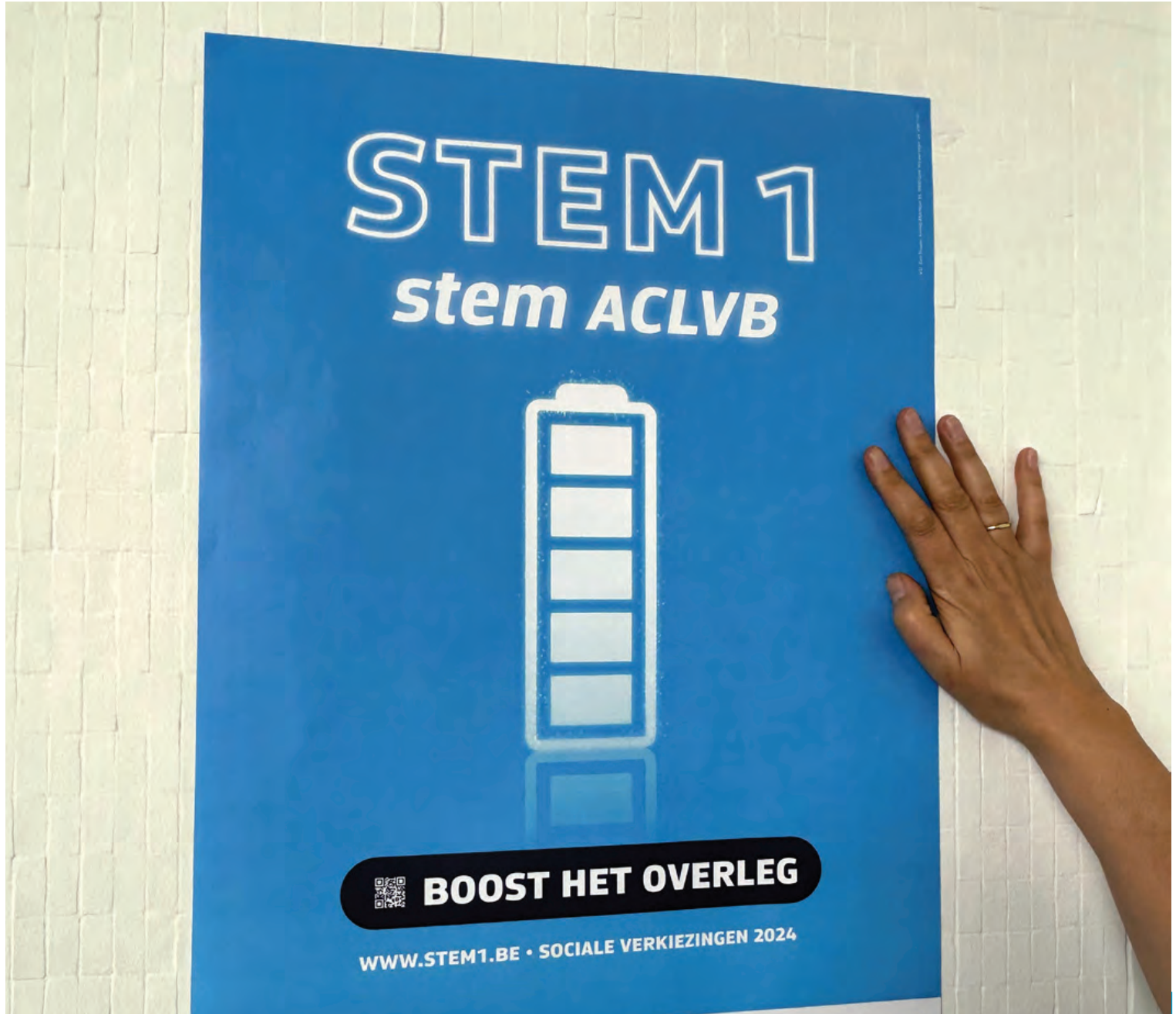




VRIJUIT

TWEEMAANDELIJKS LEDENBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



One team, team 1!

In dit nummer:

De 10 prioritaire beleidsvoorstellen van de Liberale Vakbond | 80 jaar sociale zekerheid in België |
Lijst nummer 1 is ingediend, en nu? | Ontslagen op het werk: ACLVB staat je bij!

INHOUD

Memorandum ACLVB 4

De studiedienst van ACLVB formuleerde 10 prioritaire beleidsvoorstellen voor de volgende federale regering. Ze moeten dringend gerealiseerd worden als we tijdig vooruitgang willen zien richting onze doelstellingen 2030.

80 jaar sociale zekerheid 6

Dit jaar vieren we de 80ste verjaardag van het Belgisch socialezekerheidsstelsel. Anno 2024 blijkt het stelsel nog niets aan belang te hebben ingeboet, integendeel.

Loonkloof en pensioenkloof 8

Cijfers tonen aan dat op de Belgische arbeidsmarkt nog steeds sprake is van een loonkloof tussen mannen en vrouwen. Wat zijn de oorzaken en waar liggen mogelijke oplossingen? Naast de loonkloof bestaat helaas ook een pensioenkloof.

Maaltijdcheques moeten dringend omhoog 11

Voeding werd de jongste tijd razendsnel duurder. En toch werd de maximale waarde van maaltijdcheques al sinds 2016 niet meer verhoogd. De ACLVB vraagt dat het bedrag zou worden opgetrokken van 8 naar 10 euro.

Ontslagen? Wat nu? 23

Ontslagen worden is ingrijpend. Je komt in een onzekere periode terecht waarbij vaak (nog) onduidelijk is hoe de beëindiging van de tewerkstelling geregeld zal worden en of je recht hebt op een werkloosheidsuitkering. Eén geruststelling: de ACLVB staat je bij!



Delhaize, een jaar later



Intussen is het een jaar geleden dat supermarktketen Delhaize met het nieuws naar buiten kwam dat het zijn laatste 128 eigen winkels zou franchiseren, beslissing die insloeg als een bom bij de duizenden werknemers. Ondanks het aangehouden protest en overlegopingen weigerde de Delhaize-directie haar plannen ter discussie te stellen.

ACLVB wist een overeenkomst af te sluiten voor de betaling van een premie via cao 90, waardoor de werknemers significant minder belastingen hebben moeten betalen. Dit betekende geen goedkeuring van het plan, wel een noodzakelijke beslissing om de koopkracht van het personeel maximaal te beschermen.

Vandaag blijft ACLVB haar leden bijstaan! Werknemers van filialen die gefranchiseerd zijn, kunnen rekenen op een uitgebreide individuele dienstverlening via onze plaatselijke kantoren over het hele land.

Nationaal blijft de Liberale Vakbond ijveren voor een harmonisering van de 5 paritaire comités voor de handel, bron van onrecht in de sector.

ACLVB zet de strijd verder!

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

Gert Truyens, 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.

Kies voor oplossingen die werken in jouw onderneming, stem ACLVB!

Het was zowat een dagelijks thema in de pers de voorbije weken: de sociale onrust her en der in ons land. Barry Callebaut, Van Hool, Brussels Airlines, Decathlon, Arcelor Mittal, ... Tegen het moment waarop deze Vrijuit in je brievenbus of mailbox belandt, is het lijstje misschien alweer langer. Overal staan jobs of arbeidsvoorwaarden onder druk.

In onzekere tijden blijft één zekerheid overeind: op de Liberale Vakbond kun je rekenen. We ontzorgen je, dat lees je verderop in dit magazine. En we gaan door met onderhandelen en oplossingsgericht meedenken, we geven niet op, we laten je niet in de steek. Allemaal met één doel: het verzekeren van werkgelegenheid en van fatsoenlijke, correcte arbeidsomstandigheden.

ACLVB is dé vakbond die kiest voor constructief overleg. Wij zijn ervan overtuigd dat op die manier het meest te bereiken valt. Ja aan echte dialoog en een deskundig onderbouwd langetermijndenken dus, neen tegen populistisch gestook.

Een sterke vertegenwoordiging van de Liberale Vakbond binnen je bedrijf is dan ook essentieel. En hier kom ik tot mijn punt: binnenkort kan jij daarover beslissen.

Bij de sociale verkiezingen - van 13 tot en met 26 mei, in bedrijven vanaf 50 werknemers - bepaal jij wie de komende 4 jaar jouw stem mag zijn in het overleg met je werkgever. Grijp deze kans met beide handen en neem daadwerkelijk enkele minuten de tijd om te stemmen ... op (de kandidaten van) lijst 1 natuurlijk!

Ik zie deze sociale verkiezingen met vertrouwen tegemoet. Op dit eigenste moment mag ik verheugd vaststellen dat zich meer mensen kandidaat gesteld hebben voor de ACLVB-lijsten dan op een vergelijkbaar moment in de verkiezingsprocedure van 2020. Da's alvast een overtuigende start. De jongste weken heb ik heel wat van onze kandidaten ontmoet. Sommigen draaien reeds geruime tijd mee als ACLVB-afgevaardigde, anderen wagen voor het eerst de stap. Op ieder van hen ben ik uitermate trots. Allen gaan ze onze waarden uitdragen, hun engagement vervult me met hoop en optimisme. Ik weet dat ze ambitieuze én realiseerbare doelstellingen zullen vooropstellen, zodat wat ze beloven, ook daadwerkelijk kan bereikt worden bij jou op het werk. Bovenal wil ik hun alle succes toewensen en nu reeds danken voor hun inzet.

Onze speerpunten ken je. De Liberale Vakbond komt op voor koopkracht, op alle mogelijke manieren: via de lonen, de extralegale voordelen en onder meer een verhoging van de maaltijdcheques, de automatische indexeringen, de belasting op inkomsten uit arbeid, de sociale zekerheid, Daarnaast ijveren we voor een gezonde werk-privébalans, een vlottere combinatie van werk, vrije tijd en gezinsleven. Ook stabiele jobs behoren tot onze kernthema's, net zoals de kwaliteit van jobs en loopbanen die in elke fase van je leven menswaardig en werkbaar blijven.

We gaan ervoor! Laat de verkiezingen maar komen, wij zijn opgeladen met positieve energie. ACLVB, one team, team !

Gert Truyens
Nationaal Voorzitter



Tien prioritaire beleidsvoorstellen voor een welvarender, socialer en duurzamer België

Met het oog op de politieke verkiezingen in juni en de vorming van een nieuwe federale regering heeft de Liberale Vakbond

10 concrete voorstellen gedaan die prioritaire aandacht verdienen.



De ACLVB dringt er reeds geruime tijd op aan: de wet van 1996 moet dringend worden gewijzigd, al was het maar door opnieuw een indicatieve loonmarge in te voeren, zodat de werknemersvertegenwoordigers weer enige vrijheid krijgen bij het onderhandelen over de lonen.

In 2023 heeft de ACLVB haar visie 2030 voorgesteld voor “een sterke koopkracht, die gefundeerd is op een duurzame economische groei mét respect voor de klimaatproblematiek, waarbij de fiscaliteit als ultieme herverdelers kan werken”. Binnen dat kader werden 15 doelstellingen naar voren geschoven, elk met concrete beleidsvoorstellen om daartoe te komen (de Doelstellingen 2030 lees je op www.aclvb.be/nl/actueel/doelstellingen-2030). Elk jaar analyseert de studiedienst van ACLVB de gegevens met betrekking tot deze doelstellingen om na te gaan of de regering al dan niet op de goede weg is. Aangezien er in 2024, na de verkiezingen, onderhandelingen zullen plaatsvinden voor het vormen van een nieuwe regering, werden 10 beleidsvoorstellen geselecteerd als prioritair voor een welvarender, socialer en duurzamer België tegen 2030.

1. Een progressieve Dual Income Tax invoeren

Een manier om de koopkracht van werknemers

te herstellen is het verlagen van de belastingdruk op lonen. Om dit verlies aan inkomsten voor de staat te compenseren, stelt de Liberale Vakbond voor de belasting op verschillende vormen van inkomsten uit vermogen te verhogen. In België worden die inkomsten nog steeds zwak belast, als ze al belast worden, en er is geen progressief belastingstelsel.

De progressieve Dual Income Tax bestaat erin inkomsten uit arbeid en inkomsten uit vermogen afzonderlijk te belasten, elk volgens progressieve schijven.

We zijn niet de enigen die dit voorstellen, want de OESO heeft België specifiek een belastinghervorming aanbevolen die wel heel nauw aansluit bij ons voorstel. Volgens onze berekeningen zou deze vorm van belasting niet alleen meer inkomsten voor de staat genereren, maar belastingbetalers ook 1350 euro per jaar extra opleveren, of netto 112,50 euro extra per maand.

2. Een einde maken aan het onrechtmatig gebruik van managementvennootschappen

Managementvennootschappen worden maar al te vaak opgericht om belastingen te ontwijken. Ze stellen een belangrijk deel van de beroepscategorieën met een hoog inkomen in staat om hun eigen inkomen te verschuiven naar dat van hun vennootschap, met veel lagere belastingcijfers (maximaal 25%, tegenover 50% voor natuurlijke personen), met name door uitgaven te doen die het belastbaar inkomen van hun managementvennootschap verlagen.

Om een einde te maken aan deze praktijk, die een enorme inkomstenderving voor de staat en de sociale zekerheid met zich meebrengt, vraagt ACLVB gepaste maatregelen die het oneigenlijk gebruik van managementvennootschappen ontmoedigen.

3. De wet van 1996 hervormen en een werknemersdividend invoeren

Sinds de hervorming van de wet van 1996 in 2017 is er bijna geen manoeuvreerruimte meer voor reële loonstijgingen, d.w.z. bovenop de indexering. Deze wet moet dringend worden gewijzigd, al was het maar door opnieuw een indicatieve loonmarge in te voeren, zodat de werknemersvertegenwoordigers weer enige vrijheid krijgen bij het onderhandelen over de lonen. Bij de berekening van de loonkloof moet rekening worden gehouden met lastenverlagingen en subsidies ten voordele van de werkgevers. De ACLVB pleit ook voor de invoering van een werknemersdividend: wanneer het uitgekeerde dividend met een bepaald percentage stijgt, zou dit voor de betrokken werknemers automatisch aanleiding moeten kunnen geven tot een niet-recurrente bonus, die zou afhangen van de stijging van de dividenden voor de aandeelhouders.

4. De maaltijdcheques optrekken met 2 euro

Het plafond voor het (para)fiscaal vrijgestelde bedrag van de werkgeversbijdrage voor de maaltijdcheques is sinds 2016 niet gewijzigd. Maar tussen januari 2016 en februari 2024 zijn de prijzen van voeding en niet-alcoholische dranken met 37,37% gestegen. Daarom vragen we om een verhoging van de werkgeversbijdrage aan de maaltijdcheque met 2 euro, van 6,91 euro naar 8,91 euro (een verhoging van 28,94%), waardoor de maximumwaarde op 10 euro komt. Maaltijdcheques zijn het vaakst toegekende extralegale voordeel en helpen de koopkracht van de rechthebbende werknemers verhogen. Vanuit de ACLVB hebben we een petitie gelanceerd voor een verhoging van de maaltijdcheques, die we aan de volgende federale regering zullen overhandigen. Teken mee de petitie op onze website www.boostmaaltijdcheques.be.

5. Meer toegankelijke verlofstelsels

Met het oog op een betere balans tussen werk en privé moet de toegang tot verlofregelingen worden vergemakkelijkt via aanpassing van de tewerkstellingsvoorwaarde. De ACLVB pleit voor een verhoging van de onderbrekingsuitkeringen voor doelgroepen zoals alleenstaanden en kortgeschoolden. Om meer mensen naar de arbeidsmarkt te trekken, moeten we kwaliteitsvolle loopbanen aanbieden!

6. Een omkaderde flexibele werkorganisatie

Uit een enquête bij onze leden blijkt dat meer dan een derde van de ondervraagde werknemers ontevreden is over de mate van autonomie die ze hebben in hun bedrijf. Nu de arbeidsmarkt volop in beweging is, moeten we nadenken over innovatieve manieren om het werk te organiseren, bijvoorbeeld door middel van autonomieplannen, betere toegang tot telewerken en hervorming van de wetgeving op bijkomende uren voor deeltijds werk. Deze flexibiliteit moet op collectief niveau geregeld worden, via de sociale partners, om een gelijke behandeling van alle werknemers te garanderen.

7. Artificiële intelligentie op de werkplek omkaderen

Steeds meer bedrijven maken gebruik van artificiële intelligentie, een technologie met vrijwel onbeperkte mogelijkheden. Het gebruik ervan moet specifiek worden gecontroleerd om ervoor te zorgen dat het alleen wordt ge-

bruikt voor het verhogen van de productiviteit, het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en de veiligheid van werknemers, en het versnellen of automatiseren van bepaalde repetitieve, zware of gevaarlijke taken. De risico's van misbruik zijn zeer reëel: schending van de privacy, ongebreidelde controle, onmenselijke besluitvorming, gebrek aan transparantie, verlies van autonomie en vaardigheden, bedreiging van bepaalde jobs, enzovoort. In dit verband moet cao 39 over de invoering van nieuwe technologieën op de werkplek, die dateert uit 1983, worden gemoderniseerd om de nieuwe uitdagingen aan te gaan die AI met zich meebrengt.

8. Sociale ratio's omtrent preciaire arbeid ontwikkelen

Helaas zien we de laatste jaren een toename van het aantal zogenaamde "atypische" contracten, d.w.z. contracten die niet van onbepaalde duur noch voltijds zijn. Het voltijds vast contract moet het voorkeursmodel blijven voor tewerkstelling in België. We verwelkomen onlangs het akkoord dat werd bereikt in de Nationale Arbeidsraad over de invoering van een extra bijdrage voor bedrijven die buitensporig veel gebruik maken van opeenvolgende dagcontracten. Maar we moeten verder gaan door sociale ratio's in te voeren die per sector een grens stellen aan preciaire tewerkstelling: onvrijwillig deeltijds werk, tijdelijke contracten, uitzendarbeid en flexijobs. Ook hier zou het overschrijden van deze ratio's moeten leiden tot extra sociale bijdragen. De geïnde middelen zouden kunnen worden ingezet voor de ondersteuning van de kwetsbare groepen die het meest getroffen worden door deze vormen van onzeker werk, om hen op te leiden en te activeren via sectorale werkgelegenheidsprogramma's, zodat ze onder stabiele en kwaliteitsvolle omstandigheden kunnen werken.

9. Sectorale transitieplannen

Volgens de federale milieudienst kan het koolstofvrij maken van onze economie tegen 2030 tot 80 000 banen opleveren. De strijd tegen de klimaatverandering moet dus niet alleen worden gezien als een uitdaging, maar als een kans die moet worden aangegrepen. De Liberale Vakbond is van mening dat er in de betrokken sectoren in overleg met de sociale partners transitieplannen moeten worden opgesteld om hun doelstellingen inzake



Het gebruik van artificiële intelligentie moet specifiek worden gecontroleerd om ervoor te zorgen dat die alleen wordt gebruikt voor het verhogen van de productiviteit, het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en de veiligheid van werknemers, en het versnellen of automatiseren van bepaalde repetitieve, zware of gevaarlijke taken.

de vermindering van de uitstoot van broeikasgassen te behalen. Deze transitie moet vergezeld gaan van een grondige evaluatie van de sociale, economische en werkgelegenheidseffecten, zodat de sectoren adequaat kunnen reageren.

10. Een herziening van de wetgeving inzake herstructureringen

Helaas blijven herstructureringen het nieuws domineren, denk aan recente voorbeelden zoals Barry Callebaut en Van Hool. Als vakbond zien we dat de resultaten van herstructureringen catastrofaal zijn wat betreft het aantal jobs dat uiteindelijk behouden blijft, vaak ver beneden de verwachtingen. Wij vinden dat werknemers in een vroeger stadium meer betrokken moeten worden bij het bedrijfsmanagement. Ze zouden een waarschuwings- en expertiserecht moeten krijgen, zodat er preventieve maatregelen kunnen genomen worden als de cijfers slecht zijn. Wat het curatieve aspect betreft, zou elke werkgever, zoals het geval is in Frankrijk, een algemeen kwalitatief sociaal plan moeten uitwerken, met opname van onderaannemers en andere economisch afhankelijke werkenden, zodat men zich kan concentreren op de opleiding en herinschakeling van werknemers binnen het bedrijf zelf. Bij gebrek aan interne herinschakeling zouden de werknemers moeten kunnen genieten van begeleiding, opleiding en externe herklassering om de schade te beperken. Met een dergelijke methode zou 20% van de betrokken banen kunnen worden gered, tegenover 10% nu. ■

1944-2024

Al bijna 80 jaar beschermd dankzij onze sociale zekerheid



Je wordt ziek en je kan rekenen op een terugbetaling van je dokterskosten. Je werkgever ontslaat je en je inkomensverlies wordt deels opgevangen door een werkloosheidsuitkering. Je neemt ouderschapsverlof, of je valt langdurig uit door een arbeidsongeval, of je gaat met pensioen, ... in al die situaties kun je in ons land opgelucht ademhalen, je wordt niet aan je lot overgelaten. Die zekerheid hebben we te danken aan het unieke systeem van onze sociale zekerheid. Dit jaar vieren we in België de 80ste verjaardag van het stelsel.

80 jaar geleden, da's even teruggaan in de geschiedenis. Op 20 april 1944, in volle oorlog, sloten vakbondsleiders en 'verlichte' werkgevers het Sociaal Pact. Enkele maanden later zou het Pact in wetgeving worden omgezet. Op 28 december 1944, de dag dat Duitsland aan het verwoestende Ardennenoffensief begon, werd in Brussel de 'Besluitwet betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders' ondertekend. De wet legde de basis voor onze sociale zekerheid die we vandaag kennen: een wettelijk verankerde sociale bescherming, gebaseerd op solidariteit en verzekering, en voornamelijk gefinancierd door bijdragen van werkgevers en werknemers op het loon. Dankzij de Besluitwet Maatschappelijke Zekerheid was er voortaan een verplichte verzekering tegen werkloosheid en ziekte! De Rijksdienst voor Maatschappelijke Zekerheid (de voorloper van de RSZ) int sindsdien de (verplichte) sociale bijdragen op het loon. Tot op de dag van vandaag blijven de centrale principes van de Besluitwet overeind.

UITDAGINGEN

Het stelsel van de sociale zekerheid blijkt anno 2024 nog niets aan belang te hebben ingeboet, integendeel.

Goed om weten is dat in de instellingen van de sociale zekerheid de sociale partners deelnemen aan het beheer. Het geld voor de sociale zekerheid komt dan ook voor het overgrote deel van de werknemers en werkgevers. Zowel in de beheerscomités van de RSZ (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid), de RVA (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening), het RIZIV (Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering), Fedris (Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's), de RJV (Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie) als de FPD (Federale Pensioendienst) onderhandelt de ACLVB samen met de andere vakbonden voor jouw sociale-zekerheidsrechten. Katrien Allaert, Nationaal Secretaris ACLVB: "We adviseren er over nieuwe reglementering en de financiering van de sociale zekerheid. Verder beheren we als het ware mee de goede werking van de instellingen."

Sinds 1947 is de ACLVB bovendien een erkende uitbetalingsinstelling voor werkloosheidsuitkeringen.

Zeker is dat het stelsel met een reeks uitdagingen geconfronteerd wordt. Hoe ver reikt de toegang die België wil bieden tot zijn sociale bescherming? Wat met het dalende werkgeversaandeel in de financiering van de sociale zekerheid of de wildgroei aan uitzonderingsprincipes (bv. flexi-jobs) die niet (volledig) bijdragen? Wat te zeggen over de sociale minima die onder de armoedegrens liggen? Of de vervangingsuitkeringen die er steeds minder in lijken te slagen de levensstandaard te laten behouden?

Voor de ACLVB is een stevige basisfinanciering van de sociale zekerheid alvast van kapitaal belang, net zoals het nakomen van het verzekeringsprincipe (het verband tussen loon, bijdragen en uitkeringen) op basis van solidariteit.

KLAAR VOOR NOG EENS 80 JAAR?

De sociale zekerheid viert eind 2024 haar 80-jarig bestaan. Maar de drie Belgische vakbonden willen deze belangrijke gebeurtenis nu al onder de aandacht te brengen. Onder de noemer 'Onze sociale zekerheid: klaar voor nog eens 80 jaar?' buigen we ons tijdens een studienamiddag op 16 april over de talrijke hete hangijzers omtrent de adequaatheid en de financiering van onze sociale zekerheid. Nog tijdens dit event zullen we kopstukken van de verschillende democratische politieke partijen confronteren met enkele stellingen. Meer daarover lees je later in Vrijuit. ■

Bedrijven in moeilijkheden: ACLVB ondersteunt je!

De jongste weken werden we overstelpt met slecht nieuws vanuit verschillende grote bedrijven. Duizenden jobs staan op de tocht.

VAN HOOL

De Vlaamse busfabrikant Van Hool bevindt zich momenteel op de rand van een faillissement. Meer dan 1 000 jobs zijn bedreigd. Het bedrijf heeft maar liefst 45 miljoen euro nodig om zichzelf te redden. In plaats van op zoek te gaan naar de schulden, wil de ACLVB vooral constructief meewerken aan het vinden van alle mogelijke oplossingen om het ergste te vermijden en de betrokken werknemers zo goed mogelijk informeren.

BRUSSELS AIRLINES

Ook de sociale onrust bij Brussels Airlines zal niemand ontgaan zijn. Dat de maatschappij er financieel weer beter voorstaat, is in de eerste plaats te danken aan haar personeel. "De werknemers van Brussels Airlines hebben veel begrip getoond voor de moeilijke financiële situatie van de voorbije jaren. Het wordt tijd dat ze daarvoor erkend worden, en momenteel is dat niet het geval", betreurt onze Bestendig Secretaris Tim Roelandt. De luchtvaartmaatschappij boekte vorig jaar een recordwinst van

53 miljoen euro, maar dat laat zich helaas niet zien in het welzijn van het personeel. Uiteindelijk werd rond half maart een akkoord bereikt met het cabinepersoneel en vervolgens op 24 maart met de piloten, waardoor een pilotenstaking tussen 27 en 30 maart op de valreep werd afgewend.

BARRY CALLEBAUT

Chocoladefabrikant Barry Callebaut, 's werelds grootste producent, heeft aangekondigd meer dan 2 000 banen te schrappen, waaronder ongeveer 500 in België, in zijn vestigingen te Wieze, Lokeren en Halle. Een verrassende beslissing. "Laten we niet vergeten dat dit een winstgevend bedrijf is, dat ook zijn productie wil verhogen en extra personeel wil aannemen! Er is echt een gebrek aan logica bij Barry Callebaut", hekelde onze Bestendig Secretaris Kurt Marysse. De procedure-Renault werd opgestart. Als grootste vakbond bij Barry Callebaut heeft ACLVB de werkgever een deadline van 29 maart gegeven om met alternatieve plannen te komen voor het plan dat hij had

voorgesteld. Daarin moeten in ieder geval de werknemers centraal staan.

DECATHLON

Decathlon beweert een 'bevrijd' bedrijf te zijn. Achter de zogenaamde 'autonomie' en 'betrokkenheid' van hun werknemers gaat een weigering schuil om een sociale dialoog aan te gaan, en dit wordt weerspiegeld in de werkomstandigheden, zowel in de winkels als in het logistiek centrum in Willebroek. Bovendien zijn veel banen geschrapt zonder het minste overleg met de vakbonden.

Op maandag 4 maart, ter gelegenheid van een directiewissel in het depot te Willebroek, heeft een delegatie van ACLVB een 'onderhandelingsstafel' voor het gebouw opgesteld en de directie uitgenodigd, maar die heeft zich niet verwaardigd om te komen opdagen. De vakbonden zijn al naar de rechtbank en de sociale inspectie gestapt om de rechten van de werknemers te laten gelden. Massaontslagen kunnen niet worden doorgevoerd zonder overleg. ■

Slachtoffer van een faillissement? Reken op ACLVB!



Als het bedrijf waar je werkt failliet gaat, is het belangrijk goed geïnformeerd te zijn over je rechten, en vooral hulp te krijgen bij je juridisch dossier en je werkloosheidsdossier. Daar is de ACLVB voor. We staan voor je klaar in deze moeilijke periode.

Het is hoe dan ook heel belangrijk om op de hoogte te zijn van je rechten en plichten als 'schuldeiser'. Naast het geven van correcte juridische informatie zullen de ACLVB-medewerkers alle vereiste formaliteiten vervullen en werk maken van je juridisch dossier en je

werkloosheidsdossier, opdat jij zo vlug mogelijk betaling zou ontvangen.

Een procedure kan maanden aanslepen! Intussen nemen we je de vele administratieve lasten uit handen en informeren je bij elke stap die we zetten in je dossier, ten opzichte van de curator, het Sluitingsfonds, de RVA, ... Zo blijf je van het begin tot het einde betrokken.

Bijkomende informatie? Lees het artikel "Volledig werkloos of met ontslag bedreigd ... wat nu?" op pagina 23 in deze Vrijuit. Raadpleeg ook onze brochure "Jouw rechten in de faillissementsprocedure" en de folder "Ontslagen, wat nu?" op www.aclvb.be/nl/publicaties. ■

Jouw rechten in de faillissementsprocedure



Vrije visie, eigen stem



Loonkloof tussen vrouwen en mannen nog steeds realiteit

Op 8 maart vierden we traditiegetrouw de Internationale Vrouwendag, een dag in het teken van de strijd voor de vrouwenrechten en de solidariteit tussen vrouwen over de hele wereld. Belangrijk thema, vindt de ACLVB. Uit cijfers blijkt bijvoorbeeld dat ook op de Belgische arbeidsmarkt nog steeds sprake is van een loonkloof tussen mannen en vrouwen.



De loonkloof m/v is het procentuele verschil tussen het gemiddeld bruto jaarloon van mannen en het gemiddelde bruto jaarloon van vrouwen. De loonkloof maakt duidelijk in welke mate de ene sekse een loonachterstand heeft ten opzichte van de andere. Afhankelijk van de manier waarop het gemiddeld bruto jaarloon wordt berekend (op basis van voltijds-

equivalenten of op basis van de werkelijke jobs), zal het resultaat natuurlijk heel anders zijn. “Maar welke berekeningsmethode er ook gebruikt wordt, de cijfers tonen onmiskenbaar aan dat vrouwen in België structureel minder verdienen dan mannen”, benadrukt Katrien Allaert, Nationaal Secretaris ACLVB.

MOGELIJKE OORZAKEN VAN DE LOONKLOOF

Uit de cijfers komt naar voren dat meer vrouwen dan mannen deeltijds werken. Bij ACLVB zijn we van mening dat deeltijds werken altijd een vrije keuze moet zijn. Helaas is dat in de praktijk vaak niet zo. Terwijl slechts één op de tien mannen deeltijds werkt, doen vier op de tien vrouwen

dat. Gaan we dieper in op de redenen die vrouwen opgeven om deeltijds te werken, dan komt de combinatie van privé- en beroepsleven op de eerste plaats. Veel meer vrouwen dan mannen verkorten hun werkuren om voor kinderen of andere afhankelijk personen te zorgen. De **verdeling van zorgtaken** in onze samenleving tussen vrouwen en mannen is nog steeds erg ongelijk.

Die ongelijke verdeling wordt ook weerspiegeld in de cijfers voor loopbaanonderbrekingsregelingen, zoals tijdskrediet voor zorgdoeleinden of thematisch verlof, in de vorm van ouderschapsverlof of verlof voor palliatieve zorg of medische bijstand.

Het gevolg is dat de carrières van vrouwen korter zijn, dat hun lonen lager liggen en dat ze te maken hebben met het glazen plafond, dat verwijst naar het feit dat gemiddeld minder vrouwen verantwoordelijke posities bekleden en dus posities bekleden die gemiddeld minder financieel voordelig zijn dan die van mannen, met name omdat meer vrouwen hun carrière op een laag pitje zetten om voor hun gezin te zorgen en daardoor worden belemmerd in hun carrière.

Een tweede oorzaak van de loonkloof zijn de **beroepssectoren** waarin vrouwen werken en dus ook de studierichtingen die ze volgen. Vrouwen werken vaker in lager betaalde sectoren en beroepen, waar deeltijds werken soms de regel is, zoals in de distributie of de schoonmaak. Die ongelijke verdeling van vrouwen en mannen over sectoren en beroepen op de arbeidsmarkt is in feite al geworteld in het onderwijsstrategie dat vrouwen volgen. Hoewel vrouwen meer kwalificaties hebben dan mannen, kiezen ze meestal voor minder goed betaalde, meer stereotiepe loopbanen.

Ten slotte merken we soms een **pure en eenvoudige loondiscriminatie**. Dit betekent dat in sommige bedrijven vrouwen in dezelfde functie, met dezelfde vaardigheden, anciënniteit en kwalificaties, minder verdienen dan mannen, ook al doen ze precies hetzelfde werk. Zoiets is gewoonweg onaanvaardbaar! Ons credo is "gelijk loon voor gelijk werk", ongeacht het soort loon (traditioneel, extralegaal, enz.).

MOGELIJKE OPLOSSINGEN VOOR DE LOONKLOOF

De loonkloof kan worden aangepakt via de juridische weg, via de wet. Er bestaan al wetten en maatregelen om de loonkloof rechtstreeks of onrechtstreeks te bestrijden. Maar het kan altijd beter!

Katrien Allaert: "In deze context vraagt de ACLVB een evaluatie van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen." Het doel van deze wet is de loonkloof te bestrijden door de sociale partners te betrekken bij alle niveaus van sociaal overleg (interprofessioneel, sectoraal en op ondernemingsvlak). In welke mate heeft de wet een positieve bijdrage geleverd aan het verkleinen van de loonkloof tussen vrouwen en mannen en in welke mate werd ze toegepast in bedrijven? Op basis van de antwoorden kan dan worden gezocht naar mogelijke verbeteringen.

De ACLVB roept de wetgever ook op om onverwijld werk te maken van de omzetting van de Europese richtlijn 2023/970 van 10 mei 2023 over de transparantie van de lonen, die tot doel heeft de loonkloof te bestrijden.

Aangezien het om een Europese richtlijn gaat, zijn de bepalingen ervan niet rechtstreeks toepasselijk in België, wat betekent dat de wetgever de Belgische wetgeving moet aanpassen om de richtlijn 'om te zetten' in Belgische wetgeving. Gezien de belangrijke plaats die de richtlijn aan het sociaal overleg toekent, moet deze omzetting gebeuren in overleg met de sociale partners, op alle niveaus van het sociaal overleg, maar ook met alle instanties die bij het onderwerp betrokken zijn.

EN NOG MEER OPLOSSINGEN

Zoals we al zeiden, nemen meer vrouwen zogeheten thematisch verlof en tijdskrediet op voor zorgdoeleinden. Wij geloven dat om meer mannen aan te moedigen om deze thematische verloven en tijdskredieten op te nemen, ze opnieuw moeten worden geformuleerd zodat ze duidelijk, eenvoudig, toegankelijk en aantrekkelijk zijn voor zowel mannen als vrouwen. We zijn natuurlijk niet tegen deeltijds werk als de werknemer er vrijwillig voor kiest, maar we willen vermijden dat het wordt opgedrongen.

Bovendien kan flexibiliteit in de organisatie van het werk werknemers een beter evenwicht bieden tussen hun privé- en beroepsleven. De ACLVB is voorstander van de ontwikkeling van een grotere flexibiliteit, die iedereen in staat zou stellen zijn werk te organiseren volgens zijn persoonlijke behoeften, maar het is van essentieel belang dat deze flexibiliteit op collectief en niet op individueel niveau wordt vastgesteld.

De sociale partners moeten daarom effectief en volledig betrokken worden bij het opstellen, uitvoeren en controleren van dergelijke flexibiliteitsmaatregelen, met name om ervoor te zorgen dat werknemers, vanuit het oogpunt van de socialezekerheidsregels, niet minder goed worden behandeld.

We moeten ook de diversiteit binnen de ondernemingen aanmoedigen, meer bepaald door elke onderneming met een CPBW te verplichten een diversiteitsactieplan aan te nemen om de genderdiversiteit binnen de onderneming te bevorderen, of het nu gaat om aanwervingen, arbeidsvoorwaarden, promotiekansen, enz.

De wet kan niet alles oplossen. "Zoals we hebben gezien, is de loonkloof ook geworteld in de plaats die vrouwen en mannen in de samenleving innemen, vooral wat betreft de verdeling van zorgtaken en zogenaamd 'onbetaald' werk. Daarom moeten er eveneens maatregelen worden genomen op maatschappelijk niveau", vervolgt Katrien Allaert.

OOK EUROPESE EN INTERNATIONALE CONTEXT ZIEN

Loondiscriminatie treft niet alleen werknemers in België, het treft werknemers over de hele wereld. Het volstaat dus niet om actie te ondernemen op nationaal niveau: we moeten het breder bekijken.

De Europese Unie heeft een reeks maatregelen genomen om de inspanningen voor gelijke beloning op te voeren door middel van bewustmakingscampagnes en bindende wettelijke wetgeving, zoals de goedkeuring van de richtlijn over loontransparantie en de Europese dag voor gelijke beloning.

>>>



"De cijfers tonen onmiskenbaar aan dat vrouwen in België structureel minder verdienen dan mannen", aldus Katrien Allaert, Nationaal Secretaris ACLVB, in de podcast over de loonkloof, die je terugvindt in de reeks 'ACLVB legt het uit' op Spotify.

Op Europees niveau geeft deze dag (Equal Pay Day) aan hoeveel extra dagen vrouwen tot het einde van het jaar moeten werken om te verdienen wat mannen in hetzelfde jaar verdienen. Deze datum ligt niet vast en verandert naargelang de evolutie van de loonongelijkheid. In 2023 werd deze dag 'gevierd' op 15 november. Deze symbolische datum biedt de Europese Unie de gelegenheid om het bewustzijn te blijven vergroten en het maatschappelijk middenveld en de media om op nationaal niveau activiteiten of debatten over deze kwestie te organiseren.

Op ruimer internationaal niveau staat de strijd tegen de loonkloof centraal in de acties van het Internationaal Vakverbond (ITUC), waarbij de ACLVB is aangesloten. Voor de ITUC houdt de strijd tegen de loonkloof in dat er een genderinclusieve en gendergelijke arbeidsmarkt gecreëerd wordt.

De ITUC voert vakbondscampagnes over de hele wereld om via de sociale dialoog regelgeving, beleid en cao's aan te nemen die gericht zijn op het bereiken van gelijke beloning. De slotverklaring van de Vierde Wereldvrouwenconferentie van de ITUC weerspiegelt de dringende noodzaak en de sterke wens om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen.

HET DICHTEN VAN DE LOONKLOOF ALS OPLOSSING VOOR DE GENDERONGELIJKHEID?

Het dichten van de loonkloof is een belangrijke stap in de goede richting en heeft alvast het voordeel dat het een meetbaar gegeven is. Toch moeten we als vakbond ook breder durven kijken. De loonkloof wijst op een verschil in loon tussen mannen en vrouwen.

Er wordt een vergelijking gemaakt op basis van *sekse* (biologische verschillen). En biologische verschillen kunnen op de werkvloer praktische problemen geven: kunnen vrouwen dezelfde fysiek zware jobs als mannen uitvoeren? Waar moeten transgenders douchen? ...

Daarnaast spreken we van *gender* als we de opvattingen, normen, rollen, en verwachtingen van het man- of vrouw-zijn bedoelen. Ook die elementen kunnen doorslaggevend zijn in bepaalde loopbaankeuzes of -kansen: mannen zijn ambitieus en vrouwen zorgzaam, ... dat hoeft niet zo te zijn, maar het kan wel.

De uitdaging is om vakbonden in deze discussies mee te betrekken, zodat het welzijn van de werknemers en werknemers gewaarborgd wordt. "Het resultaat is in deze misschien minder belangrijk dan de weg ernaartoe", besluit Katrien Allaert.

Niet enkel loonkloof maar ook pensioenkloof

Hoewel de pensioenwetgeving op zich geen verschil maakt tussen mannen en vrouwen, is het eindresultaat op het moment van pensionering voor mannen en vrouwen zeer verschillend. Dat blijkt uit cijfers van PensionStat.be. Naast een loonkloof bestaat dus helaas ook een pensioenkloof m/v. Het ene kan niet los gezien worden van het andere.

Met het oog op het wegwerken van de pensioenkloof zet de Liberale Vakbond zich alvast reeds jarenlang in voor de toepassing van wettelijke minimumregelingen en gelijkgestelde periodes. Die minimumregelingen en gelijkgestelde periodes zwakken de pensioenkloof enigszins af, bevestigt een rapport (van januari 2024) van het Federaal Planbureau: "Als er geen minimumregelingen zouden bestaan, zou de pensioenkloof 37% in plaats van 31% bedragen. Als de gelijkgestelde periodes niet langer worden toegekend, dan zou de kloof 43% bedragen in plaats van 31%."

Hoe dan ook blijft de pensioenkloof flagrant groot. "Belangrijk is dat je je als werknemer zo vroeg mogelijk bewust bent van de impact van loopbaankeuzes op je pensioen. Zo kun je zelf voorkomen het slachtoffer te worden van de pensioenkloof", weet Lisa Castelein van het Advies- en Kenniscentrum Sociale Zekerheid van ACLVB. "De ACLVB kan je helpen de juiste keuzes maken. Onze diensten berekenen je persoonlijke pensioenprognose aan de hand van je loopbaanverleden en ze maken je duidelijk wat de gevolgen zullen zijn van je mogelijk toekomstige loopbaankeuzes. Gouden advies dus!".

Maak zeker een afspraak met je ACLVB-secretariaat indien je van deze service gebruik wil maken. Een exclusief voordeel voor leden van de Liberale Vakbond!

Logisch voorstel van ACLVB

Maximumbedrag van maaltijdcheques moet omhoog

Of het nu op bedrijfsterreinen is of via de sociale media, sinds de zomer van 2023 voert de Liberale Vakbond een campagne onder werknemers voor een verhoging van de waarde van maaltijdcheques. Strijd jij mee?

Maaltijdcheques zijn het populairste extralegale voordeel in België. Ze laten toe de koopkracht van de werknemers te verbeteren aan een lagere kostprijs voor de werkgever. Maaltijdcheques zijn nu enkel nog beschikbaar in elektronische vorm, de papieren versie bestaat niet langer. Gebruikers kunnen er voedingsmiddelen mee betalen, een broodje mee kopen in de buurt van hun werkplek of genieten van een restaurantbezoek zonder dat dit hun bankrekening aantast.

AANPASSEN AAN DE VOEDSELPRIJZEN

Voeding werd in ons land nooit zo snel duurder als tijdens de afgelopen maanden. In 2023 stegen de prijzen ervan gemiddeld met 12,7%. Sinds de laatste verhoging van de maaltijdcheques in 2016 is de prijs van voeding en niet-alcoholische dranken met liefst 37,37% gestegen. In het licht van deze duizelingwekkende voedselinflatie blijft de ACLVB campagne voeren voor een verhoging van de maaltijdcheques. De Liberale Vakbond beveelt dan ook aan om de maximumwaarde van een maaltijdcheque te verhogen van 8 naar 10 euro. Dit komt neer op een verhoging van 28,94%. Een logisch voorstel, maaltijdcheques zijn immers duidelijk niet meer aangepast aan de huidige economische situatie.

Bovendien laat de veel te beperkende wet van 1996 ons ook dit jaar geen ruimte voor loonsverhogingen bovenop de indexering. Maaltijdcheques blijven een van de weinige oplossingen om de koopkracht van werknemers te verbeteren. "Aangezien maaltijdcheques enkel in België kunnen worden uitgegeven, dragen ze ook bij tot de binnenlandse besteding. Een win-win voor iedereen dus", benadrukt ACLVB-voorzitter Gert Truyens.



TEKEN ONZE PETITIE!

Het zal je niet ontgaan zijn dat 2024 niet alleen een jaar van sociale verkiezingen is, maar ook van politieke verkiezingen. In februari lanceerden we een petitie die we massaal willen laten ondertekenen ter ondersteuning van ons voorstel om de maximumwaarde van maaltijdcheques op te trekken. Je vindt de petitie op www.boostmaaltijdcheques.be. Zodra de volgende regering gevormd is, zullen we ze de petitie overhandigen. "Onze boodschap aan de overheid is duidelijk: zorg ervoor dat het wettelijk kader deze verhoging toelaat. Het is helemaal niet moeilijk om dit door te voeren, gewoon een kwestie van politieke wil", besluit Gert Truyens. ■



maurice norbert - stock.adobe.com

Lijst nummer 1 werd ingediend! Wat nu?

De lijstvorming is ongetwijfeld de belangrijkste fase in de verkiezingsprocedure. Op de verkiezingskalender is dat X + 35, gelegen in de tijdspanne van 19 maart 2024 tot en met 1 april 2024. Dit is de laatste dag waarop de kandidatenlijsten bij de werkgever kunnen worden ingediend. Ook nadien zijn er tal van belangrijke data die verband houden met de lijstvorming.

AANPLAKKING KANDIDATENLIJSTEN

Uiterlijk op dag X + 40, gelegen in de tijdspanne van 24.03.2024 tot en met 06.04.2024, dient de werkgever de kandidatenlijsten die door de representatieve werknemersorganisaties, organisaties van kaderleden of groepen van kaderleden werden ingediend, aan te plakken. De aanplakking kan vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

De kandidatenlijsten worden gerangschikt volgens het lijstnummer dat hen werd toegekend, zijnde het nummer 1 voor de ACLVB. De namen van de kandidaten moeten worden gevolgd door de letter M, V of X.

Het bericht moet worden aangeplakt op dezelfde plaats(en) als bericht X.

De werkgever dient de kandidatenlijsten aan te plakken zoals de organisaties ze meedeelden (*Hof van Cassatie 12 maart 1984, Soc. Kron., 1984, p. 391*). Ook een kandidatenlijst die niet voldoet aan de voorwaarden, moet door de werkgever worden aangeplakt bv. omdat er meer namen van kandidaten op voorkomen dan er kandidaten kunnen zijn (*Hof van Cassatie 17 maart 1984, RW 1983-1984, 2961*). Het is de werkgever niet toegestaan om onmiddellijk zelf verbeteringen aan te brengen aan een kandidatenlijst, zelfs niet in die situaties waarin een klacht om vanzelfsprekende redenen aanvaard zou worden. Zo de werkgever bezwaren heeft, dient hij de beroepsprocedure te volgen (*Hof van Cassatie 17 maart 1984, RW 1983-1984, 2961, Arbeidsrechtbank Luik 15 april 2004, AR 339.681*).

KLACHTEN TEGEN DE KANDIDATENLIJSTEN

Binnen de 7 dagen na het verstrijken van de termijn voorgeschreven voor de aanplakking van de kandidatenlijsten, dus uiterlijk op X + 47 (van 31.03.2024 tot en met 13.04.2024) kunnen de werknemers die op de kiezerslijsten voorkomen, de betrokken representatieve werknemersorganisaties en de betrokken representatieve organisaties van kaderleden bij de werkgever elke klacht indienen die zij in verband met de voordracht van de kandidaten nuttig achten.

Aangezien het leidinggevend personeel niet op de kiezerslijsten voorkomt, kan het leidinggevend personeel dus geen klacht indienen.

In de wet is er sprake van “elke klacht die zij i.v.m. de voordracht van

kandidaten nuttig achten”. Er kan dan ook klacht ingediend worden tegen de eigen ingediende lijst waardoor er nog wijzigingen kunnen worden aangebracht (*Arbeidsrechtbank Brussel 27.04.2004, Soc. Kron. 2007, 10*).

Wanneer een vakorganisatie een arbeider ten onrechte op de kandidatenlijst voor de bedienden plaatste, kan zij klacht indienen tegen haar eigen ingediende lijst voor de bedienden en zo haar lijst voor de bedienden nog wijzigen, maar zij kan geen lijst voor de arbeiders indienen. Een lijst moet immers uiterlijk op X + 35 ingediend worden en die datum was reeds verstreken (*Arbeidsrechtbank Brussel 30 april 2008, AR 5.954/09*).

Er zijn strikt genomen geen vormvereisten verbonden aan de indiening van een klacht. Een klacht kan dus ook mondeling worden geformuleerd. Om problemen inzake bewijslast te vermijden is het echter ten zeerste aangeraden een klacht schriftelijk bij aangetekend schrijven in te dienen. Er dient immers te worden aangetoond dat de klacht werd ingediend door iemand die een klacht mag indienen.

INTREKKING KANDIDATUUR

Binnen dezelfde termijn van 7 dagen na de aanplakking van de kandidatenlijsten kunnen werknemers die hun kandidatuur wensen in te trekken dit ter kennis brengen van hun werkgever. Een kandidaat kan ook één of meerdere kandidaturen intrekken wanneer hij tezelfdertijd op meer dan één kandidatenlijst voorkomt. Wanneer een werknemer kandidaat is op de lijst van de ene vakorganisatie, maar na X + 47 aan de werkgever te kennen geeft dat zijn kandidatuur op de lijst van de andere vakorganisatie moet worden geschrapt, zijn beide kandidaturen nietig (*Arbeidsrechtbank Hengouwen, afdeling Charleroi 2 november 2020, 20/1595/A, Arbeidsrechtbank Antwerpen 16 april 2012, AR 12/2189/A, Arbeidsrechtbank Brussel 23/04/2004, R.G. 73.169/0447*). Het tijdig intrekken van de ongewenste kandidatuur is dan ook van essentieel belang.

VOORLEGGING AAN DE BETROKKEN ORGANISATIE

De werkgever moet zowel de ontvangen klachten als de intrekkingen voorleggen aan de organisatie die kandidaten heeft voorgedragen of aan de kaderleden die een lijst hebben voorgedragen (uiterlijk op X + 48). De voorlegging gebeurt per post of op elektronische wijze

via de webapplicatie van de FOD WASO. De werkgever fungeert enkel als doorgeefluik en beschikt over geen enkel initiatiefrecht.

WIJZIGING KANDIDATENLIJST

In geval van een klacht beschikken de betrokken organisaties of kaderleden over een termijn van 6 dagen, dus t.e.m. $X + 54$, om de lijst met voorgedragen kandidaten te wijzigen wanneer zij dit nuttig achten.

De datum van de wijziging wordt bepaald door de datum van de verzending per post of de datum die op de webapplicatie wordt toegekend. De wijziging moet worden meegedeeld aan de hand van een wettelijk modeldocument (Formulier XVI).

De kandidaten die het onderwerp zijn van een klacht omdat ze niet aan de kiesbaarheidsvoorwaarden voldoen, mogen niet vervangen worden wanneer ze geen deel uitmaakten van het personeel van de onderneming op dag $X - 30$.

Een vakorganisatie mag echter geen misbruik maken van het recht om wijzigingen aan te brengen.

Zo zijn toevoegingen aan een zelfs tijdig ingediende lijst niet toegestaan. Wijzigen is immers iets anders dan toevoegen (*Arbeidsrechtbank Brussel 4 mei 1995, AR 85740/95, Arbeidsrechtbank Brussel 28 augustus 2000, AR 24903/00*).

Uiterlijk op $X + 56$ laat de werkgever de kandidatenlijsten aanplakken die al dan niet werden gewijzigd.

BEROEP TEGEN DE KANDIDATENLIJSTEN

Zo de interne klachtenprocedure niet het gewenste resultaat opleverde, kunnen de betrokken werknemers, de betrokken representatieve werknemersorganisaties, de betrokken representatieve organisaties van kaderleden, bij de arbeidsrechtbank een beroep instellen tegen de voordracht van de kandidaten. Dit beroep dient te gebeuren binnen de vijf dagen na $X + 56$ (dus uiterlijk op $X + 61$). Beroep is enkel mogelijk zo er voorafgaandelijk een klacht ingediend werd (*Arbeidsrechtbank Brussel 02.05.2000, AR 19644/2000*).

Ook de werkgever kan eenzelfde beroep aantekenen tegen de kandidaturen of kandidatenlijsten. Zo er geen klacht werd ingediend, moet de werkgever het beroep bij de arbeidsrechtbank evenwel binnen de termijn van vijf dagen na $X + 47$ (dus uiterlijk op $X + 52$) instellen.



LAATSTE WIJZIGINGEN VAN DE KANDIDATENLIJSTEN

Tot de veertiende dag vóór de verkiezingen (dus uiterlijk $Y - 14$) kunnen de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve organisaties van kaderleden of de kaderleden die een lijst hebben voorgedragen, na raadpleging van de werkgever:

1. Een kandidaat die voorkomt op de op $X + 56$ aangeplakte lijsten vervangen in de volgende situaties:
 - a. Bij het overlijden van een kandidaat
 - b. Bij het ontslag gegeven door een kandidaat uit zijn betrekking in de onderneming
 - c. Wanneer een kandidaat ontslag neemt uit de representatieve werknemersorganisatie of de representatieve organisatie van kaderleden die hem heeft voorgedragen
 - d. Bij de wijziging van categorie van een kandidaat
2. Een kandidaat vervangen die uit de op $X + 56$ aangeplakte lijst werd geschrapt ingevolge de intrekking van zijn kandidatuur binnen de voorgeschreven termijn.

Het gaat om een limitatieve lijst van gevallen waarin vervanging mogelijk is.

De vervanging kan slechts plaatsvinden na raadpleging van de werkgever. Onder raadpleging moet niet worden verstaan overleg met de werkgever, maar de verplichting om de werkgever te informeren. (*Arbeidshof Brussel 8 september 2021, AR 2021/AB/556*). De wijziging moet worden meegedeeld aan de hand van een wettelijk modeldocument (Formulier XVII).

De nieuwe kandidaat zal op de lijst voorkomen, naargelang de keuze van de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, ofwel op dezelfde plaats als de kandidaat die hij vervangt, ofwel als laatste kandidaat aan het einde van de lijst.

Uiterlijk op $Y - 13$ worden de al dan niet gewijzigde kandidatenlijsten door de werkgever in definitieve vorm aangeplakt. Het bericht moet worden aangeplakt op dezelfde plaats(en) als het bericht X. Deze aanplakking kan worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren. ■

Lenteplezier met de ledenvoordelen van ACLVB

	Volwassenen en kinderen vanaf 1m40 betalen slechts € 44 voor een Walibi toegangsticket (in plaats van € 49).
	Doe je voordeel bij Airbnb: betaal € 237,50 voor een aankoopvoucher ter waarde van € 250.
	Beleef een ontspannende vakantie dankzij de promo bij Center Parcs: € 95 voor een voucher ter waarde van € 100.
	Ontvang op bijna het hele aanbod van Corendon 4% korting op de reissom.
	Voor € 243,75 ontvang je een Coolblue aankoopvoucher ter waarde van € 250.
	Geniet van een exclusieve korting van 15% op een selectie van het Rituals assortiment.
	Kies voor een nieuw interieur met de Ikea voucher: je betaalt € 97 in plaats van € 100.
	Profiteer nog meer van de beste aanbiedingen en de scherpste prijzen bij Colruyt: een voucher ter waarde van € 200 kost je nu € 196.

Haal het beste uit de lente dankzij het voordelenplatform van ACLVB. Doen de eerste zonnige dagen je zin krijgen in een uitstapje met de familie, een dagje naar het pretpark of een weekendje weg? Misschien is het tijd om je woning op te frissen met een paar vrolijke accenten? Of om de eerste barbecue te organiseren voor je vrienden? Als lid van de Liberale Vakbond doe jij dat allemaal met korting! Waar wacht je nog op?

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 Ekvita 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



Boek nu je vakantie met Cazura



Ben je nog op zoek naar de ideale vakantieverblijfplaats? Twijfel niet langer en ontdek Cazura!

De heerlijke vakantieplekjes van Cazura vind je op verschillende locaties aan de Belgische kust en in het zuiden van Frankrijk:

- Blankenberge
- Oostende
- Middelkerke
- Westende
- De Panne
- Cavalaire-sur-Mer

Een overzicht van de beschikbare periodes, prijzen en verschillende types appartementen zie je op www.cazura.be.

Bovendien geniet je als lid van de ACLVB van **30% korting*** op de huur van je verblijf. Het enige wat je hiervoor hoeft te doen, is op de website van Cazura een verificatiecode aanvragen. Van zodra je die code ontvangt en ingeeft, worden de tarieven voor ACLVB-leden zichtbaar.

**voorwaarde: sedert minstens 12 maanden ledenbijdragen betaald hebben.*

Blankenberge: opening op 5 juli na volledige renovatie

Het is bijna zover! Na een renovatie van een 10-tal maanden zullen onze 47 appartementen in residentie Majestic te Blankenberge opnieuw beschikbaar zijn voor verhuur vanaf vrijdag 5 juli 2024.

Benieuwd wat er allemaal werd gerenoveerd?

- Alle appartementen werden voorzien van een nieuwe badkamer, nieuwe verlichtingsarmaturen, vloeren, radiatoren, deuren, klinken en uiteraard ook meubilair; de muren kregen een frisse frisse verf.
- De ramen in alle appartementen en toegangsdeuren van de residentie werden vernieuwd.

- Ook de 2 personenliften en de autolift werden volledig uitgetrokken en vervangen door nieuwe exemplaren.

Overtuigd? Kom het zelf ontdekken: boek je verblijf op www.cazura.be en geniet van een zorgeloos verblijf aan zee.

Je kan er kiezen tussen studio's voor 4 personen, appartementen voor 4, 6 of 7 personen en penthouses voor 4 of 8 personen. Tot dan!

MEER WETEN?

Kijk voor het hele Cazura-aanbod op www.cazura.be. Heb je nog vragen? Bel het nummer 09 396 76 00 of mail naar info@cazura.be.



Tip: volg Cazura op Facebook en Instagram voor alle nieuwtjes en extra kortingsacties!

EESC te gast bij ACLVB

Op 12 en 13 maart had ACLVB de werknemersgroep van het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) te gast. Dit ter gelegenheid van een event dat werd georganiseerd door de 3 Belgische vakbonden samen. Op de agenda stonden de prioriteiten van het Belgische EU-voorzitterschap. Het 2-daagse programma was opgebouwd rond de strijd voor een sociaal, rechtvaardig en duurzaam Europa.



De ACLVB verwelkomde, samen met de andere Belgische vakbonden, de werknemersgroep van het EESC in haar gebouwen.

WAT IS HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ?

Het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) is een EU-adviesorgaan dat de Europese instellingen adviseert, het fungeert daarmee als brug tussen de EU-besluitvormingsinstanties en de burgers. Het EESC vertegenwoordigt het hele maatschappelijk middenveld van Europa, waaronder vakbonden, bedrijven en andere belangengroepen. De leden van het EESC zijn onderverdeeld in 3 groepen: werkgevers, werknemers en belangengroepen. Het was de werknemersgroep die we te gast hadden voor ons event.

Aan de hand van enkele interessante en concrete panels met zowel vakbondsverantwoordelijken als politici werden een aantal Belgische prioriteiten voor het EU-voorzitterschap besproken en geïntroduceerd aan de werknemersgroep.

BELGISCH EU-VOORZITTERSCHAP

Samen met Vice-eerste minister en minister van Sociale zaken en Volksgezondheid Frank Vandenbroucke werd een blik geworpen op het lopende Belgische EU-voorzitterschap. De algemene beschouwing was dat België er wel degelijk is in geslaagd om een aantal soci-

ale, Europese dossiers in een stroomversnelling te brengen en sommige daarvan ook af te ronden. Met als mooi voorbeeld de net afgeklopte richtlijn over platformwerk. Uiteraard kan het altijd beter, zo is het Belgisch voorzitterschap er uiteindelijk niet in geslaagd om doorbraak te forceren in het dossier over meer coördinatie tussen de Europese socialezekerheidssystemen. Daarnaast was er een brede consensus dat de hervorming van het Europese economisch beleid en begrotingsbeleid een stap in de foute richting is, waarbij toekomstige publieke investeringen onder druk komen te staan.

EUROPESE RELANCE

Staatssecretaris voor Relance en Strategische Investerings Thomas Dermine gaf dan weer meer toelichting over het Europese relanceplan en de manier waarop België dit heeft omgezet in de praktijk. Dit Europese herstelplan kwam er in de nasleep van de coronapandemie en tijdens de energiecrisis. Hiermee voorziet de EU financiële middelen via leningen en subsidies aan de lidstaten om de nodige investeringen te doen die de economie beschermen en op lange termijn toekomstbestendig te maken. Daarom werd een sterke nadruk gelegd

op duurzaamheid en digitalisering. Staatssecretaris Dermine gaf daarnaast een overzicht over hoe België precies met deze middelen omspringt en hoe ze dit de volgende jaren plannen te doen. Vanuit ons als vakbonden maakten we duidelijk dat bij dergelijke grote investeringen er steeds een sociale inslag moet zijn, waarbij aandacht dient te zijn voor werknemers en de arbeidsomstandigheden.

KENNISMAKING MET BELGISCHE SITUATIE

Het overige deel van het event stond voornamelijk in het teken van een kennismaking van de werknemersgroep van het EESC, afkomstig vanuit alle EU-lidstaten, met een aantal socio-economische kenmerken van ons land. Zo werd een inktje gegeven in ons Belgische loonindexatiesysteem, de werking, de uitdagingen en knelpunten. Met deze informatie werd de link gelegd met Europa, namelijk wat de toekomst en mogelijkheden zijn voor indexmechanismen als hefboom voor betere lonen in de EU.

Daarnaast werd een uiteenzetting gebracht over ons Belgische socialezekerheidssysteem en de rol van de sociale partners hierin. Het was voor andere Europese vakbonden zeer interessant om kennis te maken met de sociale bescherming in ons land en de rol die we als vakbonden hierin spelen.

ACLVB IN EUROPA

Voor onze organisatie was het een mooie opportuniteit om dergelijk event te organiseren en op die manier het Europese engagement van ACLVB in de verf te zetten. ACLVB zet zich niet enkel in voor sociale vooruitgang op het nationale niveau, ook op het Europese niveau proberen wij ons steentje bij te dragen. ■

Cédric Heylen

Naar een gerichte aanpak van musculoskeletale aandoeningen

Spier- en skeletaandoeningen door je job zullen doeltreffender vermeden worden

Goed nieuws voor lijf en leden. De sociale partners kwamen tot een eensluidend advies omtrent de preventie van musculoskeletale aandoeningen. Het langverwachte kader om spier- en skeletaandoeningen te voorkomen is daarmee in zicht!

Midden januari bracht de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk unaniem advies uit over het ontwerp-KB betreffende ergonomie en preventie van musculoskeletale aandoeningen, kortweg MSA, of spier- en skeletaandoeningen. Na dit advies is het nu wachten op de publicatie van het overeenkomstig Koninklijk Besluit in het Belgisch Staatsblad. “Zo’n unaniem advies wordt altijd gevolgd door de Minister”, weet Mikail Avci, die namens ACLVB mee je welzijnsbelangen verdedigt in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk.

MINSTENS ÉÉN KEER PER JAAR

Het nieuwe wettelijk kader komt niets te vroeg. Musculoskeletale aandoeningen vormen een van de hoofdoorzaken van langdurige ziekte. Liefst meer dan 30% van de mannen en vrouwen die langer dan een jaar arbeidsongeschikt zijn, blijken te kampen te hebben met MSA. Verwacht wordt dat dit cijfer zal stijgen. Vooral arbeiders en vrouwen komen steeds meer in langdurige ziekte terecht omwille van MSA. Hier moest dus dringend werk van gemaakt worden.

Welke verbeteringen komen er voor werknemers dankzij het nieuwe KB? Een van de aanpassingen houdt in dat de risicoanalyse ergonomie regelmatig en minstens één keer per jaar zal moeten geactualiseerd worden, evenals bij elke wijziging die de blootstelling van werknemers aan musculoskeletale risico’s op het werk kan beïnvloeden. “Tot nu toe was er in de wetgeving een vage omschrijving voor het uitvoeren van een risicoanalyse. Het oorspronkelijke ontwerp van Koninklijk Besluit omvatte enkel een omschrijving van het



‘regelmatig’ actualiseren van de risicoanalyse. Dat ‘regelmatig’ vonden we bij ACLVB veel te vaag. Daarom heb ik aan de andere vakbonden voorgesteld om daar minstens een ‘jaarlijkse’ verplichting van te laten maken”, verduidelijkt Mikail Avci. Ook zal de analyse van de musculoskeletale risico’s voortaan gebeuren op basis van een niet-uitputtende lijst van 6 biomechanische risicofactoren, namelijk het gebruik van bovenmatige kracht bij het uitvoeren van bepaalde veeleisende taken, herhaalde repetitieve bewegingen, de duur van de taak, werkhoudingen, werkbewegingen, en de kracht van het contact.

Nieuw is ook dat de rol van de preventieadviseur-ergonoom sterker is gemaakt. Hij/zij bezit immers de expertise over ergonomie en preventie van MSA. Hiervoor kan de werkgever beroep doen op zijn Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (EDPBW). “De genoemde biodynamische factoren zullen de experts helpen om risicoanalyses gericht uit te voeren.” Verder zullen bij complexere situaties preventieadviseurs van andere disciplines betrokken worden. Mikail

Avci: “Door aanhoudende stress kan een werknemer bijvoorbeeld nekpijn ontwikkelen. In dat geval zal de preventieadviseur-psychosociale aspecten (PAPSY) moeten samenwerken met de preventieadviseur-ergonoom. We gaan dus naar een meer multidisciplinaire aanpak.”

STIMULANS EN KADER

De preventie maatregelen die genomen worden op basis van de risicoanalyse, moeten ook regelmatig en minstens één keer per jaar geëvalueerd worden, naast een regelmatige evaluatie en een evaluatie bij elke wijziging die de blootstelling van werknemers aan musculoskeletale risico’s op het werk kan beïnvloeden. De rol van onze afgevaardigden in het CPBW is hier dus belangrijk!

“Ik ben verheugd dat dit KB er zal komen. Het zal ondernemingen een stimulans bieden om aan de preventie van musculoskeletale aandoeningen te werken en ze beschikken nu over een wettelijk kader waarop ze zich kunnen baseren. Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk zullen ook meer gaan investeren in de aanwerving van preventieadviseur-ergonomen. En werknemersafgevaardigden op het terrein zullen dankzij het KB wat meer druk kunnen zetten bij de keuze van preventie maatregelen in hun onderneming. Zij weten uiteindelijk het best waar het schoentje knelt in concrete arbeidsituaties en welke maatregelen echt zullen werken.”

Kortom, alweer een stap in de goede richting voor je welzijn als werknemer! Vroeg iemand zich af waarom vakbonden nog nodig waren anno 2024? ■

ACLVB-afgevaardigden participeren in pilootproject Mijn bedrijf toekomstproof op klimaatvlak

Als vakbond de verduurzaming van ondernemingen mee in handen nemen? Een Vlaams-Nederlands project zet afgevaardigden alvast op weg.



Het Vlaams-Nederlands project helpt afgevaardigden zelf de verduurzaming van hun onderneming mee in handen te nemen.

“Klimaattransitie en klimaatbeleid”, geen bedrijf dat anno 2024 nog ontsnapt aan deze twee actuele begrippen. Onze Vlaamse bedrijven voelen de impact van opgelegde klimaatdoelstellingen en (dienen te) handelen. Zo moet bijvoorbeeld het verbruik van fossiele brand- en grondstoffen naar beneden, waardoor veel bedrijven, vooral in industriële sectoren, hun werkzaamheden drastisch horen aan te passen.

Als vakbond is het belangrijk proactief te kunnen meewerken aan de klimaatplannen van het bedrijf, niet in het minst omwille van de mogelijke effecten op werknemers. Wat houden de plannen in en zijn ze voldoende om de situatie van werknemers in de toekomst te garanderen? Vakbondsvertegenwoordigers hebben niet altijd toegang tot het beslis-

singsproces om die vragen te beantwoorden en missen soms de nodige kennis en expertise om de plannen te kunnen beoordelen op haalbaarheid en een daadwerkelijke win-win voor klimaat en werknemers. Het ontbreekt ook vaak aan tijd en mogelijkheden om dit allemaal te organiseren.

3 ACLVB-DELEGATIES

ACLVB wil proactief participeren en haar rol definiëren als vakbond binnen dat sociaal (klimaat)overleg in de Vlaamse bedrijven. We nemen dan ook met 3 Vlaamse ACLVB-delegaties deel aan een Vlaams-Nederlands project dat in de periode van januari 2024 tot en met juni 2025 hulp zal bieden aan afgevaardigden om hen in staat te stellen zelf de verduurzaming van hun bedrijf mee in handen te nemen. De projectorganisatie is een

combinatie van de drie Vlaamse vakbonden, de Nederlandse vakorganisatie FNV en milieubewegingen uit beide landen.

Na een uitgebreide selectieprocedure werden 5 Vlaamse pilootprojecten geselecteerd. De ACLVB is fier in 3 van deze 5 bedrijven te kunnen participeren: BASF Antwerpen, Arcelor Mittal Gent en Aluminium Duffel. Elk bedrijf volgt een eigen coaching-traject op maat, maar er zijn ook gezamenlijke workshops waar kennis kan vergaard en gedeeld worden.

Zelf ook vragen over energie- en milieuvraagstukken binnen of buiten je bedrijf?

Neem een kijkje op www.aclvb.be/nl/energie-milieu-en-mobiliteit-vlaanderen. ■

John Hallaert

12 werken voor een moedig beleid

Vlaanderen tegen armoede!

De jongste Armoedebaarometer is uit. Dat is een onderzoek van Decenniumdoelen, het platform van armoedeorganisaties, vakbonden, mutualiteiten en sociale organisaties uit het brede Vlaamse middenveld. In de aanloop naar de verkiezingen in juni stelt Decenniumdoelen '12 werken voor een moedig beleid' voor. Ook ACLVB zet haar schouders onder armoedebestrijding.

Armoede blijft een schande in een welvarende regio als Vlaanderen en een rijk land als België.

Decenniumdoelen zet zich reeds jarenlang in voor de strijd tegen armoede en als trouwe partner ondersteunt ACLVB deze organisatie waar mogelijk. Decenniumdoelen is de auteur van de Armoedebaarometers, waarbij het armoedebeleid van de verschillende beleidsniveaus in kaart wordt gebracht.

De 17de Armoedebaarometer geeft een update van de armoedesituatie in Vlaanderen op basis van cijfers uit 2023. Traditiegetrouw wordt de focus gelegd op zes levensdomeinen, namelijk inkomen, werk, wonen, gezondheid, onderwijs en samenleving.

Armoede blijft een schande in een rijk land. België wordt rijker, maar de armoede blijft hoog. Armoede is een onrecht, want de grondwet bepaalt dat eenieder recht heeft op een menswaardig bestaan. Het zijn niet de armen die bestreden moeten worden, wel de armoede met maatregelen die echt werken.

Op basis van de recentste armoedecijfers is het duidelijk dat gerichte en selectieve beleidsmaatregelen een positief effect hebben voor mensen in armoedesituaties. Maar het leven, vooral voor mensen met een laag inkomen, is erg duur geworden (voeding, huur, ...) en de gestegen kosten worden niet volledig

opgevangen door de stijging van de uitkeringen. Bovendien worden sociale diensten (kinderopvang, mobiliteit, huisvesting, ...) moeilijker toegankelijker voor mensen in de meest kwetsbare situaties, waardoor deelname aan de samenleving steeds meer beperkt wordt.

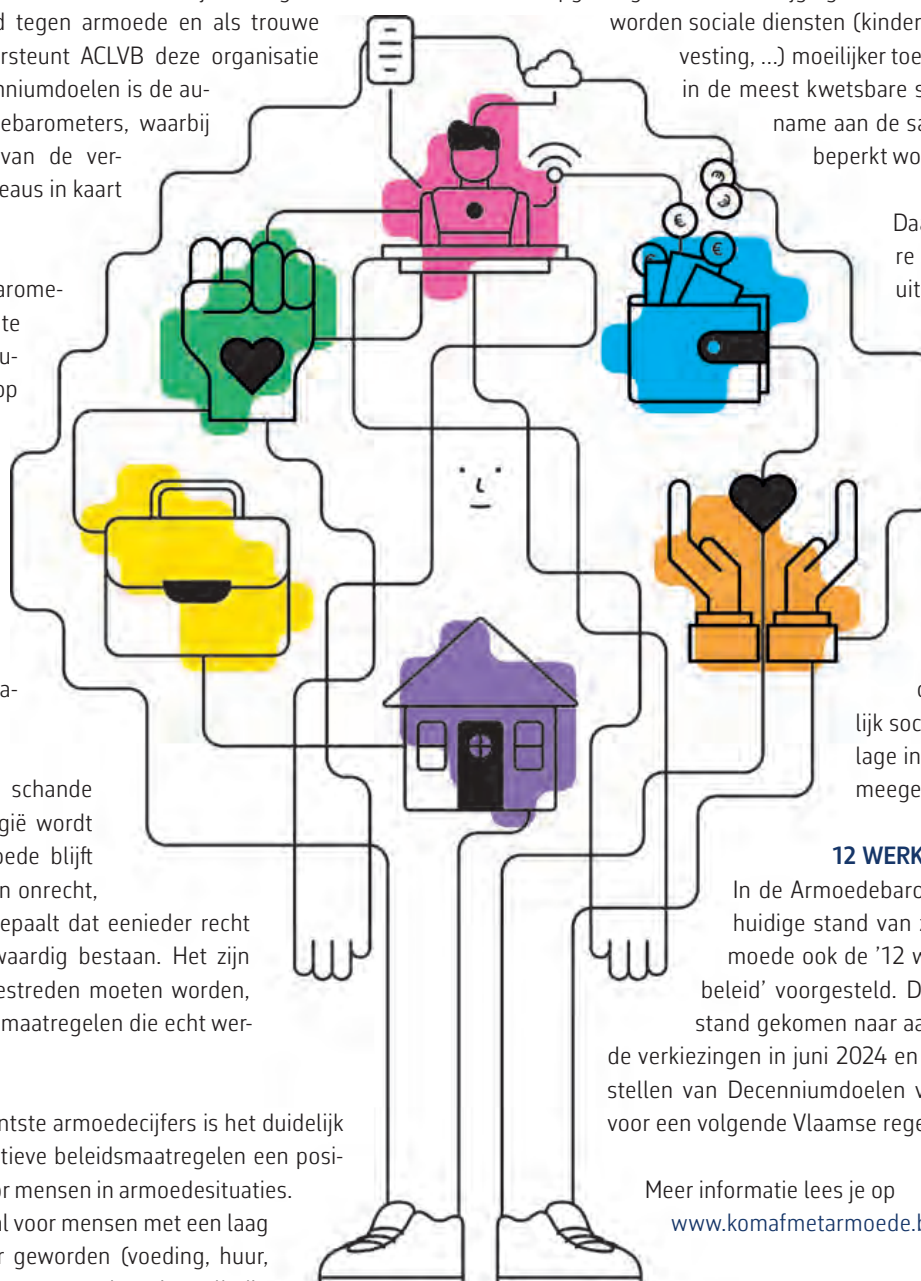
Daarnaast zijn er ook andere grote maatschappelijke uitdagingen die niet langer los kunnen gezien worden van de armoedeproblematiek, zoals bijvoorbeeld het klimaat. Klimaatmaatregelen zijn noodzakelijk op het domein van wonen en werk en mogen niet meer afgeremd worden, maar dienen tegelijk sociaal te zijn, zodat ook de lage inkomensgroepen worden meegenomen.

12 WERKEN

In de Armoedebaarometer worden naast de huidige stand van zaken wat betreft de armoede ook de '12 werken voor een moedig beleid' voorgesteld. Deze '12 werken' zijn tot stand gekomen naar aanleiding van de komende verkiezingen in juni 2024 en vormen de beleidsvoorstellen van Decenniumdoelen voor een moedig beleid voor een volgende Vlaamse regering.

Meer informatie lees je op www.komafmetarmoede.be

Caroline Van de Sande



Werk gevonden, waarop letten?

Telefoon gekregen dat je binnenkort aan de slag kan? Proficiat! Al die verstuurde cv's en stresserende gesprekken hebben eindelijk geloofd: je kan aan het werk! Je zal nu wel binnenkort je contract moeten gaan ondertekenen. We overlopen alvast enkele veelgestelde vragen.

Wanneer moet ik mijn contract tekenen?

Het contract is de overeenkomst tussen jou en je werkgever. Vraag zeker om ruim op voorhand je contract te kunnen ondertekenen! In dat contract moeten er een aantal zaken vermeld worden.

- je naam en adres en die van de werkgever
- de datum waarop je in dienst komt van de werkgever
- de plaats waar je zal werken
- een omschrijving van de functie of de aard van het werk
- je uurrooster (of een verwijzing naar het uurrooster in het arbeidsreglement)
- het brutoloon dat je werkgever zal betalen en eventuele premies

Je contract moet opgesteld zijn in het Nederlands als de exploitatiezetel van het bedrijf in het Nederlands taalgebied is gevestigd. In het Brussels gewest moet het contract opgesteld worden in de taal van de werknemer (Nederlands of Frans).

Naast je contract (individuele overeenkomst) is er meestal ook een arbeidsreglement (hetzelfde voor alle werknemers van het bedrijf). Als er in je contract wordt verwezen naar dat reglement, dan moet je ook een papier ondertekenen dat je dit hebt ontvangen.

Hoeveel ga ik verdienen?

In je arbeidsovereenkomst zal het brutoloon vermeld staan. Dit is niet het bedrag dat uiteindelijk op je bankrekening zal verschijnen. Van je brutoloon gaat er namelijk nog een bijdrage aan de sociale zekerheid af ('RSZ') en een voorschot op je inkomstenbelasting ('bedrijfsvoorhef-

ing'). Als je deze aftrekt van het brutoloon, krijg je het nettoloon. Op onze website vind je een handige rekenmachine om je nettoloon te berekenen. Kijk op www.freezbe.be/jonge-werknemers/wat-het-verschil-tussen-het-bruto-en-nettoloon.

Bekijk zeker of je loon niet lager ligt dan het minimumloon van jouw sector. De minimumlonen vind je op minimumlonen.be of informeer bij je ACLVB-kantoor!

Is mijn contract in orde?

Bij je eerste job zit je sowieso met een heleboel vragen. Daarom kan je als FreeZbe-lid gratis je contract laten nalezen door een van onze specialisten. Mail je contract door via info@freezbe.be en wij lezen het graag voor je na!

Welk soort overeenkomsten zijn er?

Er bestaan een heel aantal verschillende soorten contracten. Een meer uitgebreide uitleg van de verschillende soorten contracten vind je in onze Weetwijzer, www.weetwijzer.be.

- overeenkomst voor onbepaalde duur
- overeenkomst voor bepaalde duur
- uitzendovereenkomst (*interimcontract*)
- overeenkomst voor deeltijdse werk
- overeenkomst voor bepaald werk
- vervangingsovereenkomst
- ...

Uiteraard kan je voor meer uitleg steeds terecht bij je plaatselijk ACLVB-kantoor, of neem je contact op met FreeZbe! Stuur zeker ook je nieuw contract door. Indien je gegevens bij ons correct geregistreerd staan, kan de ACLVB-medewerker je later nog doelgerichter van dienst zijn. ■

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)

Ik ben Sam, jong syndicalist En jij?



Na 'Barbara, syndicaliste' heeft de Brusselse Regionale van ACLVB de campagne 'Sam, jong syndicalist' gelanceerd. Doel?

Jonge werknemers aanmoedigen om zich syndicaal te engageren op het werk.

"Op vakbondswerk staat geen leeftijd" is de boodschap die de Brusselse Regionale wilde overbrengen bij het zoeken naar kandidaat-afgevaardigden. Jongeren aantrekken voor een vakbondsengagement is niet alleen in België een uitdaging, maar ook in de rest van Europa. Volgens het EVV (Europees Verbond van Vakverenigingen) zijn 27 van de 31 Europese landen "niet in staat om de daling van hun ledenaantal een halt toe te roepen en ervaren ze een langzaam maar bijna continu dalende syndicalisatiegraad".

De gemiddelde leeftijd van vakbondsleden en -afgevaardigden stijgt elk jaar, terwijl het percentage vakbondsleden onder de 25 jaar in vrije val is. Bij wie zich als jongere niet aansluit bij een vakbond, verkleinen de kansen sterk om later in de loopbaan wel lid te worden.

WAAROM JE ENGAGEREN?

De desinteresse van jongeren in vakbondswerk is niet alleen een probleem voor vakbonden, maar ook voor de jongeren zelf. Als er geen werknemers jonger dan 35 jaar zijn onder de werknemersvertegenwoordigers in een bedrijf, is er weinig kans dat hun stem gehoord wordt door de directie. En wie kan er beter voor jongeren opkomen dan een jongere zelf?

Bovendien kunnen jongeren een enorme aanwinst zijn voor een vakbondsteam, al was het maar door een moderne, andere visie te geven op belangrijke thema's zoals sociale rechtvaardigheid, werkorganisatie, milieu, discriminatie, enz.

Je syndicaal engageren betekent ook dat je meer betrokken raakt bij je bedrijf, dat je de banden aanhaalt en de dialoog aangaat met je collega's om hun stem te worden, dat je deelneemt aan bepaalde belangrijke beslis-

singen en dat je uiteindelijk de arbeidsomstandigheden voor de werknemers verbetert. Een vakbondsafgevaardigde zal ook een reeks vaardigheden verwerven of verbeteren die hij/zij al bezit, zoals luistervaardigheid, empathie, overtuigingskracht bij onderhandelingen, organisatorische vaardigheden en gespecialiseerde kennis van het arbeidsrecht. De ACLVB biedt trouwens een brede waaier aan opleidingen die specifiek bedoeld zijn voor afgevaardigden.

Last but not least voegt vakbondsengagement een nieuwe dimensie toe aan je dagelijks werk, dankzij de kracht van het collectief om meer te verkrijgen van de directie of om bepaalde verworvenheden te vrijwaren.

WIE IS SAM?

Sam, dat is Samir, het is Samuel, het is Samantha, het is Samira, het is Sammy. Sam is dus alle jongeren, ongeacht hun afkomst, hun situatie, hun karakter ... Het is een manier om te zeggen dat alle jonge werknemers kunnen deelnemen aan het vakbondsleven om de arbeidsomstandigheden en de belangen van de werknemers te verdedigen.

Bij het ter perse gaan van deze Vrijuit is de periode voor het vinden van kandidaten voor de sociale verkiezingen van 2024 voorbij en zijn de meeste lijsten naar de bedrijven gestuurd. Maar het is nooit te laat om je te engageren! Je kunt nog steeds de ACLVB-kandidaten steunen in hun campagne tot aan de dag van de verkiezing (tussen 13 en 26 mei), een echte 'militant' worden voor de Liberale Vakbond door deel te nemen aan lokale en nationale vakbondsacties die het hele jaar door worden gehouden, en - waarom niet - alvast nadenken over oplossingen voor de werknemers in je onderneming om uiteindelijk je kans te wagen bij de volgende sociale verkiezingen! ■



Brussels Gewest: Sociale Top 2024

Op 5 maart werd de laatste Sociale Top van deze legislatuur gehouden. Want op 9 juni zijn er regionale verkiezingen, tegelijk met de federale en Europese verkiezingen.



De Sociale Top is een ontmoeting tussen alle leden van de Brusselse regering en de sociale partners, en vindt één keer per jaar plaats binnen het Brussels Economisch en Sociaal Overlegcomité (BESOC). De Top wordt bijgewoond door acht leden van de Brusselse regering, acht leden van de werknemersorganisaties en acht leden van de werkgeversorganisaties.

TIJD VOOR DE BALANS

Voorafgaand aan deze bijeenkomst worden pilotcomités georganiseerd om de balans op te maken van het afgelopen jaar en de sociale partners te voorzien van alle nuttige informatie over de vooruitgang die de ministers en staatssecretarissen hebben geboekt in de domeinen waarvoor zij verantwoordelijk zijn. De Sociale Top is een gelegenheid om de prioriteiten voor de toekomst vast te stellen. Deze laatste Sociale Top was daarom een beetje speciaal omdat de beschikbare tijd tot de verkiezingen extreem kort is.

Elk lid van het BESOC stelde daarom zijn prioriteiten en drong aan op de projecten die hij voltooid wilde zien, maar alle sociale partners samen herhaalden hun gemeenschappelijke bekommernissen.

GEWESTELIJKE BEGROTING

Dat geldt in de eerste plaats voor de begroting van het Gewest. Het is geen geheim dat het Gewest zich in een delicate financiële situatie bevindt (en het is daarin overigens niet het enige). Bij ongewijzigd beleid dreigt de schuld van het Gewest te exploderen. Zijn

instellingen zijn bijzonder ingewikkeld. Het heeft soms ook moeite om zijn stem te laten horen. Dat was tijdens deze legislatuur het geval met de onmogelijkheid om met de twee andere Gewesten te onderhandelen over de kilometerheffing of Smartmove. De kwestie van de Hoofdstedelijke Gemeenschap, die gepland was in het kader van de 6e staats hervorming, is nog steeds niet aan bod gekomen, waardoor het Gewest zijn economisch potentieel niet ten volle kan benutten en geen akkoorden kan bedingen (over mobiliteit bijvoorbeeld) met betrekking tot het hinterland (het economische, sociologische en tewerkstellingsbekken rond Brussel). Het Gewest vindt het ook moeilijk om zijn belangen en specifieke kenmerken naar voren te schuiven, bijvoorbeeld in communautaire aangelegenheden zoals onderwijs, opleiding en kinderopvang.

De vakbonden vragen herhaaldelijk om de begroting van het Gewest aan hen voor te leggen. Zonder een duidelijke visie op de begroting op korte, middellange en lange termijn is het moeilijk een mening te geven over het geplande beleid. En het Gewest staat voor veel uitdagingen. Denk bijvoorbeeld aan transitie, maar ook en vooral aan de vele sociale uitdagingen: werkgelegenheid, opleiding, kinderbijslag, welzijn en gezondheid. Het laatste rapport van Brussel 2023 over de staat van de armoede en sociale en gezondheidsongelijkheden (Sociale Barometer) vertelt ons dat het aantal mensen met een leefloon in 10 jaar tijd met 58% is gestegen (45 000 personen) en dat het aantal daklozen sinds 2008 vervier-

voudigd is.

Er is dus nog werk aan de winkel, maar de legislatuur is ook een gelegenheid geweest om op een aantal fronten vooruitgang te boeken. En vergeten we niet dat er intussen ook een coronaperiode is geweest.

VOORUITGANG VAN DE WERVEN

Het Gewest is de weg van de transitie ingeslagen, niet alleen via het programma Révolution, maar ook in het kader van de steun toegekend aan de Brusselse bedrijven. Vanaf 2030 zullen bedrijven enkel nog gewestelijke steun kunnen krijgen als ze een voorbeeldfunctie vervullen op sociaal of milieuvlak. Het educatief verlot werd opengesteld voor deeltijdse werknemers, de werkgelegenheidssteun werd hervormd om de toegang tot de arbeidsmarkt voor jongeren en oudere werknemers te verbeteren, dienstenchequewerknemers zullen begeleidingsactiviteiten kunnen uitvoeren met het oog op de inrichting van hun loopbaaneinde, en de opleidingsverplichtingen werden versterkt. Er werd een eerste barometer van de arbeidskwaliteit opgesteld om een beeld te krijgen van de werkgelegenheidssituatie in het Gewest.

We kunnen hier niet volledig zijn, maar we wachten in elk geval vol ongeduld op de uitkomst van de verkiezingen, zodat we met de nieuwe Regering een nieuw sociaal akkoord kunnen sluiten, waarin we samen de werven voor de volgende legislatuur zullen vastleggen. ■

Patricia De Marchi

Volledig werkloos of met ontslag bedreigd ... wat nu?

Wat kan ACLVB voor jou doen?

Het ontslag is een ingrijpende gebeurtenis. Je komt in een onzekere periode terecht waarbij vaak (nog) onduidelijk is hoe de beëindiging van de tewerkstelling geregeld zal worden en of je recht hebt op een werkloosheidsuitkering. Neem dan eerst contact op met een ACLVB-kantoor of een vakbondsafgevaardigde om je situatie te bespreken. Je kan dit doen per mail, per telefoon, of door een afspraak te maken met een ACLVB-secretariaat in je buurt.



Actiris of ADG naargelang je woonplaats, en schrijf je in als werkzoekende. Als je uitkeringen wenst te genieten, is deze inschrijving bijna altijd verplicht!

Zodra je dossier volledig is, versturen we je aanvraag naar de RVA. De RVA zal een beslissing nemen over je recht op uitkeringen. Je ontvangt van ons een papieren controlekaart, of als je hiervoor kiest, alle uitleg over de elektronische controlekaart. Als je deze handige toepassing gebruikt zoals het hoort, of de papieren kaart zorgvuldig en correct invult en ze ons voor het einde van elke maand bezorgt, kan je op ons rekenen voor de stipte betaling van je uitkering.

Heb je geen zicht op wat je écht wil of overweeg je een carrièreswitch of opleiding, dan kan een gesprek met onze ACLVB-loopbaanconsulenten je helderheid bieden. Ze kunnen je professioneel loopbaanadvies geven. Sommige collega's zijn ook gespecialiseerd in het maken van simulaties en berekeningen. Zo kan bijvoorbeeld de financiële impact van bepaalde keuzes op het loon of op je pensioen worden nagegaan.

Ga je terug aan het werk, eventueel deeltijds of in een speciaal statuut, overweeg je zelfstandige te worden, heb je een bijberoep of werk je in de kunstsector enzovoort, denk dan ook niet al te snel dat jouw situatie dezelfde is als die van een kennis of collega, maar spreek erover met onze ACLVB-medewerkers. ■

In geval van een (dreigend) ontslag, bieden we je de nodige administratieve en juridische ondersteuning. We informeren je over je rechten tegenover je (ex-) werkgever en gaan na of de formaliteiten van het ontslag zijn nageleefd. We bieden je hulp bij complicaties of als je denkt dat er fouten werden gemaakt. We helpen je ook om je rechten voor de toekomst veilig te stellen.

Is het ontslag een feit of ben je al langere tijd werkloos, maak dan je werkloosheidsdossier zo snel mogelijk in orde en vraag je werkloosheidsuitkering bij ons aan. Voldoe

je aan alle voorwaarden om een uitkering te ontvangen, dan krijg je een uitkering ten vroegste vanaf de datum van je aanvraag en van zodra je dossier volledig is. Neem hiervoor dus tijdig contact op met je ACLVB-secretariaat, ook al ben je nog niet in het bezit van alle nodige documenten. Mits jouw toestemming kunnen we ontbrekende documenten opvragen bij je (ex-) werkgever of derde instanties (bv. je mutualiteit). De status van je dossier is steeds te volgen via onze online toepassing: "Mijn werkloosheidsdossier". Neem ook tijdig contact op met de bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling. Dit is de VDAB, Forem,

STEM 1

STEM ACLVB!



WWW.STEM1.BE

BOOST MEE

-  het overleg
-  jouw koopkracht
-  eindeloopbaan op maat
-  maaltijdcheques van 10 euro

Vrije visie, eigen stem

