent een halt toe te roepen. De Europese Green Deal, een initiatief van de Europese Commissie, bestaat uit een reeks beleidsmaatregelen om klimaatverandering en milieubescherming, die een zware tol eisen van ons welzijn en onze economie, een halt toe te roepen. Gezonde rivieren en bossen bieden bijvoorbeeld een effectieve bescherming tegen extreme overstromingen en hitte.

De Natuurherstelwet is de eerste Europese norm die bindende doelen stelt voor het behoud en herstel van de Europese biodiversiteit en ecosystemen op continentale schaal. Het is de bedoeling dat de wet van toepassing is op zowel beschermde natuurgebieden als stedelijke en landbouwgebieden. Hoewel er een vrij brede consensus bestaat over deze doelstelling, zijn de mechanismen om die te bereiken verdeeld.

WAT ZIJN DEZE GROTE LIJNEN PRECIËS?

Ten eerste wil de Commissie dat er tegen 2030 op ten minste 20% van de Europese

oppervlakte natuurherstelmaatregelen zijn genomen. Tegen 2050 moeten deze maatregelen betrekking hebben op alle natuur in slechte staat. Om dit te bereiken moeten de lidstaten hun eigen nationale actieplannen opstellen.

Ten tweede wil de Commissie de aanleg van groene ruimten in steden stimuleren. Steden zullen de gevolgen van de klimaatverandering nog sterker voelen, bijvoorbeeld door de hitte. Daarom mogen steden tegen 2030 geen groene ruimtes meer verliezen en moeten ze er tegen 2050 groen bij krijgen.

Daarnaast wil de Europese Commissie meer natuurwaarde creëren in landbouwgebieden. Concreet wil de Europese Commissie dat 10% van de landbouwgrond waardevolle landschapselementen bevat. Dat kunnen bosranden, heggen of bomenrijen zijn. Deze elementen zorgen voor samenhang in de bodem en voorkomen erosie.

VERDEELDHEID TUSSEN DE LIDSTATEN

Net zoals bij vele andere beleidsdomeinen is er ook op het vlak van natuur- en milieubeleid een diversiteit tussen de verschillende EU-lidstaten. De wet op natuurherstel zal voor elk van hen een andere impact hebben.

Zo is het doel om uitgestrekte natuurgebieden te herstellen niet voor iedereen vanzelfsprekend. Bijvoorbeeld voor dichtbevolkte landen zoals België, of lidstaten waarvan de economie deels gebaseerd is op de exploitatie van het milieu, zoals Finland met zijn grote bosbouwindustrie.

Een andere sector waarin deze natuurherstelwet niet goed valt, is de landbouw. De grote angst in de landbouwsector is dat landbouwgrond zal moeten worden opgegeven. Dit is op zich niet verwonderlijk. Het afstemmen van natuurbeleid en landbouwbeleid is zeer actueel en een belangrijke evenwichtsoefening om het klimaatbeleid succesvol te laten zijn. Dit geldt zowel op Europees als op nationaal niveau. Denk maar aan de moeilijkheden die in Vlaanderen spelen over het stikstofbeleid.

Om met deze zorgen rekening te houden heeft de Commissie op een aantal gebieden een zekere mate van flexibiliteit ingevoerd teneinde rekening te houden met de verschillen tussen landen.

WAT ZIJN DE VOLGENDE STAPPEN?

Nu het officiële standpunt van het Europees Parlement op 13 juli werd goedgekeurd, is dit dossier klaar voor de zogenaamde trilogie. Hierbij zullen de Commissie, de Raad en het Parlement onderhandelen om tot een akkoord te komen waarin alle partijen zich kunnen vinden. De hoop is om voor het einde van dit jaar tot een akkoord te komen. Als ACLVB zullen we het vervolg van deze onderhandelingen op de voet volgen, in samenwerking met het Europees Vakverbond. ■

Cédric Heylen

Een wereld in verandering

Op 15 juni hield de Brussels Regionale van ACLVB een studiedag over de evolutie van de arbeidswereld. Verschillende sprekers hadden het om beurt over een thema dat verband houdt met de arbeidswereld. Op het einde van de dag kwamen ook de sociale verkiezingen aan bod. Meer dan 100 mensen woonden het event bij.

DIGITALISERING VAN DE ECONOMIE

De dag kende een vliegende start met een lezing over de impact van digitalisering op de economie en de arbeidsmarkt. Maarten Boghaert, adviseur van de ACLVB-studiedienst, presenteerde een aantal elementen die deel uitmaken van digitalisering, namelijk recente technologieën die elk voor een kleine revolutie in de industrie hebben gezorgd (artificiële intelligentie, 3D-printing, robotica, block-chain, enz.)

MENTALE GEZONDHEID OP HET WERK

De rest van de ochtend was gewijd aan een bijzonder belangrijk onderwerp, dat weer opdook tijdens de coronacrisis: geestelijke gezondheid op het werk. Olivier Born, freelance trainer en medewerker van onze vzw Fast, sprak over de oorzaken van stress en de schade die het kan toebrengen aan onze gezondheid: astma, huidziekten, hartziekten, depressie, kanker, etc. Ook herinnerde hij eraan dat het een wettelijke verplichting is voor werkgevers om burn-out te voorkomen.

Daarvoor moet je op de hoogte zijn van de alarmsignalen van een burn-out: hoog personeelsverloop, stijgend absentisme binnen een team, vermoeidheid of afhaken van een collega, enz. De ideale oplossing is het invoeren van een reeks maatregelen in de vorm van een collectieve aanpak ter preventie van burn-out binnen het bedrijf.

OPLEIDING

Iedereen spreekt over opleiding, maar toch daalt de algemene deelname aan opleiding, waarschuwde Olivier Lambert tijdens zijn uiteenzetting over levenslang leren. De voorzitter van CEVORA, de vzw die de ongeveer 500.000 werknemers van het paritair comité



200 opleidt, stond stil bij de 'jobs van morgen'. Opleidingen kunnen zowel dienen om reeds verworven vaardigheden te versterken als om nieuwe vaardigheden te verwerven.

Gelukkig voor werknemers profiteren bedrijven van de voordelen van het aanbieden van opleidingsplannen, wat hen aanmoedigt om dit te doen, ook al is het niet verplicht. Ook heeft elke werknemer een individueel recht op opleiding, dat in de wet is vastgelegd. Dit recht bedraagt 4 dagen in 2023 en 5 dagen vanaf 2024.

Aansluitend op dit thema presenteerde Caroline Plichart, ervaren professional op het vlak van human resources en loopbaanontwikkeling, het project "Careers in motion", dat inspeelt op de noodzaak van bedrijven om zich voortdurend aan te passen aan de wereld rondom hen.

Om dit onderwerp af te ronden, gaf Patricia De Marchi, adviseur bij de Brussels Regionale van de ACLVB, uitleg over het principe van betaald educatief verlof (BEV), een recht dat werknemers in de privésector toelaat opleidingen te volgen tijdens hun werkuren met behoud van hun loon. Het systeem is echter

verre van perfect en is nog aan bepaalde hervormingen toe.

Deeltijdse werknemers, vrouwen, werknemers in kmo's en personen met een handicap zijn ondervertegenwoordigd. We moeten dit verlof aantrekkelijker maken voor werknemers, en niet alleen voor bedrijven. Het ontwikkelen van digitale opleidingen zou het voor sommige mensen, zoals alleenstaande ouders, gemakkelijker kunnen maken om cursussen te volgen.

SOCIALE VERKIEZINGEN

Tijdens het laatste deel van de dag werd de Brusselse syndicale werking voor de komende sociale verkiezingen voorgesteld. Een aantal Bestendig Secretarissen zijn dit jaar het team komen versterken, na eerder andere functies binnen de ACLVB te hebben bekleed: Anas Boudhan, Noëlle Pelanis en Nihad Draoui.

Het principe van sociale verkiezingen werd nog eens belicht, een belangrijke democratische gebeurtenis die er vooral moet voor zorgen dat werknemers vertegenwoordigd zijn tegenover hun directie. Maar hoe werf je kandidaten? Alexandre Liefoghe, Bestendig Secretaris, distilleerde enkele tips om de afgevaardigden te helpen de Liberale Vakbond erop vooruit te doen gaan. Hij noemde in het bijzonder de "witte vlekken" van de Brussels Regionale, m.a.w. bedrijven waar de ACLVB weinig of niet aanwezig is. Een lijst indienen in een van deze bedrijven is de beste manier om de resultaten van de vakbond te verbeteren.

Na een vraag- en antwoordsessie gaf Anthony Osché, Brussels interprofessioneel secretaris, een slottoespraak ter afronding van deze dag vol informatie en uitwisselingen. ■

30 jaar strijd voor vrouwen bij de MIVB

Martine Vanophem, al bijna 30 jaar ACLVB-afgevaardigde bij de MIVB, gaat met welverdiend pensioen.

Een terugblik op haar loopbaan als verdedigster van werknemers, en van vrouwelijke werknemers in het bijzonder.



De pensionering van Martine Vanophem (links) werd gevierd in de ACLVB-lokalen te Brussel.

Martine Vanophem begon haar loopbaan bij de MIVB in 1985. Eerst werkte ze 9 jaar als trambestuurder, daarna stapte ze over naar de commerciële dienst, waar ze verantwoordelijk was voor de verkoop van abonnementen in het Rogierstation. Het was op dat moment dat haar vakbondsengagement zich ontwikkelde. "Ik merkte dat vrouwen voor veel dingen moesten vechten", herinnert ze zich. Ook vandaag nog is het personeelsbestand van de MIVB overwegend mannelijk, en is het voor een vrouw moeilijk om er met een gerust gemoed

te werken omwille van seksistische opmerkingen, gebaren en gedragingen met een seksistisch karakter.

MANNENWERELD

Na de verkoop verhuisde Martine naar de veiligheidsdienst van de MIVB, nog meer een mannelijke omgeving. Aanvankelijk was ze de enige vrouw in de afdeling. "Ik leverde strijd voor aparte toiletten voor vrouwen, die konden afgesloten worden, en om een rok te kunnen dragen op het werk. Ik was zowat een spreekbuis voor veel meisjes die naar me toe

kwamen als ze een probleem hadden met een collega, maar ik was ook erg betrokken voor mijn mannelijke collega's."

In bijna 30 jaar vakbondswerk heeft ze een positieve evolutie waargenomen bij de MIVB, hoewel er nog veel vooruitgang moet worden geboekt. "Vandaag zijn er veel meer vrouwen bij de MIVB, maar helaas blijven morele en seksuele intimidatie bestaan. Veel vrouwen verlaten de MIVB vanwege deze problemen", betreurt ze. De strijd tegen dit soort gedrag is overigens een voortdurende bekommernis van de ACLVB-afgevaardigden bij het Brusselse openbaar vervoer.

VOORBEELD

Haar inzet inspireerde anderen om lid te worden van de Liberale Vakbond, tot het punt waarop we de op één na grootste vakbond bij de MIVB zijn geworden. Sindsdien hebben andere afgevaardigden van de ACLVB haar strijd voortgezet, in het bijzonder voor betere werkomstandigheden voor vrouwen. "We worden nu veel serieuzer genomen dan toen ik begon," vertelt Martine, die onlangs met pensioen ging. "Mijn baan mis ik niet, maar ik mis de vakbond," voegt ze eraan toe. Als ze haar actie zou voortzetten, zou ze graag zien dat er meer vrouwen bij de MIVB zijn, dat er meer naar hen geluisterd wordt en dat mannen meer betrokken worden bij deze kwestie, met name door bewustmaking.

Ze zal blijven deelnemen aan activiteiten van de MIVB ter gelegenheid van de Internationale Dag voor de Uitbanning van Geweld tegen Vrouwen (23 november) en de Internationale Dag van de Rechten van de Vrouw (8 maart), en ook bij de sociale verkiezingen van 2024 zal ze haar collega's steunen. ■

Wat is het verschil tussen je bruto- en nettoloon?

Eerste job aan de haak geslagen? Fantastisch, gefeliciteerd! Binnenkort wordt je loon gestort. Weet jij wat het verschil is tussen je bruto- en nettoloon?



Op je contract staat er hoeveel je bruto verdient. Nochtans zal je dit bedrag nooit op je bankrekening ontvangen. Er gaan namelijk nog een aantal zaken van af: de bedrijfsvoorheffing en de socialezekerheidsbijdragen.

WAT IS BEDRIJFSVOORHEFFING?

Bedrijfsvoorheffing is een soort voorschot op je belastingen. Het zou erg onhandig zijn mocht je eenmaal per jaar in één keer al je belastingen moeten betalen. Daarom wordt er elke maand ongeveer 30% van je loon afgehouden als 'bedrijfsvoorheffing'. Je werkgever doet dit voor jou.

Op het moment dat je je belastingen moet betalen, zal je dan de verrekening ontvangen. Heb je meer aan bedrijfsvoorheffing betaald dan het bedrag dat je effectief moet betalen? Dan krijg je een deel teruggestort. Heb je te weinig bedrijfsvoorheffing betaald? Dan moet je bijbetalen.

Als er voor jou maandelijks te weinig bedrijfsvoorheffing wordt afgehouden, dan kan je aan je werkgever vragen om meer af te houden.

WAT ZIJN SOCIALEZEKERHEIDSBIDRAGEN?

Ons systeem van sociale zekerheid werkt als volgt: elke werknemer staat 13,07% van zijn brutoloon af aan de sociale zekerheid. Met dat geld worden heel wat zaken betaald: pensioenen, ziekte-uitkeringen, werkloosheidsuitkeringen, kindergeld, ...

HOE BEREKEN IK MIJN NETTOLOON?

In principe hoef je dus de bedrijfsvoorheffing en de sociale bijdragen af te trekken om je nettoloon te kennen. Alleen zijn er nog heel wat andere factoren die je in rekening moet brengen, zoals bijvoorbeeld je gezinstoestand. Verder zijn er nog extralegale voordelen, maaltijdcheques, ... die na de inhoudingen van de bedrijfsvoorheffing en sociale zekerheid komen te staan op je loonbrief. Dat wil natuurlijk ook zeggen dat die zaken niet in je brutoloon zijn opgenomen en dus ook niet meetellen in de berekening van je werkloosheidsuitkering, ziekte-uitkering en pensioen.

HEB JE NOG VRAGEN? AARZEL NIET EN CONTACTEER ONS!

Stel je vraag aan FreeZbe of doe beroep op je ACLVB-secretariaat. We kunnen niet alleen loonberekeningen maken op maandbasis, maar ook op jaarbasis. Bovendien kan je fiscale situatie in rekening worden gebracht.

Op www.aclvb.be/nl/bruto-nettocalculator#simulatie kan je een simulatie maken van je bruto- en nettoloon. Vul het brutoloon in voor een bruto-netto-simulatie of het nettoloon voor een netto-bruto-simulatie. Handig!

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)

Grondwettelijk Hof vernietigt nieuwe beperkingen aan de Vlaamse Sociale Bescherming

Sociale zekerheid moet basisrecht voor iedereen zijn

Twee jaar geleden voerde de Vlaamse Regering wijzigingen door waardoor de toegang tot de Vlaamse Sociale Bescherming moeilijker werd voor nieuwkomers. Een aantal van die wijzigingen zijn nu weer geschrapt.

De Vlaamse Sociale Bescherming is een stelsel van sociale bescherming dat in Vlaanderen werd ingevoerd om de zorg en ondersteuning van personen met een zorgnood te waarborgen. Het stelsel omvat onder andere de mobiliteitshulpmiddelen en de zorgbudgetten. De Vlaamse Sociale Bescherming is de laag Vlaamse sociale zekerheid die bovenop de federale sociale zekerheid komt en waarvoor we een jaarlijkse premie betalen aan de zorgkas.

In 2021 voerde de Vlaamse Regering heel wat wijzigingen door waardoor de toegang tot de Vlaamse Sociale Bescherming werd bemoeilijkt voor nieuwkomers. Er werden namelijk extra verblijfs- en inburgeringsvoorwaarden gekoppeld aan het recht op een zorgbudget of om de verlaagde zorgpremie te mogen betalen.

Sedert de decreetwijziging moest wie aanspraak wenste te maken op een zorgbudget, voldoen aan een verblijfsvoorwaarde van 10 jaar in plaats van 5 jaar, en bovendien moest die persoon ook houder zijn van een inburgeringsattest. Wie recht had op de verlaagde premie, moest nu een verblijf van 5 jaar aantonen en een inburgeringsattest kunnen voorleggen.

BASISRECHT VOOR IEDEREEN

Het Grondwettelijk Hof heeft echter geoordeeld dat deze extra voorwaarden leiden "tot een aanzienlijke achteruitgang van het

voorheen geboden sociaal beschermingsniveau". Burgers hebben hierdoor minder makkelijk toegang tot een zorgbudget. Voor de invoering van de inburgeringsvoorwaarde bestaat er volgens het Hof "geen redelijke verantwoording".

Het Hof vernietigt daarnaast ook de regeling waarbij de dossiertaks van 75 euro voor het indienen van administratief beroep voor bepaalde groepen enkel werd gehalveerd terwijl die voor andere groepen

werd kwijtgescholden. Volgens het Hof moet iedereen die recht heeft op een verhoogde tegemoetkoming in de ziekteverzekering recht krijgen op een volledige vrijstelling van de dossiertaks.

Deze uitspraak bevestigt wat de sociale zekerheid dient te zijn, namelijk een basisrecht voor iedereen. ■

Caroline Van de Sande

E-team West-Vlaanderen enthousiast weer van start

Recent hebben we onze seniorenwerking E-team na de coronaperiode heropgestart. Velen waren enthousiast over deze heropstart. Zowel oude als nieuwe gezichten waren present op onze eerste meeting. 's Morgens was er een terugblik op de voorbije jaren en een voorstelling aan elkaar. Over de middag hebben we genoten van een heerlijke barbecue en in de namiddag werd de agenda opgemaakt voor de komende maanden.

Tevens kunnen we meedelen dat we onze werking hebben aangevat met een nieuw bestuur.

Leden (vanaf 55 jaar) die willen toetreden tot deze fantastische E-team-groep, kunnen



dit door contact op te nemen met Geert Debevere, Zonesecretaris West-Vlaanderen, via mail naar geert.debevere@aclvb.be of via een plaatselijk ACLVB-secretariaat. ■

Geert Debevere

Tijdelijk werkloos?

De elektronische controlekaart eC3.2

Sinds mei 2018 gebruikt een geselecteerde groep werknemers van enkele pilootbedrijven de elektronische controlekaart tijdelijke werkloosheid (eC3.2). Sinds 1 september 2023 is de pilootfase beëindigd, en wordt de toepassing opengesteld voor algemeen gebruik door tijdelijk werklozen. Wat is het, hoe krijg je toegang en hoe werkt de applicatie? We leggen het voor je uit.

WAT IS HET?

De elektronische controlekaart tijdelijke werkloosheid (eC3.2) is een beveiligde onlinedienst van de sociale zekerheid waartoe enkel jij als tijdelijk werkloze toegang hebt. Je gebruikt de onlinedienst om je controlekaart tijdelijke werkloosheid in te vullen, te raadplegen, te wijzigen en te versturen. Op basis van de elektronische kaart wordt je tijdelijke werkloosheid gecontroleerd en uitbetaald.

Om gebruik te maken van de toepassing moet je aangesloten zijn bij een uitbetalingsinstelling, bijvoorbeeld ACLVB. Bovendien is er een akkoord nodig tussen jou en je werkgever of is het gebruik van de toepassing in de onderneming voorzien door een collectieve arbeidsovereenkomst (cao), of door het arbeidsreglement. Het gaat om een mogelijkheid, geen verplichting om digitaal te werken. Voorlopig blijft ook de papieren variant van de controlekaart bestaan wanneer er geen akkoord is voor het gebruik van de eC3.2.

TOEGANG?

De elektronische controlekaart wordt beschikbaar gesteld via de portaalsite van de sociale zekerheid (www.socialsecurity.be/burger), www.aclvb.be/nl/elektronische-controlekaart of via de eC3.2 app. Inloggen kan eenvoudig via Itsme of eID.

Er verschijnt een foutboodschap indien je werkgever het gebruik van de elektronische controlekaart niet toelaat of wanneer er voor jou geen Dimona-gegevens gekend zijn tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid. Bij het eerste gebruik van de toepassing zal je een elektronische verklaring op eer aangeboden krijgen. Daarbij bevestig je onder

meer dat je vanaf de geselecteerde maand zal gebruikmaken van de elektronische kaart. Dit gebruik geldt voor onbepaalde duur, voor alle maanden waarin je een uitkering tijdelijke werkloosheid aanvraagt.

Opgelet! Bij een andere werkgever of bij verandering van werkgever kan je de elektronische controlekaart tijdelijke werkloosheid enkel verder gebruiken indien ook bij deze andere of nieuwe werkgever het gebruik daarvan is voorzien in een individueel akkoord, door een cao of door het arbeidsreglement.

Is dit niet het geval, neem dan onmiddellijk contact op met je ACLVB-secretariaat.

HOE WERKT DE ELEKTRONISCHE CONTROLIKAART TIJDELIJKE WERKLOOSHEID EC3.2?

De controlekaart eC3.2 ziet er iets anders uit dan de papieren versie, maar is eenvoudig te gebruiken. Er is één kalender per maand waarop je arbeidsdagen, ziekte dagen, vakantiedagen en andere niet-vergoedbare dagen online of via de app kan aangeven. Vul de kaart in vanaf je 1e dag tijdelijke werkloos-

The screenshot displays the 'Mijn controlekaart Tijdelijke Werkloosheid' web application. At the top, there's a navigation bar with 'Home', 'E-ID', and 'Gedrag'. Below that, the title 'Mijn controlekaart Tijdelijke Werkloosheid' is prominent. A blue banner contains a message: 'Uw aanvraag wordt automatisch ingediend en effectief. Samen met de eC3.2 app wordt u ook gecorrigeerd.' Below this, there's a section for 'Online aanvraag' with fields for 'Online aanvraagnummer', 'eC3.2-nummer', 'Vrijstelling', and 'Werkloosheidsperiode'. A 'PDF genereren' button is visible. The main part of the interface is a calendar for August 2023, showing days from MA to ZO. Days are marked with 'V' for 'Vakantie' and 'A' for 'Arbeid'. A legend on the right side explains the symbols: 'Werkloos' (empty), 'Vakantie' (V), 'Andere situatie' (A), 'Bijkomende activiteit' (B), 'Vrijgestelde werkdagen' (V), 'Overige situatie' (O), 'Arbeid' (A), 'Arbeidsongeschikt' (Z), 'Niet van toepassing' (N), and 'Meerdere werkgevers' (M). The legend also includes 'Eerste effectieve werkdag' (E) and 'Niet-veiligheids' (N).

heid (of vanaf het begin van de maand indien je in de bouwsector werkt), tot op het einde van de maand.

Per dag kan je meerdere situaties aanduiden, mochten die zich voordoen. Er is zelfs de mogelijkheid om bepaalde situaties te specificeren, bijvoorbeeld collectieve vakantie of individuele vakantie, arbeid bij een andere

werkgever enz. Wil je nog extra informatie meegeven, dan is ook daar ruimte voor voorzien.

Heb je je vergist bij het invullen van de kaart? Geen probleem, een vergissing kan je via de elektronische controlekaart makkelijk rechtzetten tot zolang de kaart niet is ingediend.

Je stuurt de controlekaart elektronisch

naar ACLVB vanaf de vroegste toegestane bevestigingsdatum aangeduid op de kalender. Onmiddellijk volgt een bevestiging en ben je dus gerust dat de kaart is ingediend.

Meer info? Met vragen over het invullen van je kaart kan je altijd bij je ACLVB-secretariaat terecht.

Verlengd: Oekraïense vluchtelingen opvangen heeft geen impact op uitkering

Tot 31 december 2023 mogen werklozen hun gezinstoestand behouden wanneer ze tijdelijke opvang bieden aan Oekraïense vluchtelingen. De regeling gold initieel tot 28 februari 2023, maar werd nu door de regering retroactief verlengd tot het einde van dit jaar.

De persoonlijke en familiale toestand beïnvloedt normaal het bedrag van de werkloosheidsuitkering. Om de gezinstoestand niet te laten wijzigen voor werknemers of werklozen die Oekraïners opvangen, moeten ze de RVA informeren dat de bijkomende personen onder hetzelfde dak Oekraïense vluchtelingen zijn. Dit gebeurt aan de hand van het aanvraagformulier C110-Opvang Oek-

raïense vluchtelingen, dat beschikbaar is op de RVA-website of bij je ACLVB-secretariaat.

Let op: ook het einde van de tijdelijke opvang moet worden aangegeven. Wanneer dit niet gebeurt, kan dit gevolgen hebben voor je recht op uitkeringen.

Dienst Uitbetalingsinstelling

The screenshot shows the homepage of Weetwijzer.be. At the top, there is a navigation bar with the ACLVB logo, a search bar, and links for 'Mijn account', 'Mijn printlijst', and 'Uitloggen'. Below the navigation bar, the main heading reads 'Welkom op de Weetwijzer'. There are four content boxes arranged in a 2x2 grid:

- Individueel arbeidsrecht:** Een overeenkomst als handelsvertegenwoordiger of als bediende, voltdis. voor bepaalde duur...? Wat te doen bij ziekte, huwelijk, politiek mandaat, tijdelijke werkloosheid...? Studentenarbeid, thuiswerk, ontslag en opzegging...
- Collectief arbeidsrecht:** Hier vindt u alle elementen die van toepassing zijn op een groep werknemers: paritaire comités, collectieve arbeidsovereenkomsten, ondernemingsraad, comité voor preventie en bescherming op het werk, overgang van onderneming.
- Arbeidsreglementering:** Hoe wordt tijdscrediet geregeld, welke elementen worden als loon aanzien, hoeveel uren mag er per dag, per maand, per jaar gewerkt worden? Het arbeidsreglement, de anti-discriminatiewetgeving, het gezondheidstoezicht van de werknemers, psychosociale aspecten op het werk...
- Sociale zekerheid:** Wat is loon voor de RSZ? Wanneer zijn bijdragen verschuldigd? Wat bij een tewerkstelling in het buitenland? Wat te doen bij een arbeidsongeval? Wat als het werk je ziek maakt? In bed gekluisterd met griep? Op welke uitkeringen aanspraak maken?

Weetwijzer.be

Een exclusief voordeel voor leden van de ACLVB!

Wie zijn sociale rechten kent, staat sterker. Heb je een vraag rond arbeidsrecht of socialezekerheidsrecht? Het antwoord vind je op de website weetwijzer.be.

Dankzij je lidmaatschap bij de ACLVB heb je gratis toegang tot de Weetwijzer. Een voordeel van formaat!

BOOST

het overleg



Kom op voor ACLVB!

SOCIALE VERKIEZINGEN 2024



STOP JE ENERGIE
IN EEN POSITIEVE VAKBOND

