



# VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



## Acties om te waarschuwen voor sociale ramp

In dit nummer:

Onderhandelen over loonsverhogingen in bedrijven die winst maken | Begrotingsconclaaf: tijds krediet aangetast | Kom jij in aanmerking voor de Vlaamse jobbonus? | Verplichte inschrijving als werkzoekende voor wie tijdelijk werkloos is door overmacht of economische redenen

# INHOUD

## Begroting 4

Vermindering van het tijdskrediet, meer mogelijkheden voor flexi-jobs en studentenarbeid: de begroting 2023-2024 draagt bij tot tijdelijk of onzeker werk.

## Loonsverhogingen zijn noodzakelijk 8

Als werknemers in bepaalde ondernemingen hun koopkracht kunnen versterken via een reële loonsstijging, kan de particuliere consumptie een duwtje in de rug krijgen en kan onze economie uit de recessie klimmen.

## Arbeidsovereenkomst opzeggen? Doe het correct 10

Er bestaan zeer strikte regels voor opzegging, zowel door de werkgever als door de werknemer. Ze niet respecteren opent de weg voor problemen.

## Verplichte gemeenschapsdienst 17

Op 1 januari 2023 voerde de Vlaamse regering de verplichte gemeenschapsdienst in. Iedereen die langer dan twee jaar werkloos is, zal vanaf dan verplicht kunnen worden om klusjes uit te voeren voor zijn of haar stad of gemeente.

## Tijdelijk werkloos door overmacht of economische redenen? 22

Ben je door je werkgever tijdelijk werkloos gesteld wegens overmacht of economische redenen? Sinds kort moet je je na 3 maanden tijdelijke werkloosheid inschrijven als werkzoekende.



## Vrouwen benadeeld bij minimumpensioenen

Het begrip 'effectieve tewerkstelling' in de pensioenhervorming zal vrouwen zwaarder straffen. Alleen zwangerschapsverlof, borstvoedingsverlof, palliatief verlof en inactiviteit door handicap tellen mee voor effectieve tewerkstelling. Voor langdurig zieken komt er een aparte beperkte en complexe regeling.

We maken ons grote zorgen over de gevolgen van de maatregel voor de pensioenrechten van de meest kwetsbare vrouwen. Volgens het Kenniscentrum pensioenen (Planbureau) kan het inkomensverlies oplopen tot 440 euro per jaar voor één op zeven van de huidige vrouwelijke rechthebbenden op een minimumpensioen. De vakbonden, de Vrouwenraad en de Conseil des Femmes Francophones de Belgique (CFFB) roepen de regering op de situatie recht te zetten en de negatieve gevolgen voor de vrouwenpensioenen te neutraliseren. Er staat een actie gepland aan de Pensioentoren op 28 november, de dag waarop het dossier wordt besproken in het Beheerscomité van de Federale Pensioendienst.

## VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

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

### VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

**REDACTIE** Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,  
Didier Seghin e-mail [communicatie@aclvb.be](mailto:communicatie@aclvb.be)

### PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

# Niet voor iedereen moeilijke tijden

**G**een akkoord over de verdeling van de welvaartsenveloppe. Geen akkoord omtrent de loonmarge. De vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers in de Groep van 10 zijn onverrichter zake uiteengegaan. Het is nu aan de Regering om te beslissen, en ongetwijfeld - volgens haar eerdere verklaringen - de gehele begrotingsenveloppe (982 miljoen euro) te gebruiken voor het verhogen van de sociale uitkeringen en de wet van 1996 toe te passen, wat resulteert in een marge van 0% loonstijging voor de komende twee jaar.

De actiedag van 9 november had onder meer tot doel druk uit te oefenen op de werkgevers en de regering opdat vrije loononderhandelingen weer mogelijk worden. Het was niet altijd gemakkelijk om het standpunt van de Liberale Vakbond ingang te laten vinden. De ACLVB steunde de acties - algemene vergaderingen, pamflettenbedelingen, werknemersconcentraties, discussies bij de koffieautomaat, piketten aan de ingang van de fabriek, werkonderbrekingen - zonder op te roepen tot een algemene staking. Wij lieten het aan elk van onze leden over om op basis van de analyse van hun persoonlijke situatie te beslissen of zij tot het extreme gebaar van een staking wilden overgaan.

Over de kern van de zaak vormt het gemeenschappelijk vakbondsfront - groen, rood, blauw - één front. Allemaal wilden we werkgevers en regeringen duidelijk maken hoezeer werknemers en uitkeringsgerechtigden lijden onder de daling van hun koopkracht. Niets in de evolutie van de situatie geeft ons hoop op een betere toekomst op korte termijn.

Hoe vaak hebben we werkgevers en politieke partijen de laatste tijd de automatische indexering van de lonen of de welvaartsaanpassing van de sociale uitkeringen niet in twijfel horen trekken? Ook al is het niet genoeg, het is dé manier om de koopkracht van de bevolking te beschermen! Erger nog, sommige werkgevers voegen nu de daad bij het woord! Op de cover van deze Vrijuit zag u de actie van het personeel van de verzekeringsmaatschappij AXA tegen het voornemen van hun directie om de indexering van het volledige loon stop te zetten. Een spannend partijtje armworstelen voor een jurist als mij, en gebaseerd op een misleidende interpretatie van de teksten. Het is een strijd die we moeten winnen om het principe zelf van de automatische indexering van het loon in al zijn dimensies te behouden.

Werknemers en uitkeringsgerechtigden mogen niet de enigen zijn die de gevolgen van deze van buitenaf opgelegde energiecrisis moeten dragen. Het zijn geen moeilijke tijden voor iedereen. Niet alle bedrijven en sectoren verkeren in moeilijkheden.

De Nationale Bank van België wijst erop dat de brutowinstmarges van de meeste ondernemingen uitzonderlijk hoog zijn. De crisis vormt een goed excuus. Werkgevers profiteren van het algemene klimaat van depressie om loonsverhogingen te weigeren, zelfs in bedrijven



die winst maken. Daarentegen zijn ze niet weigerachtig voor wat betreft het uitbetalen van aandeelhouders. En de regering activeert niet het luik van de wet van 1996 dat toelaat een marge op dividenden vast te leggen. De wet van 1996 inzake de vrijwaring van het concurrentievermogen, die voor de komende jaren een loonnorm van nul oplegt, moet worden herzien.

Aan de regeringen van de verschillende entiteiten vragen wij de nodige middelen op tafel te leggen om de bevolking in staat te stellen deze crisis het hoofd te bieden. Energiecheques, het uitgebreid sociaal tarief, enz. zullen waarschijnlijk niet volstaan. Aan de werkgevers vragen we geen olie op het vuur te gieten! Principiële standpunten zoals het zich verschuilen achter de wet van 1996 om elke loonsverhoging te weigeren of het blokkeren van onderhandelingen over de verdeling van de 982 miljoen euro voor de verhoging van de sociale uitkeringen zijn onaanvaardbaar. Wij zijn verantwoordelijke vakbondsmensen en redelijk wanneer dat nodig is. Als er mogelijkheden zijn, moeten die ook ten goede komen aan de werknemers en niet alleen aan de aandeelhouders. ■

**Mario Coppens**  
Nationaal Voorzitter

## Begroting 2023-2024

# Regering heeft het gemunt op tijdskrediet

Vermindering van het tijdskrediet, meer mogelijkheden voor flexi-jobs en studentenarbeid: de begroting 2023-2024 van de regering draagt bij tot tijdelijk of onzeker werk.



Tijdskrediet is het kind van de rekening in de begroting 2023-2024.

**W**e weten het, de bedoeling van de regering is om tegen 2030 een werkgelegenheidsgraad van 80% in België te bereiken. Een zeer ambitieuze doelstelling, die vanaf volgend jaar tot uiting zal komen in begrotingsmaatregelen die de aanval inzetten op tijdskrediet, thematisch verlof en langdurig zieken.

### TIJDSKREDIET

Vanaf 1 januari 2023 wordt de leeftijdsvoorwaarde voor voltijds tijdskrediet met motief 'zorg voor een kind' gewijzigd. Het kan alleen worden genomen voordat het kind 5 jaar wordt, voorheen was dat 8 jaar. Voor mensen die deeltijds werken, blijft de grens op 8 jaar. Bovendien wordt de duur van het tijdskrediet 'zorg voor een kind' verkort van 51 naar maximaal 48 maanden. Voor andere motieven van

tijdskrediet, zoals palliatieve zorg, zorg voor een ernstig ziek gezins- of familielid, zorg voor een kind met een handicap, blijft de periode 51 maanden. Noteer bovendien dat een voorwaarde van 12 maanden tewerkstelling is ingevoerd, zowel voor voltijdse als deeltijdse werknemers.

Voor de ACLVB is het verminderen van de mogelijkheden van tijdskrediet zeker niet de oplossing om mensen aan het werk te houden. Het tijdskrediet 'zorg voor een kind' dat hier wordt aangetast, is een van de meest gebruikte door werknemers, vooral ouders van jonge kinderen en 50-plussers. We herinneren eraan dat over de hervorming van de verlofstelsels overleg tussen de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad had moeten plaatsvinden. Eens te meer is de regering haar belofte

om het sociaal overleg te respecteren niet nagekomen. Wij wachten nu op meer gedetailleerde informatie om het uiteindelijk effect van de maatregelen op het tijdskrediet, met name op de doelgroep van de 50-plussers, correct te kunnen beoordelen.

### LOOPBAANONDERBREKING

In de openbare sector wordt het equivalent van tijdskrediet, met name loopbaanonderbreking, evenzeer getroffen door deze bezuinigingsmaatregelen. Net als in de particuliere sector wordt de termijn teruggebracht van 60 naar 48 maanden voor het motief 'kind', en van 60 naar 51 maanden voor andere 'motieven'; daarmee komt een einde aan het voordeel dat ambtenaren hadden ten opzichte van werknemers, aangezien alles zal worden afgestemd op het tijdskrediet, dat zelf wordt

ingeperkt. Ook toeslagen op basis van leeftijd of anciënniteit worden afgeschaft. Deze maatregelen treden in werking op 1 januari 2023. De bijzondere bijdrage op de bedrijfstoelage in het kader van SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage) gaat omhoog. Voor sommige oudere werknemers die in een zwaar beroep hebben gewerkt, is het volgens de afgesloten cao mogelijk dit SWT te verkrijgen, maar deze maatregel zal uiteraard duurer zijn voor de werkgever en wordt daardoor ontraden.

### FLEXI-JOBS

De regering heeft ook het aantal sectoren dat gebruik kan maken van flexi-jobs uitgebreid. Er zijn nu flexi-jobs mogelijk voor landbouw, parken en tuinen, verschillende geledingen in de cultuursector (*lees ook blz. 9*) en evenementen. Voor dit soort tijdelijke contracten, dat vooral de werkgevers goed uitkomt, gelden geen sectorale loonbarema's en worden de door de vakbonden bedongen minimumlonen dus niet gerespecteerd. Dit houdt in dat de werknemer te allen tijde beschikbaar moet zijn, aangezien de werkgever niet verplicht is de werknemer van tevoren in te lichten over zijn of haar rooster. Ten slotte worden flexi-jobs algemeen niet aangemoedigd door de vakbonden omdat ze indruisen tegen het principe van duurzame en kwaliteitsvolle tewerkstelling en ze sociale dumping in België in de hand werken.

Tegelijkertijd is het aantal uren studentenarbeid dat kan worden vrijgesteld van sociale bijdragen verhoogd van 475 naar 600 uur per jaar. Onder die drempel is slechts een kleine solidariteitsbijdrage verschuldigd. Deze maatregel treedt in werking vanaf 2023 en een evaluatie van de effecten is voorzien in 2024. Ook deze maatregel gaat niet de goede richting uit, hoewel het nog vroeg is om te zeggen wat de werkelijke gevolgen zullen zijn, zonder te weten of er veranderingen zullen komen op het vlak van fiscaliteit (zodat een student ten laste van zijn ouders kan blijven terwijl hij meer verdient) en voor wat betreft de kinderbijslag.

### UITZONDERLIJKE OVERWINSTEN

Sinds de razendsnelle stijging van de prijs voor energie en verschillende grondstoffen hebben sommige bedrijven daar ruimschoots van geprofiteerd en uitzonderlijke winsten



De regering heeft het aantal uren dat jobstudenten zijn vrijgesteld van sociale bijdragen verhoogd. Opnieuw een maatregel die niet de goede kant uitgaat.

gemaakt. Een belasting op overwinsten was een van de eisen van de Liberale Vakbond om de burgers door deze crisis heen te helpen, en die is eindelijk door de regering aangekondigd. Het zou naar verwachting 600 miljoen euro opbrengen in 2022 en 2,5 miljard euro in 2023. Er zal echter voor moeten worden gezorgd dat een systeem wordt ingevoerd waartegen geen fiscaal en juridisch verweer mogelijk is. Onze vrees is dat de energiesector het begrip overwinst voor de rechtbank zal aanvechten.

### AANVULLENDE STEUN

De accijnsverlaging op benzine en diesel, die een besparing van 17,5 cent per liter oplevert, is verlengd tot maart 2023. Zoals aangekondigd in september verleent de regering steun om de energierekening van gezinnen te verlichten. Wie een gas- en elektriciteitscontract heeft aan variabele prijs of aan vaste prijs afgesloten na 30 september 2021, krijgt voor de maanden november en december 135 euro (gas) en 61 euro (elektriciteit), dus 196 euro. Zoals aangekondigd door de Eerste Minister zal deze steun niet in november worden toegekend en dus in december tweemaal worden uitbetaald. Als je op 1 januari niets hebt ontvangen en je hebt recht op deze verminderingen, dien dan vóór 23 januari 2023 een schriftelijk verzoek in bij de FOD Economie. Deze premies worden elke maand toegekend

tot in maart 2023. Voor pellets, stookolie en propaan gelden andere kortingen. Deze maatregelen zijn goed voor de middenklasse die niet geniet van het sociaal tarief.

Wat dat laatste betreft, zijn wij verheugd over het feit dat het is uitgebreid tot andere gezinnen, waaronder diegenen die wonen in flatgebouwen en andere collectieve woningen, en dat het is verlengd tot maart 2023. Deze verlenging versterkt ons in onze eis dat deze bescherming structureel bestendig zou moeten worden gemaakt. Het zal echter belangrijk zijn ervoor te zorgen dat het tarief gemakkelijk door de gezinnen kan worden aangevraagd wanneer het niet automatisch wordt toegekend. Informatie over energiecheques en -premies moet verstaanbaar en voor iedereen toegankelijk zijn.

### BELASTINGHERVORMING

Een nieuwe alomvattende en grondige belastinghervorming zou pas in december worden besproken en dus niet onder deze regering worden uitgevoerd. Net als het IMF pleit de ACLVB voor de invoering van een progressieve dual income tax. Met dit systeem kunnen alle inkomsten uit vermogen op een progressieve en eerlijke manier worden belast, terwijl de belastingdruk op werknemers wordt verlaagd. Een voorstel dat budgettair neutraal is en onze sociale zekerheid vrijwaart. ■

# Acties om werkgevers en regeringen te waarschuwen

Heeft ook jouw portemonnee het steeds moeilijker om het einde van de maand te halen? Op 9 november hield de ACLVB een actiedag in gemeenschappelijk vakbondsfrent. Samen wilden we druk uitoefenen op werkgevers en regeringen om de dalende koopkracht van werknemers en uitkeringsgerechtigden een halt toe te roepen.



**D**e Liberale Vakbond heeft elke werknemer de vrijheid gelaten om al dan niet deel te nemen aan de (staking) acties van 9 november. Het belangrijkste voor ons was om een duidelijke boodschap te richten aan de werkgevers en de regeringen. De koopkracht moet gevrijwaard blijven.

## ZELFS WERKEN VOLSTAAT NIET MEER

De stijgende levensduurte wordt onhoudbaar, elke dag een beetje meer. Aan de kassa in de supermarkt, aan de benzinepomp, als de energiefacturen moeten betaald worden ... de situatie wordt alsnog prangender en steeds meer gezinnen komen in armoede

terecht. Eén loon volstaat niet langer, twee lonen volstaan niet langer. Wat dan met de mensen die moeten leven van sociale uitkeringen, van onzekere baantjes, mensen die betaald worden per opdracht, zoals maaltijdcoeriers, of die het moeten rooien met een leefloon? Hoe moeten zij aan fatsoenlijke voeding, verwarming en verlichting geraken, hoe moeten ze zich verplaatsen, zich verzorgen, laat staan vrije tijd beleven?

Veel werknemers betalen om zich naar het werk te begeven, omdat het openbaar vervoer niet aan hun mobiliteitsbehoeften voldoet en de reiskosten die door hun werkgever worden vergoed de werkelijke kost verre van dekken.

## BEHOUD VAN DE AUTOMATISCHE INDEXERING

De mechanismen die door de verschillende regeringen zijn ingevoerd als tegemoetkoming in tijden van buitengewone stijging van de brandstof- en energiekosten, zijn vast goed bedoeld, maar blijken grotendeels ontoereikend. En midden deze ondraaglijke situatie voor werknemers en uitkeringsgerechtigden praten bepaalde werkgevers over het afschaffen of inperken van de loonindexering. Deze verhoging, die de prijsstijgingen overigens slechts gedeeltelijk en met vertraging compenseert, is vaak de enige die mogelijk is voor tienduizenden werknemers.

Als klap op de vuurpijl stellen die werkgevers voor de komende twee jaar 0% loonsverhoging voor, zelfs in sectoren en bedrijven waar enorme winsten zijn gemaakt. Om het plaatje compleet te maken, zijn ze aan het muggenziften over de toewijzing van de volledige welvaartsenveloppe, die nochtans beschikbaar is en onontbeerlijk voor de rechthebbenden. Zoiets aanvaarden we niet!



## De ACLVB eist

- meer ambitieuze maatregelen om energie- en brandstoffen voor iedereen betaalbaar te maken
- een onvoorwaardelijk behoud, zelfs versterking, van de automatische loonindexering
- een fiscale hervorming die de breedste schouders de zwaarste lasten doet dragen, met name door de invoering van een duale en progressieve belasting op inkomsten uit vermogen (voorstel van de ACLVB) en door de invoering van een behoorlijke belastingvrije inkomenschijs (12.000 euro) in combinatie met een aanzienlijke verbreding van de belastingsschijs van 40%
- een hervorming van de wet van 1996 op de loonnorm zodat werkgevers en werknemers opnieuw de vrijheid krijgen om waar mogelijk over loonsverhogingen te onderhandelen
- een volledige en spoedige verdeling van de welvaartsenveloppe

Laten we samen opkomen voor onze koopkracht!



# De lonen verhogen? Het kan!

De berekeningen van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) komen voor de komende twee jaar aan een loonmarge van 0%. Dat betekent dat de vakbonden niet kunnen onderhandelen over loonsverhogingen, zelfs niet in de sectoren die het goed doen.

**D**e ACLVB neemt akte van de publicatie van het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Het was al langer duidelijk dat de hervormde wet van 1996 enige vorm van sociaal overleg over een maximale loonmarge onmogelijk zou maken. Nochtans is er ook na de verwachte toekenning van de loonindexeringen in 2022 en de volgende jaren geen probleem op vlak van loonkostencompetitiviteit. Althans niet wanneer de zogenaamde loonkloof correct wordt berekend. De officiële loonkloof bedroeg eind 2019 0%, na een recente herziening zelfs -0,4% in het voordeel van België.

## FOUTE BEREKENING

Hierbij wordt er echter geen rekening gehouden met alle loonsubsidies en lastenverlagingen die werkgevers krijgen. Wanneer die in rekening worden gebracht, verkleint de loonkloof met 4% in ons voordeel. Dat betekent dat de eigenlijke loonkloof eind 2019 -4,4% in het voordeel van België bedroeg. Volgens de enige betrouwbare vooruitzichten die tot op vandaag beschikbaar zijn, zijnde die van de centrale banken van België en onze drie grootste buurlanden van juni dit jaar, zouden de loonkosten tussen 2020 en 2024 1,9% sneller stijgen in België dan in de buurlanden. Ondertussen zijn er ook minder betrouwbare vooruitzichten gepubliceerd die wijzen op een snellere loonstijging in België. Maar vertrekkend van een loonvoorsprong van -4,4% eind 2019, kan verwacht worden dat we op het einde van 2024 ongeveer op hetzelfde loonkostenniveau zullen uitkomen als onze buurlanden indien alle lastenverlagingen en loonsubsidies in rekening worden gebracht. De ACLVB gaat dan ook niet mee in de doemberichten die vanuit werkgeverszijde de wereld worden ingestuurd.

## HISTORISCH HOGE MARGES

Wij erkennen dat het voor bepaalde ondernemingen vandaag niet gemakkelijk is om de stijgende energiekosten te dekken, net zoals veel werknemers en sociaal verzekerden het vandaag moeilijk hebben. Maar uit cijfers van de Nationale Bank blijkt dat de winstmarges van de Belgische ondernemingen in het tweede kwartaal van 2022 met 45,2% het hoogste niveau ooit hebben bereikt, ondanks de sterk ge-



stegen energieprijzen. Deze marges zijn aanzienlijk hoger dan in de buurlanden: ze bedragen minder dan 40% in Duitsland en Nederland en nauwelijks 32,5% in Frankrijk.

## ONDERHANDELEN WAAR MOGELIJK

Dat wijst erop dat heel veel ondernemingen en zelfs volledige sectoren geen negatieve gevolgen ondervinden van de energiecrisis, al dan niet omdat zij erin slagen om de stijgende kosten door te rekenen. In die sectoren waar de winstmarges standhouden op historisch hoge niveaus, moet het mogelijk zijn om vrij te onderhandelen over loonstijgingen. De huidige loonnormwet maakt dit echter onmogelijk. Als ACLVB pleiten wij dan ook voor een dringende aanpassing van de wet. Wij zijn ervan overtuigd dat vakbonden en werkgevers verantwoordelijk kunnen onderhandelen over loonstijgingen bovenop de index in sectoren en ondernemingen waar dat mogelijk is.

## GOED VOOR DE ECONOMIE

Een marge voor reële loonstijgingen is in deze onzekere tijden ook van essentieel belang voor onze economie. Voor veel werknemers volstaat de indexering immers niet om de stijgende kosten te dekken, waardoor zij sterk besparen op hun uitgaven. Getuige daarvan het consumentenvertrouwen, dat zich op het laagste niveau ooit bevindt, nog lager dan bij de uitbraak van de coronacrisis. Als gevolg daarvan wordt de groei van de particuliere consumptie, goed voor de helft van de bestedingen in onze economie, negatief de komende maanden. De koopkrachtcrisis brengt onze economie naar een recessie, wat belangrijke negatieve gevolgen voor de Belgische ondernemingen met zich meebrengt. Wanneer werknemers in bepaalde ondernemingen en sectoren hun koopkracht kunnen versterken via een reële loonstijging, kan de particuliere consumptie een noodzakelijk duwtje in de rug krijgen en kan onze economie uit de recessie klimmen. ■



# Klimaat: maatregelen, dringend!

Met een mars in Brussel heeft de Klimaatcoalitie beleidsmensen eraan herinnerd dat het klimaat een prioriteit moet blijven bij hun beslissingen. De Liberale Vakbond steunde de actie.

**O**p zondag 23 oktober stapten 25.000 à 30.000 mensen in Brussel mee in de optocht om van het klimaat eindelijk een prioriteit te maken voor politiek verantwoordelijken. Het evenement was georganiseerd door de Klimaatcoalitie, twee weken voor de start van de klimaatconferentie van de Verenigde Naties (COP27) in Egypte. Een boodschap die des te belangrijker is nu de gevolgen van de klimaatverandering steeds zichtbaarder worden.

Het onderwerp mag dan wel ernstig zijn, toch was de sfeer uitgelaten bij de start aan het Noordstation en over het hele parcours van 3,5 kilometer naar het Jubelpark. In plaats van te verzinken in een ontsteltenis die verlamd werkt, was het goed hier te herhalen dat het nog niet te laat is om zich positief te engageren, met de hoop en de wil om echt iets in beweging te brengen. Enthousiaste deelnemers uit alle lagen van de bevolking hopen politici en burgers bewust te hebben gemaakt van het belang van deze kwestie. Het is nog niet te laat om actie te ondernemen en klimaatrampen te beperken, maar het moet nu gebeuren.

## EISEN

De eerste eis van de Klimaatcoalitie, waarvan de ACLVB deel uitmaakt, is om voor eens en altijd af te stappen van onze afhankelijkheid van fossiele brandstoffen door tegen 2050 een 100% hernieuwbare energieproductie te realiseren. Misschien helpen de bedragen op onze gasfacturen en aan de benzinepomp bij deze bewustwording.

Aangezien deze transitie ook een vermindering van ons energieverbruik vereist, moet er ook een 'huisvesting/energie'-pact komen om een deel van de kosten te dekken van renovaties om woningen beter te isoleren, te beginnen met de meest kwetsbare gezinnen. Betere investeringen in het openbaar vervoer zijn eveneens essentieel om onze CO<sub>2</sub>-uitstoot te verminderen. Dat was met name het voorwerp van de staking van het NMBS-personeel op 5 oktober. Ten slotte, en het is door de regering aangekondigd, moeten de uitzonderlijke winsten van energiebedrijven worden belast.

## AGRO-ECOLOGIE

Ook de landbouw stond centraal in de eisen van de mars, omdat het een sector is die diepgaande veranderingen moet ondergaan

om duurzaam te worden. Naast een langetermijnvisie dienen hervormingen te worden doorgevoerd die de landbouwers in staat stellen beter van hun werk te leven en tegelijk voor iedereen kwaliteitsvoedsel tegen een betaalbare prijs te garanderen, met respect voor het milieu.

## BANEN SCHEPPEN

Vanuit vakbondsperspectief is het van groot belang dat de energietransitie en onze inspanningen om onze uitstoot terug te dringen niet alleen jobs vrijwaren, maar tevens nieuwe banen creëren. Zo zou de maatregel om energie-inefficiënte woningen en gebouwen massaal te renoveren duizenden nieuwe banen in het land vergen, niet alleen in de bouw, maar ook in de levering van materialen en alle diensten daarrond. Investeren in hernieuwbare energie en openbaar vervoer levert eveneens werkgelegenheid op.

De strijd tegen de opwarming van de aarde is een wereldwijde kwestie. Daarom ijvert de ACLVB, als lid van het Internationaal Vakverbond, ervoor dat de transitie naar een koolstofarme economie alle werknemers fatsoenlijke, duurzame banen met een sterke sociale bescherming garandeert. ■

## Uitbreiding flexi-jobs zal tewerkstelling in de cultuursector nog onzekerder maken

**D**e federale regering besliste tijdens haar begrotingsbesprekingen om het systeem van flexi-jobs uit te breiden naar de cultuursector. Onbegrijpelijk, vinden we, samen met de andere vakbonden in de sector. Ook baart de tekst met betrekking tot de zogenaamde 'kunstwerkuitkering' ons nog steeds zorgen. De regering beloofde een beter statuut voor de werknemers uit de cultuursector en komt uit bij de invoering van flexi-jobs.

Flexi-jobs betekenen een eindeloze opeenvolging van contracten van bepaalde duur – die dus geen werkzekerheid bieden, een onstabiel

en niet-gegarandeerd loon – en dus geen inkomenszekerheid, een brutoloon onder het sectorale minimum dat op zich al erg laag is, onstabiele en onvoorspelbare werktijden, geen dubbele vakantietoeslag, enzovoort. Terwijl er nood is aan stabiele jobs en langere contracten in plaats van een verdere afbouw van de arbeidsvoorwaarden.

Als vakbonden betreuren we het al langer dat we onvoldoende werden betrokken bij de discussie rond het kunstenaarsstatuut. Onze ontgoocheling is niet minder groot nu het statuut van de werknemers in de cultuursector zonder enig overleg opnieuw wordt ondergraven. ■

# Wolfijzers en schietgeweren bij de opzegging van een arbeidsovereenkomst: een greep uit de rechtspraak

Het lijkt eenvoudig: de opzegging van een arbeidsovereenkomst betekenen. Mijnheer Google zorgt wel voor de ‘juiste’ bewoordingen. Maar niets is wat het lijkt ... Hierna belichten we eerst de gevolgen van een kennisgeving van de opzegging door de werkgever door overhandiging van de brief en de waarde van het formulier C4. Daarna overlopen we kort enkele andere knelpunten, en dat zijn heus niet de enige.

## PER AANGETEKENDE BRIEF

De kennisgeving van de opzegging van een arbeidsovereenkomst *door de werkgever* kan enkel gebeuren per aangetekende brief of met een gerechtsdeurwaardersexploot. Gebeurt dit op een andere manier, dan zal de kennisgeving absoluut nietig zijn. De afgifte van een opzeggingsbrief waarop de werknemer ‘voor ontvangst’ tekent, is geen geldige opzegging.

Deze regeling strekt ertoe antidatering te voorkomen, om aldus te vermijden dat werkloosheidsuitkeringen worden gevraagd voor een periode die gedekt hoort te zijn door een opzeggingstermijn.

Deze absolute nietigheid tast de geldigheid van het ontslag niet aan: wanneer het ontslag gepaard gaat met een nietige opzegging, is er geen geldig uitgedrukte opzeggingstermijn voorhanden. De arbeidsovereenkomst wordt dan in principe onmiddellijk beëindigd, ook al vermeldt de opzeggingsbrief een latere datum (*Hof van Cassatie, 14 december 1992*).

De werknemer kan in dat geval inroepen dat de arbeidsovereenkomst onmiddellijk een einde heeft genomen. Maar de werknemer kan zich ook gedragen alsof de opzegging wél geldig was door verder prestaties te leveren en het gevolg van de nietige opzegging, namelijk het onmiddellijk ontslag, niét in te roepen. De arbeidsovereenkomst blijft dan voortduren tot ze op een andere wijze wordt beëindigd.

Zo overkwam onze aangeslotene, de heer B. Hij ondertekende de opzeggingsbrief met kennisgeving van een opzeggingstermijn

van vier maanden en twaalf weken ‘voor ontvangst’, voerde zijn arbeidsovereenkomst verder uit en nam zelfs sollicitatieverlof, tot zijn werkgever hem een zestal maanden later aankondigde dat zijn opzeggingstermijn de volgende week zou aflopen. Op die aangekondigde datum diende hij de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst dan ook stop te zetten. De werkgever betaalde hem nog een week opzeggingsvergoeding uit omdat de opzeggingsbrief een verkeerde ingangsdatum van de opzeggingstermijn vermeldde.

Pas enkele maanden later leverde de werkgever het formulier C4. Daarin stond vermeld dat de arbeidsovereenkomst een einde had genomen wegens “onvoldoende werkvolume in de firma” en dat de opzegging werd betekend per aangetekende (!) brief met vermelding van de duur van de opzeggingstermijn. Pas toen het werd voor de heer B. duidelijk dat de opzegging niet op een correcte manier was betekend. Hij tekende de opzeggingsbrief wel ‘voor ontvangst’, maar ontving helemaal geen exemplaar per aangetekende zending.

Voor de arbeidsrechtbank Antwerpen werd een opzeggingsvergoeding gevorderd gelijk aan de duur van de nietige opzegging. De werkgever betwistte dat zij bij het einde van de (nietige) opzeggingstermijn enige ontslaghandeling had gesteld: aangezien er geen geldige opzegging was, had de heer B. zelf de arbeidsovereenkomst verbroken en diende hij zelf veroordeeld te worden tot betaling van een verbrekingsvergoeding. Met het formulier C4 kon geen rekening gehouden worden, nu dit enkel verwees naar de

nietige opzegging, aldus nog de redenering van de werkgever.

Het Arbeidshof te Gent oordeelde dat het formulier C4, in dit specifieke geval, wel degelijk onthult dat de werkgever de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen. Er was ook een reden voor: er was te weinig werk voor verdere tewerkstelling. Ook in de briefwisseling na het ontslag werd door de werkgever geen voorbehoud gemaakt omdat de werknemer zelf de overeenkomst zou hebben beëindigd. De werkgever betaalde bovendien een opzeggingsvergoeding op basis van de foutieve ingangsdatum, wat eens te meer duidelijk aantoonde dat het de werkgever was die de overeenkomst eenzijdig beëindigde. Hij werd veroordeeld tot betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan vier maanden en twaalf weken loon, overeenstemmend met de duur van de nietige opzeggingstermijn (*Arbeidshof Gent, 10 oktober 2022*).

Uit deze rechtspraak onthouden we dat, ondanks de gunstige afloop, toch niet te veel belang mag gehecht worden aan de inhoud van het formulier C4 na een nietige opzegging. Het Hof van Cassatie oordeelde immers eerder al dat uit de afgifte ervan niét de hernieuwde wil kon afgeleid worden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen na een eerdere nietige opzegging (*Cass. 4 maart 2019*). In dezelfde zin besliste het Arbeidshof te Antwerpen dat, om aanspraak te maken op een opzeggingsvergoeding, de werknemer het bewijs dient te leveren dat de arbeidsovereenkomst – na de kennisgeving van de nietige opzegging – is geëindigd ingevolge



een nieuwe eenzijdige beëindiging uitgaande van de werkgever. Het hof nam het formulier C4 daarvoor niet in aanmerking omdat het enkel verwees naar de eerder gegeven nietige opzegging (*Arbeidshof Antwerpen, 2 december 2020*).

In dergelijke omstandigheden moet een andere ontslaghandeling door de werkgever worden bewezen, zoals een bericht vanwege de werkgever om de werkzaamheden op een bepaalde datum stop te zetten, een bevel tot teruggave van goederen, het afsluiten van een account, getuigenissen, enz.

#### EN WAT ALS DE AANGETEKENDE BRIEF NIET ONDERTEKEND IS?

In het verleden werd soms aangenomen dat een niet ondertekende opzeggingsbrief geldig kan zijn wanneer er niet de minste twijfel kan bestaan over de identiteit van de afzender en zijn werkelijke bedoeling.

Het Arbeidshof te Luik diende zich te buigen over de gevolgen van een dergelijk niet ondertekende opzeggingsbrief. De werknemer die deze brief ontving, beriep zich op de nietigheid van de opzegging wegens gebrek aan

handtekening en stelde de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst vast. Tezelfdertijd betekende de werkgever een nieuwe opzegging, nadat hij zijn vergetelheid had ingezien. De werknemer vorderde de betaling van een verbrekingsvergoeding.

Het arbeidshof stelde voorop dat het ontslag met inachtneming van een opzeggingstermijn inhoudt dat er gebruik wordt gemaakt van een formeel gereguleerd geschrift, wat een handtekening van de afzender vereist. Door het ontbreken daarvan heeft de werkgever zich niet geïdentificeerd als afzender. De brief bleek een ontwerp te zijn dat per vergissing door een medewerker werd verstuurd.

Een niet ondertekende brief die niet erkend wordt door de werkgever kan hoogstens als een ontwerp worden beschouwd en is niet de uiting van een zekere wil om de arbeidsovereenkomst te verbreken op de datum van verzending. Het hof besloot dat de werknemer zich ten onrechte beriep op een onmiddellijk ontslag. Ingevolge zijn afwezigheid tijdens de gecorrigeerde opzegging werd hij zelf veroordeeld tot betaling van een verbrekingsver-

goeding (*Arbeidshof Luik, 13 januari 2021*). Toch sterk dat de werkgever hier zegevierde op basis van een vergissing die hij zelf beging.

#### MAAR KAN DE WERKGEVER EEN FOUTIEVE OPZEGGING NOG WEL CORRIGEREN?

Mevrouw V. werd ontslagen per aangetekende brief van 22 juni 2020 met naleving van een opzeggingstermijn van zes weken, terwijl die dertien weken diende te bedragen. De werkgever zag zijn fout in en verstuurdte op 26 juni 2020 een nieuwe brief met de melding dat de termijn dertien in plaats van zes weken bedroeg. Desondanks zette mevrouw V. haar werk stop na verloop van de initieel betekende zes weken. Ze vordert voor de arbeidsrechtbank de betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan zeven weken loon, overeenstemmend met het te korte deel van de termijn.

De opzegging van een arbeidsovereenkomst betreft een eenzijdige wilsuiting. Vanaf het ogenblik dat de opzegging formeel ter kennis wordt gebracht en in afwezigheid van enig wilsgebrek, is die definitief en onherroepelijk, ook wat betreft de modaliteiten ervan.

Ze verleent aan de bestemming een verworven recht. Op basis hiervan besliste de Arbeidsrechtbank Gent dat het definitieve en onherroepelijk karakter van de opzegging tot gevolg had dat er slechts een termijn van zes weken werd nageleefd. De correctie betrof een nieuwe opzegging waarmee geen rekening moet worden gehouden.

Aan mevrouw V. werd de gevorderde opzeggingsvergoeding gelijk aan zeven weken loon toegekend (*Arbeidsrechtbank Gent, 13 oktober 2022*).

### MAG DE WERKNEMER ZIJN ZELF VERSTUURDE AANGETEKENDE OPZEGGINGSBRIEF IN ONTVANGST NEMEN?

Onze aangeslotene in kwestie was tewerkgesteld als magazijnmedewerker in een afdeling van de onderneming waar ook de post werd ontvangen. Hij was onder meer belast met het ontvangen van de aan de werkgever gericht zendingen. Hij stelde zelf een einde aan zijn arbeidsovereenkomst per aangetekende brief. Uit hoofde van zijn functie ontving hij de volgende dag zelf deze aangetekende zending. Hij legde deze ongeopend in het daartoe bestemd postvakje van de directie en nam daarvan een foto. Met een e-mail van diezelfde dag aan de afgevaardigd bestuurder van de NV bevestigde hij de inontvangst-

neming van deze aangetekende brief en de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst.

Daarop stelde de werkgever de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst vast omdat een opzegging per e-mail ongelukkig was. Hij meende recht te hebben op een opzeggingsvergoeding ten laste van de werknemer en hield het bedrag in op de eindafrekening bij de uitdiensttreding.

Onze aangeslotene vorderde de betaling van een opzeggingsvergoeding en de terugbetaling van het op zijn loon ingehouden bedrag. Hij argumenteerde dat hij nooit de wil had geuit om een onmiddellijk ontslag te geven, maar in zijn e-mail enkel melding heeft gemaakt van een opzeggingsperiode onder verwijzing naar de door hem verstuurde en door hem ontvangen aangetekende brief. De werkgever hield echter voor dat hij nooit de aangetekende brief had ontvangen doch enkel de kopie per e-mail.

De betwisting werd voorgelegd aan de Arbeidsrechtbank Antwerpen. De rechtbank benadrukte dat wanneer een werknemer een door hemzelf verstuurde aangetekende brief in ontvangst neemt, de uitwerking van die betekening teniet wordt gedaan en dat de betrokken werknemers de passende maatregelen dient te nemen opdat de werkgever werkelijk in kennis zou worden gesteld

van de opzegging. Doet hij dit niet, dan is hij gehouden tot het betalen van een opzeggingsvergoeding. Op grond van de feitelijke omstandigheden eigen aan de zaak besloot de rechtbank dat de betrokkene de bevoegdheid had om post in ontvangst te nemen. Hij had het nodige initiatief genomen opdat zijn werkgever kennis zou krijgen van de opzegging. De gevorderde opzeggingsvergoeding werd toegekend, evenals het ten onrechte op het loon ingehouden bedrag (*Arbeidsrechtbank Antwerpen, 20 november 2019*).

### SLOTBEMERKING

Wanneer de opzegging uitgaat van de werknemer kan de kennisgeving van de opzeggingsbrief ook gebeuren door de overhandiging van een geschrift aan de werkgever. De handtekening van de werkgever op het duplicaat is verplicht en geldt als bericht van ontvangst. Dit belet niet dat de kennisgeving ook per aangetekende brief mag gebeuren.

Waar in de hier besproken situaties de opzegging uitging van de werkgever, kan telkens dezelfde redenering worden toegepast wanneer de opzegging door de werknemer gebeurt per aangetekende zending. ■

Erik Massé



**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!

# Pepsico kondigt collectief ontslag aan

**E**ind oktober heeft de directie van Pepsico Belux en Tropicana Europe de intentie tot collectief ontslag geuit. Het zou gaan om 49 van de 284 bedienden. Dat gaat dan nog enkel om de werknemers in België. Ondertussen viel het verdict ook al in de andere Europese landen, Spanje, Nederland, Duitsland ... overal vallen ontslagen met soms duizelingwekkende cijfers.

Uiteraard werd de procedure collectief ontslag opgestart, beter gekend als de wet-Renault. Momenteel zitten we in de informatie- en consultatieronde.

Er zijn enorm veel vragen en de onduidelijkheid heerst, de logica is zoek, zeker gezien het feit dat de groep Pepsico schitterende cijfers heeft, en mooie winsten maakt, wereldwijd welteverstaan.

ACLVB-afgevaardigde Margot Bello ziet het somber in. De aankondiging sloeg in als een

bom, en zorgt voor heel wat vraagtekens bij alle medewerkers.

Gezien de verscheidenheid van vele specifieke jobs binnen Pepsico werken de medewerkers in verschillende vestigingen gespreid over het land en is telewerk een vast gegeven. Toch slagen we erin personeelsvergaderingen te organiseren via onder andere digitale meetings, die massaal gevolgd worden.

De druk vanuit de directie om dit inderhaast af te werken en een strak vergaderschema aan te houden baart ons zorgen, maar schrikt de afgevaardigden echt niet af. Wel integendeel, samen met de collega-afgevaardigden gaat Margot ervoor om eerst en vooral deze ontslagen te verminderen, bij voorkeur zelfs te vermijden. Lukt dit ons niet, dan gaan we voor een goed uitgebouwd sociaal plan voor al wie zijn of haar job verliest. ■



Heel wat vragen en onduidelijkheid sinds Pepsico zijn intentie tot collectief ontslag aankondigde. Margot Bello, ACLVB-afgevaardigde in de OR en het CPBW bij Pepsico, zet alles op alles om met de collega-afgevaardigden het aantal ontslagen te verminderen, bij voorkeur zelfs te vermijden.

Els Depoorter

## Caterpillar Grimbergen

# ACLVB-kern zet solidariteitsactie op voor slachtoffer arbeidsongeval



De ACLVB-kern bij Caterpillar Grimbergen zette een snoepverkoop op ten voordele van Ibraim, die deels verlamd raakte door een arbeidsongeval. Of hoe solidariteit in het DNA van de Liberale Vakbond zit.

**E**erder dit jaar werd een van de leden van ACLVB Caterpillar Grimbergen het slachtoffer van een ernstig arbeidsongeval. Ibraim Almir kwam van op grote hoogte ten val en raakte deels verlamd. Sindsdien werkt Ibraim alle dagen keihard aan zijn revalidatie; tot op vandaag zit hij evenwel nog steeds aan een rolstoel gekluisterd. Binnen

het CPBW hameren onze afgevaardigden nu nog harder dan voorheen op de veiligheid in het bedrijf.

Maar daar blijft het niet bij. Het medeleven en solidariteit voor de getroffen collega en zijn gezin zijn heel groot. Spontaan rees het idee om een solidariteitsactie op het getouw te zetten. Want het gezin van Ibraim bleef niet gespaard van tegenslagen. Naast de domper door het zwaar ongeval kampt ook Ibraim echtgenote met gezondheidsproblemen.

Na de zomer begon daarom een snoepverkoopactie, die afliep einde oktober. Op de maandelijkse militantenvergadering werd Ibraim met zijn echtgenote uitgenodigd om het bedrijf om officieel de opbrengst van de actie in ontvangst te nemen. Een cheque van € 800 werd hem plechtig overhandigd. Het gezin zal er dienstencheques mee aanschaffen om zo de extra hulp te krijgen die ze nodig hebben.

Hiermee tonen onze militanten van Caterpillar Grimbergen nogmaals aan dat je als ACLVB-lid deel uitmaakt van een hechte groep, waarin niemand aan zijn lot wordt overgelaten wanneer een tegenslag op je pad komt. ■

Kevin Lefever

# ACLVB met rijdend kantoor naar werknemers Makro



**Op 27 oktober trok een team ACLVB-medewerkers met een mobiel kantoor naar het personeel van Makro, de warenhuizen die te koop is. 's Voormiddags stonden ze de werknemers van de Makro-vestiging in Eke te woord, in de namiddag waren de collega's van Makro Sint-Pieters-Leeuw aan de beurt. "ACLVB laat je niet in de kou."**

**W**at bij ontslag, herstructurering of faillissement? Waar heb ik recht op? Hoe en waar kan ik me bijscholen? Wat kan de ACLVB voor mij betekenen? Wie op 27 oktober langskwam in het blauwe kantoor, kreeg op al die vragen een antwoord.

Bestendig Secretaris Fransy Van De Gucht maakte deel uit van de ploeg diverse ACLVB-experten die deze dienstverlening aanbood: "Al begin september, toen de twee mandatarissen werden aangesteld die op zoek moeten gaan naar de beste koper voor Makro en Metro, zijn wij naar de werkvloer gegaan om de onthutste werknemers op te vangen. Om snel te

kunnen schakelen en onze leden correct te informeren, organiseerden we 's avonds een webinar. De procedure van gerechtelijke reorganisatie werd er toegelicht en de mensen konden hun eerste algemene vragen stellen." "Naarmate de tijd en procedure vorderen, merken we dat de mensen ook nood aan persoonlijke bijstand hebben en nu met het mobiele kantoor stonden we hen zo bij én konden we gerichte vragen beantwoorden", gaat Bestendig Secretaris Leen Van Lierde verder.

Aldus kwamen op beide Makro-sites tientallen werknemers hun licht opsteken bij ACLVB. "Sommigen stelden vragen over hun situatie nu meteen, bijvoorbeeld omtrent SWT of tijdscrediet. Anderen kwamen met meer speculatieve vragen, richting 'wat als?'. Mensen hebben natuurlijk al heel veel horen waaien via de (sociale) media en er doen tal van geruchten de ronde. Onze rol als vakbond is dan om helderheid te brengen", vertelt Bestendig Secretaris Wilson Wellens. "Zo zagen werknemers in dat hun aanvankelijke vrees voor een faillissement misschien voorbarig was, want dat het ook kan uitdraaien op een gerechtelijke procedure volgens cao 102."

Typisch aan de Liberale Vakbond is de no nonsense aanpak. "We focussen op hoe de situatie nu is en wat werknemers op basis daarvan mogen verwachten. Vergelijk het een beetje met een arts die gedurende een lange behandeling het overzicht bewaakt en de horizon ziet. Die nuchtere houding heb je nodig om als werknemer verder te kunnen."

De ACLVB is niet de vakbond die olie op het vuur zal gooien. "Daar wint niemand iets bij. Geen populistische scenario's dus bij ons. Je draagt een verantwoordelijkheid als vakbond, dat beseft de Liberale Vakbond als geen ander", aldus nog Wilson Wellens. ■

## Help de werknemers van Lovisa, stuur een mail naar de CEO!

**Een modeketen in handen van een miljardair die steelt van zijn werknemers? Da's ronduit schandelijk! De winkelmedewerkers van juwelenketen Lovisa luiden de alarmbel. Zorg dat hun noodkreet gehoord wordt en zend een bericht naar de CEO.**

"Schrijnend", zo omschrijft ACLVB-secretaris Joke Caesteker de arbeidssituatie bij juwelen- en accessoireketen Lovisa, een Australisch beursgenoteerd bedrijf met winkels in 15 verschillende landen, waaronder 11 filialen in België. "Werknemers worden te laat betaald en hun loonbarema's worden niet correct toegepast. Het respect voor het personeel is helemaal zoek. Een werknemer die in pakweg De Panne woont, krijgt bijvoorbeeld pas daags voordien te horen dat die de volgende ochtend in het filiaal te Hasselt moet gaan inspringen." Sociale documenten worden niet verstrekt en nieuwe werknemers gaan aan de slag zonder arbeidscontract of Dimona-aangifte. Er is een hoog ziekteverzuim omwille van psychosociale klachten, het winkelpersoneel wordt geïntimideerd door het management.

Intussen harkt de Australische miljardair Brett Blundy, eigenaar van Lovisa, de winsten binnen.

Op 1 juli vond reeds een symbolische protestactie plaats op het Muntplein in Brussel. De vakbonden riepen er minister Dermagne op om actie te ondernemen, aangezien de normale werkwijze – via het sociaal overleg en de sociale inspectie – geen zoden aan de dijk bracht. Tal van dossiers hieromtrent zijn momenteel lopend bij de federale overheidsdiensten, tot zelfs het Arbeidsauditoraat.

### WEES SOLIDAIR

De winkelmedewerkers van Lovisa hebben er genoeg van, er moet nu iets veranderen. Met de vakbonden, ondersteund door UNI Global Union, voeren zij actie in België, Nederland en Frankrijk.

**Help deze medewerkers de boodschap over te brengen richting het topmanagement! Hoe? Kijk op <https://actionnetwork.org/letters/stop-de-loondiefstal-bij-lovisa/> en stuur een mailbericht via de knop 'Begin met schrijven'. Doén!** ■

# Voor wie werken jullie?

De toekomst van heel wat platformwerkers in België en Europa staat momenteel op het spel in het Europees Parlement en de Raad. De ACLVB wil duidelijke wetgeving voor platformwerkers, zodat zij op gelijke voet met anderen komen te staan.



**L**eden van het Europees Parlement, voor wie werken jullie? Al jaren maken platforms als Uber in België en Europa hun eigen wetten door gebruik te maken van grijze zones in de wetgeving om hun werknemers niet het statuut van werknemer toe te kennen, met alle gevolgen van dien. De werknemers van digitale platforms zijn over het algemeen geen werknemers en ze kunnen evenmin rekenen op de voordelen van zelfstandigen. Zij stellen hun eigen prijzen niet vast (hun verloning is laag en niet geïndexeerd), zijn afhankelijk van de goodwill van de algoritmen en genieten geen vergoeding in geval van ziekte of ongeval. Bovendien betalen deze platforms geen belastingen en sociale bijdragen in België of elders. Het is tijd dat dit verandert.

## TAXIPLAN

Onze regering heeft al een stap in de goede richting gezet door platforms te verplichten een arbeidsongevallenverzekering voor hun werknemers af te sluiten. In Brussel legt een taxiplan een regelgevend kader op voor Uber-chauffeurs, net als voor traditionele taxi-chauffeurs. Met name Uber-chauffeurs zullen een Brusselse vergunning moeten hebben om te mogen werken, wat voorheen niet het geval

was. De tarieven van autoverhuurplatforms met bestuurders zouden daardoor kunnen stijgen, maar dat is de prijs die we moeten betalen als we willen dat alle bestuurders gelijk worden behandeld. Het is nu de beurt aan de Europese verkozenen om een wet aan te nemen die volledig in het belang is van de werknemers en niet van deze te lang wiggewassen digitale platforms.

## DE DRUK OPVOEREN

Op dinsdag 25 oktober was een delegatie van de ACLVB aanwezig bij de door het Europees Vakverbond georganiseerde demonstratie voor het Europees Parlement. Daar werd een wet besproken om deze werknemers eindelijk dezelfde rechten te geven als anderen. Maar er is veel druk om dit project af te zwakken. Afgelopen zomer werd door een lek in de pers de agressieve lobbystrategie van Uber blootgelegd, waardoor de invloed van Uber aan de top van de Europese macht duidelijk werd. Voor de Liberale Vakbond is het uit den boze dat een onderneming op deze wijze haar recht dicteert aan onze instellingen en dat de sociale dumping die zij veroorzaakt, de taxi- en leveringssector op deze wijze blijft ondermijnen. Er is ook geen sprake van dat wij een dialoog

aangaan met hetzelfde bedrijf dat de wetten van ons land en de rechten van de werknemers schendt.

## AKKOORD MET HET ABVV

Enkele dagen voor het begin van deze besprekingen op Belgisch en Europees niveau verraste het ABVV iedereen door een akkoord met Uber aan te kondigen, waardoor de andere sociale partners buitenspel werden gezet. Een eenzijdige aanpak, ongetwijfeld om als tussenpersoon op te treden en de eisen van Uber-werknemers door te geven, maar dit dreigt de mogelijkheid van een derde statuut te openen, namelijk schijnzelfstandigen met enige aanvullende bescherming. Wij weigeren een dergelijk alternatief. Ofwel krijgen deze werknemers het statuut van werknemer, met het minimumloon, de rechten en de sociale bescherming die daaraan verbonden zijn, ofwel hebben zij een echt zelfstandigenstatuut, wat onverenigbaar lijkt met de werking van het platform. Het is hand in hand dat de verschillende vakbonden en werkgeversfederaties (zij die benadeeld zijn sinds de komst van Uber) moeten strijden tegen dit bedrijf en voor de invoering van een vermoeden van loondienst. ■

# Europese Commissie stelt werkprogramma 2023 voor

**Energietransitie en klimaatcrisis, een meer veerkrachtige democratie, en een meer concurrerende en eerlijkere economie. Op 18 oktober stelde de Europese Commissie haar nieuwe werkprogramma voor het jaar 2023 voor.**

**S**ommige doelstellingen van de Commissie wekten de aandacht van de ACLVB. Algemeen hopen we dat de Europese Unie bij haar besluitvorming meer rekening zal houden met de belangen van de werknemers.

## MEER MOBILE SOCIALE ZEKERHEID?

Een van de meest veelbelovende aankondigingen is het ESSPASS-project (European Social Pass). ESSPASS wil de voordelen van nieuwe technologieën benutten om het concurrentievermogen van de Europese Unie en de transparantie van de socialezekerheidsinstellingen van de lidstaten te vergroten. Dit pilootproject, gepland voor 2023, zal de haalbaarheid van de digitalisering van de sociale zekerheid voor de burgers analyseren. De Europese pas zou ervoor zorgen dat werknemers, ongeacht hun locatie, altijd toegang hebben tot belangrijke informatie via een op blockchain gebaseerde dienst (EBSI of voluit European Blockchain Services Infrastructuur).

Dankzij deze digitale oplossing zal elke lidstaat dus de socialezekerheidsdekking van zijn burgers kunnen controleren en de verschillende bevoegde instanties kennen. Zodra deze dienst is ingevoerd, zullen de burgers zich kunnen identificeren en hun persoonlijke gegevens, nationale registratiedocumenten en behaalde diploma's zelf kunnen beheren. Dit initiatief beantwoordt aan de behoefte aan een betere coördinatie tussen de lidstaten op het gebied van sociale kwesties in verband met werknemers.

## 2023, JAAR VAN VAARDIGHEDEN

De Europese Commissie heeft 2023 uitgeroepen tot het Europees Jaar van Vaardigheden



De Commissie-von der Leyen heeft het ESSPASS-project voorgesteld (European Social Pass). Dat wil de socialezekerheidsinstellingen van de lidstaten transparanter maken.

(2023, year of skills). Het doel is een einde te maken aan het tekort aan werknemers waarmee de Europese Unie de afgelopen jaren te kampen heeft gehad. Dit initiatief is gericht op de financiering van opleidingen en de ontwikkeling van de beroepsvaardigheden van werknemers op een belangrijkere, effectievere en inclusievere manier. Volgens de Europese Commissie heeft drie kwart van de bedrijven moeite om een werknemer met de juiste vaardigheden voor een bepaalde job te vinden.

Dit Jaar van Vaardigheden ligt in de lijn van de sociale doelstellingen van de EU 2030-strategie. Tegen 2030 wil de Commissie ten minste 60% van de volwassenen in staat stellen een jaarlijkse opleiding te volgen en een arbeidsparticipatie van 78% bereiken, onder meer door meer mensen in de sector informatie- en communicatietechnologieën

(ICT) aan te werven.

Ten slotte probeert de Europese Commissie met het Jaar van Vaardigheden vacatures in te vullen die niet door EU-burgers kunnen worden ingevuld. Het aantrekken van buitenlands talent zal worden versterkt, meer bepaald door de erkenning van kwalificaties van niet-EU-burgers op de arbeidsmarkt van de lidstaten te vergemakkelijken.

De ACLVB verwelkomt deze initiatieven van de Europese Commissie voor het jaar 2023. Samen met het Europees Vakverbond (EVV) zullen we het verloop van deze dossiers op de voet volgen. Ons doel is uiteindelijk dat de Europese Unie bij haar besluitvorming meer rekening houdt met de belangen van de werknemers. ■

Raphaël Boateng



# Verplichte gemeenschapsdienst

**Op 1 januari 2023 voert de Vlaamse regering de verplichte gemeenschapsdienst in. Dit wil zeggen dat iedereen die langer dan twee jaar werkloos is, vanaf dan verplicht zal kunnen worden om klusjes uit te voeren voor de zogenaamde gemeenschap, lees: zijn of haar stad of gemeente. Langdurig werklozen die deze gemeenschapsdienst weigeren, kunnen hun uitkering verliezen, zij die de verplichte taken uitvoeren, krijgen hiervoor € 1,30/uur bovenop hun werkloosheidsuitkering.**

**L**angdurig werklozen zouden kunnen ingeschakeld worden om de straten schoon te vegen of bij de groendienst bladeren te harken. Maar evengoed kunnen ze logistieke of andere taken verrichten in woon- en zorgcentra of op scholen. Terecht, zou je misschien kunnen denken. Want voor wat hoort wat! Maar hier schuilt toch een heel reëel gevaar in, namelijk dat de jobs die gecreëerd worden voor deze gemeenschapsdienst, ten koste gaan van échte jobs. Het is bijvoorbeeld al gebleken in het buitenland dat ook commerciële bedrijven werklozen inzetten om jobs uit te voeren die in se door echte werknemers zouden moeten of kunnen uitgevoerd worden.

Hier moeten we als Liberale Vakbond absoluut paal en perk aan stellen. Dit kan niet de bedoeling zijn. Werken doe je niet (semi) gratis, werken doe je met een arbeidscontract waarin wederzijdse rechten en plichten juridisch geregeld zijn. Werken doe je niet verplicht, maar uit een intrinsieke motivatie om jezelf nuttig te maken en zo je brood te verdienen met iets wat je graag doet.

## ONBEGRIJPELIJK

Vlaams Gewestsecretaris Gert Truyens zei eind 2021 al het volgende over de plannen van de Vlaamse regering. Blijkt dat deze woorden vandaag de dag nog altijd brandend actueel zijn.

“Deze maatregel is onbegrijpelijk nu massale krapte op de arbeidsmarkt heerst. De arbeidsmarkt staat in brand, en de sociale partners in Vlaanderen zetten momenteel alles op alles om tot een akkoord te komen dat daaraan kan verhelpen. Waarom dan eerst nog een systeem van verplichte gemeenschapsdienst



invoeren? Om welke reden wil minister Crevits vooraf nog een tussenstop invoeren voor mensen die al 2 jaar of langer werkzoekend zijn? Het lijkt ons behoorlijk efficiënter dat die groep werkzoekenden meteen tewerkgesteld wordt in een reguliere job en dat de budgetten voor begeleiding op maat reeds op dat moment worden aangewend! Verplichte gemeenschapsdienst vormt overigens geen garantie op instroming in een reguliere job.”

## LEIDT AMPER TOT DALING WERKLOOSHEID

In Vlaanderen betreft het vandaag zo'n 63 000 werknemers die zouden kunnen opgeroepen worden om minimum 32 uren per maand en maximum 64 uren per maand een verplicht traject te komen volgen. De overheid, bij monde van minister Crevits (toenmalig Vlaams minister van Werk), noemde dit traject destijds (eind 2021) een soort van stage om de (sociale) vaardigheden van langdurig werklozen aan te sterken en om hen zo eenvoudiger terug naar de arbeidsmarkt te krijgen.

Onderzoek en studie van voorbeelden in het buitenland (Nederland en de UK) tonen aan dat dit soort verplichte tewerkstelling amper leidt tot een daling van de werkloosheid. Om mensen echt aan het werk te krijgen is vooral coaching en begeleiding nodig, en het is maar de vraag of dit in het kader van de gemeenschapsdienst kan georganiseerd worden. Denk hierbij ook aan de zorg voor mogelijke randvoorwaarden als betaalbare kinderopvang, mobiliteit, gezondheid, enz.

De ACLVB wijst erop dat er reeds een systeem bestaat om werkzoekenden ervaring te laten opdoen in een echte werkomgeving, laagdrempelig en dicht bij huis; namelijk het Wijkwerken. Waarom dan een stigmatiserend idee als de gemeenschapsdienst in het leven roepen?

“Personen die 2 jaar werkloos zijn, worden in de publieke opinie gemakkelijk als ‘profiteurs’ weggezet. Te vaak wordt hun de schuld gegeven voor hun situatie”, aldus nog Gert Truyens.

John Hallaert

# E-team Limburg leeft

E-team Limburg begon op 10 mei 2022 vol goede moed aan het nieuwe jaar. Hasselt was onze eerste afspraak. Middenin het bloeiseizoen gingen we naar de wereldberoemde rododendrontuin van Tony en Denise Suffeleers - Saenen.



De 55-plussers van E-team Limburg genoten van een uitstap naar onder meer het vernieuwde Bokrijk.

**T**ony gaf ons een fijne en informatieve rondleiding in zijn levenswerk, de tuin, waarvoor hij internationaal bekend is. Allemaal eigen creaties door kruisingen. Zoveel kleuren, pracht en varianten, elk met een eigen verhaal. Dit hielden we niet voor mogelijk. Volledig onder de indruk gingen we een hapje eten en praatten we nog lang na.

Onze volgende afspraak op 15 september was het vernieuwde Bokrijk. Dankzij onze provinciale deputé en de ACLVB konden we er een fijne, budgetvriendelijke uitstap van maken.

We werden ontvangen in het kasteel, waar we tijdens de eerste kennismaking genoten

van het fijne interieur, een ontbijtboek met koffie, en een rondleiding langs de lokalen waar workshops plaatsvinden. Daarna leidde onze gids ons rond op het domein, en liet ons mooi gerestaureerde oude boerderijen zien, met onzichtbare ultramoderne technieken, om zo de instandhouding te garanderen. Na onze uitgebreide lunch gingen we terug op weg om Haspengouw te ontdekken. Daar bezochten we een oude brouwerij, waar het brouwproces uitgelegd werd. Natuurlijk met een proevertje. Op de terugweg passeerden we nog langs een boerderij uit de Voerstreek, waar de knecht en de meid volop aan het werk waren. En dan richting uitgang, om de dag af te sluiten met koffie en taart.

Na de zomeruitstappen starten we weer met informatieve en nuttige lessen. Onderwerpen zoals erfenisrecht en tips om onze voordeelkaart efficiënt te gebruiken komen zeker aan bod.

*Ben je ouder dan 55, dan kan je aansluiten bij het E-team van ACLVB regio Limburg en word je in de toekomst uitgenodigd voor onze activiteiten. Wil je niets missen, neem dan zo snel mogelijk contact op met Marina Crommen op het nr. 0473 30 28 81 of via e-mail naar [marina24crommen@telenet.be](mailto:marina24crommen@telenet.be).*

E-team Limburg



# Kom je in aanmerking voor de Vlaamse jobbonus? Zorg ervoor dat de Vlaamse overheid je rekeningnummer kent

De Vlaamse overheid geeft één keer per jaar een jobbonus aan werknemers met een brutomaandloon lager dan 2 500 euro.

Dankzij die bonus wordt het financiële verschil tussen werkloosheid en werken groter. Wie recht heeft op de jobbonus, dient ervoor te zorgen dat zijn of haar rekeningnummer geregistreerd staat in Mijn Burgerprofiel.

**O**ver de jobbonus hadden we het eerder al in Vrijuit. Je komt er mogelijk voor in aanmerking indien je als werknemer of grensarbeider minder dan 2 500 euro bruto per maand verdient. Met de jobbonus wil de Vlaamse Regering werklozen aanmoedigen om werk te zoeken en wie minder verdient extra stimuleren om aan de slag te blijven.

Zowel voltijdse als deeltijdse werknemers kunnen in aanmerking komen. Deeltijdse werknemers zullen een jobbonus ontvangen die in verhouding staat tot hun deeltijdse prestaties. Of je getrouwd bent of samenwoont, maakt geen verschil. De jobbonus wordt individueel berekend. Er wordt geen rekening gehouden met het inkomen van de partner.

De jobbonus kan oplopen tot 600 euro per jaar. In 2022 wordt er 100 euro bij het bedrag van de jobbonus geteld. Het gaat om een eenmalige verhoging, die zowel voor voltijdse als deeltijdse werknemers geldt. Je kan dus eenmalig een jobbonus van maximaal 700 euro ontvangen.

## HOE VERKRIJG JE DE JOBBONUS?

De Vlaamse overheid weet via de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid wie recht heeft op een jobbonus. Je hoeft dus geen aanvraag in te dienen, je wordt automatisch op de hoogte gebracht als je in aanmerking komt.

Om de jobbonus effectief gestort te krijgen, dien je enkel je rekeningnummer te registreren via Mijn Burgerprofiel. Je zal daarover vanaf eind 2022 een brief ontvangen (op papier of via eBox, als die geactiveerd is).

## HINDERNIS

In de rand van dit alles merken we op dat de procedure voor het verkrijgen van de jobbonus uitsluitend digitaal verloopt. Dat is een hindernis voor mensen die niet digitaal vaardig zijn of niet beschikken over het nodige materiaal.

De ACLVB vindt het een verkeerde evolutie dat de overheid van alle werknemers in Vlaanderen verwacht dat ze digitaal vaardig zijn. Samen met partners zoals de Taskforce e-inclusie vraagt de ACLVB dat extra aandacht uitgaat naar digitaal kwetsbare groepen.

## MEER WETEN? NOOD AAN EEN (DIGITALE) HELPENDE HAND?

Heb je vragen over de jobbonus? Bel naar het gratis informatienummer van de Vlaamse overheid 0800-61106 (elke werkdag bereikbaar van 9 tot 19 u.).

Of laat je bijstaan in je ACLVB-kantoor. In het kader van onze 360° dienstverlening helpen we je bij de Liberale Vakbond digitaal op weg. Maak een afspraak en breng de brief van de overheid die bevestigt dat je in aanmerking komt voor de jobbonus, mee naar je secretariaat.

## Opgelet voor valse sms'en

De Vlaamse overheid waarschuwt intussen voor het feit dat phishing-sms'en over de jobbonus de ronde doen. In de sms wordt gevraagd om een rekeningnummer, wachtwoord en e-mailadres te registreren via een bepaalde link, om zo de jobbonus te ontvangen. Dat klopt uiteraard niet.

Weet dat de Vlaamse overheid je enkel *via brief (op papier of via eBox)* zal vragen om je rekeningnummer te registreren, nooit via sms of Whatsapp. Je ontvangt de brief vanaf najaar 2022 op papier of via eBox (als je die hebt ingeschakeld). In de brief word je aangesproken met je voor- en je achternaam.

Ontvang je een sms of een e-mail op je persoonlijk e-mailaccount om je rekeningnummer te registreren? Dan heb je te maken met phishing. Klik niet op de links en verwijder het bericht zo snel mogelijk. Let wel: als je bezwaar aantekent bij VLABEL, is het mogelijk dat je wél een e-mail ontvangt.

De Vlaamse overheid vraagt je bovendien enkel om *je rekeningnummer* te registreren via Mijn Burgerprofiel. Ze zal nooit vragen om de pincode van je bankkaart of andere wachtwoorden door te geven, of om je rekeningnummer te bevestigen via je kaartlezer.

**Vermijden dat je het slachtoffer wordt van phishing?** Raadpleeg de website van de ACLVB. Nuttige tips lees je op [www.aclvb.be/nl/let-op-voor-phishing](http://www.aclvb.be/nl/let-op-voor-phishing).

# Heb ik recht op een eindejaarspremie?

Het jaar 2022 zit er bijna op. Kerstmis en nieuwjaar staan voor de deur, wat toch een duurdere periode betekent voor iedereen. Gelukkig is er nog de eindejaarspremie om naar uit te kijken! Maar heb ik wel recht op een eindejaarspremie?

**H**et antwoord op die vraag is niet eenduidig te geven. De eindejaarspremie, ook wel dertiende maand genoemd, is een sectorale aangelegenheid. Het hangt dus af van de sector waarin je werkt of je zo'n eindejaarspremie krijgt. Gelukkig hebben de meeste sectoren op de dag van vandaag een eindejaarspremie voorzien voor de werknemers! Het zijn vooral de kleinere, vaak minder voorkomende sectoren die dit spijtig genoeg nog niet voorzien.

In de meeste sectoren wordt de eindejaarspremie uitbetaald in de maand december. Het bedrag van de eindejaarspremie is vergelijkbaar met je brutomaandloon.

## VOOR WIE WERKT ALS UITZENDKRACHT

Werk je als uitzendkracht voor een bepaald bedrijf? Dan is je uitzendkantoor je werkgever en val je onder de sector voor uitzendkrachten om je eindejaarspremie te ontvangen. Laat je dus niet van de wijs brengen wanneer je iemand in het bedrijf hoort praten over de eindejaarspremie. Misschien is die persoon wel vast in dienst en valt die bijgevolg onder een andere sector.

De eindejaarspremie voor de uitzendkrachten bedraagt 8,33% van het brutoloon dat tussen 1 juli 2021 t.e.m. 30 juni 2022 werd verdiend. Om de eindejaarspremie te krijgen moet je minstens 65 dagen tewerkgesteld zijn geweest als uitzendkracht tussen 1 juli 2021 en 30 juni 2022. Ofwel 494 uren in die periode onderworpen zijn bij de sociale zekerheid als uitzend-

kracht. Dit kan dus gerust in een ander bedrijf geweest zijn, zelfs onder een ander uitzendbureau. Ben je na je periode interim vast in dienst gegaan bij de gebruiker, dan volstaan 60 dagen ofwel 456 uren.

Je ontvangt je aanvraagdocument per post bij je thuis begin december. Dit originele document breng je binnen in je plaatselijke ACLVB-kantoor. Wij betalen jou, als ACLVB-lid, bovenop jouw eindejaarspremie ook een syndicale premie! Het bedrag voor 2022 is vastgelegd op 112 euro.

## NOG MAAR NET IN DIENST?

Stel, je hebt nog geen volledig jaar voor een bepaalde sector gewerkt. Heb je dan ook recht op een eindejaarspremie? Uiteraard hangt ook dit ook weer af van de sector waarin je werkt. Bij de ene sector dien je minstens drie maanden in dienst te zijn geweest, andere sectoren zijn minder streng en openen het recht op een eindejaarspremie vanaf de eerste dag dat je in dienst treedt. Wat bij de meeste sectoren wel terugkomt, is dat je eindejaarspremie in een evenredige verhouding staat tot de periode waarin je tewerkgesteld was bij je huidige werkgever/sector. Dit noemen ze een pro rata eindejaarspremie.

**Heb je nog vragen rond de eindejaarspremie? Of wil je laten nakijken of je recht hebt op de eindejaarspremie? Aarzel niet en contacteer je plaatselijk ACLVB-kantoor.**

## VRAAG HET AAN



e-mail [freezbe@aclvb.be](mailto:freezbe@aclvb.be)  
tel. 02 509 16 13

## Volg ons

-  [www.freezbe.be](http://www.freezbe.be)
-  [facebook.com/ilikefreezbe](https://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)

## Horeca Brussel

# School je bij voor een job met pit

Interesse voor een beroep waarin passie een hoofdingrediënt is? Horeca Forma Be Pro stoomt je klaar voor de horeca!



**E**en crisis in de branche en de coronapandemie hebben een groot aantal obers en toekomstige obers uit het restaurantbedrijf verdreven. Het opleidings- en vervolmakingscentrum voor de horeca maakt een soortgelijke situatie door. Toch biedt het een aantrekkelijk programma aan.

Bepaalde redenen, die te maken hebben met de sector, zijn bekend. Om daar noodzakelijke structurele veranderingen in aan te brengen, heeft Horeca Forma Be Pro op zich weinig manoeuvreerruimte. Nochtans is volgens de belangrijkste betrokkenen het beroep van ober er een met passie en echte doorgroeiperspectieven.

Dagelijks voel je de adrenaline in het heetst van de strijd: bestellingen managen, de brug

vormen tussen keuken en zaal, uitleg verstrekken over druivensoorten of lokale producten, voor een perfecte koffie zorgen, gewoon een vriendelijk praatje slaan met klanten, of nog van een service een echte show maken door een stuk vlees aan te snijden of een gerecht te flamberen voor de ogen van de klant. Het is ook een beroep dat deuren opent. Een kelner of serveerster zal altijd een baan vinden, wat er ook gebeurt. Zijn of haar veelzijdigheid, karakter en zelfvertrouwen zal door elke werkgever worden opgemerkt.

Het is om al die redenen dat Horeca Forma Be Pro een campagne heeft opgezet die jobs in de horeca meer bekendheid wil geven.

Kijk op de website [go4horeca.be](http://go4horeca.be) en wie weet voel je een nieuwe roeping opborrelen!

## Vaardigheidsattest na een gratis opleiding

Horeca Forma Be Pro is het Brusselse opleidings- en referentiecentrum exclusief voor keuken, zaal en hotelwezen. Het richt gratis korte en langere cursussen in voor werkzoekenden, werknemers en bedrijfsleiders die lid zijn van het paritair comité 302.

### WAT DOET HORECA FORMA BE PRO?

Horeca Forma Be Pro ondersteunt iedereen die in de horeca werkt of wil gaan werken en een volledige opleiding wil volgen of zijn of haar vaardigheden wil verbeteren. Maandelijks organiseert het oriëntatietests die toelaten de vaardigheden en de persoonlijke doelstellingen in kaart te brengen, zodat een opleidingsplan kan opgesteld worden.

Het centrum biedt ook de mogelijkheid om vaardigheden te laten valideren door een officieel erkende kwalificatie te behalen.

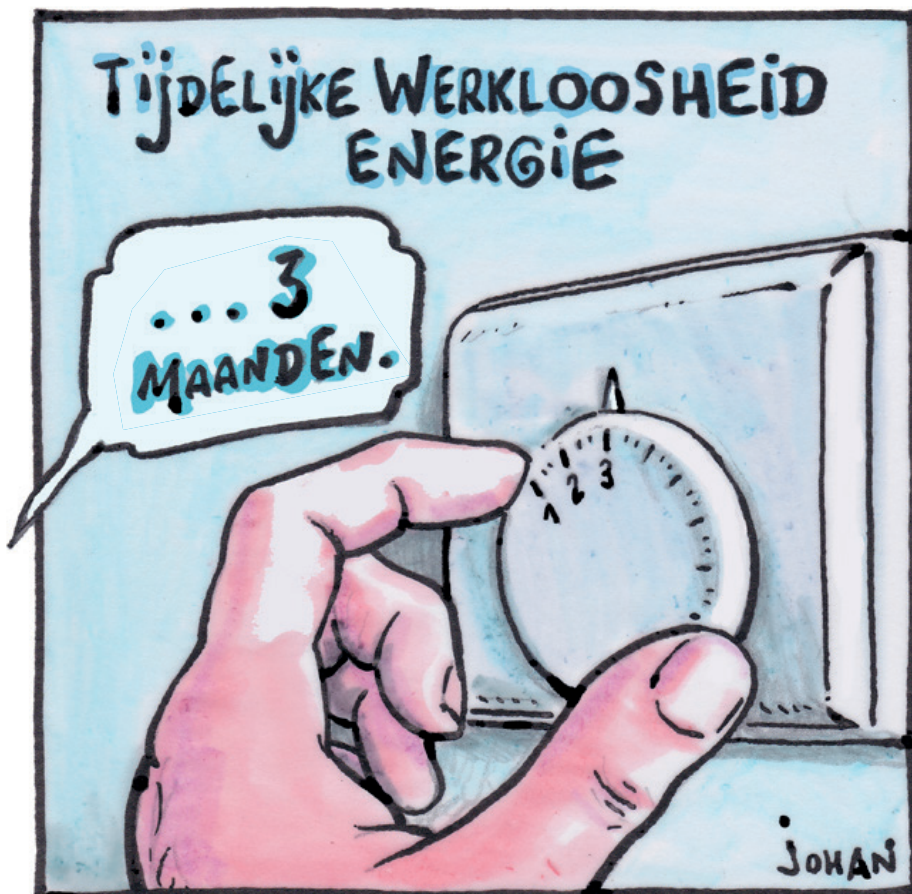
### CONTACT

- Informatie over Horeca Forma Be Pro en de opleidingen vind je op de website [horecaformabepro.be](http://horecaformabepro.be). Via het contactformulier kan je eventueel een vraag of bericht achterlaten.
- Je kan ook mailen naar [vorming.brussel@horecaformabru.be](mailto:vorming.brussel@horecaformabru.be) of telefoneren naar het nummer 02 550 00 10.

*Voor de opleidingsmogelijkheden van Horeca Forma in Vlaanderen kan je terecht op [vlaanderen.horecaforma.be](http://vlaanderen.horecaforma.be)*

# Verplichte inschrijving als werkzoekende voor sommige tijdelijk werklozen

Op 1 september ging een nieuwe regeling in waardoor bepaalde tijdelijk werklozen zich tijdig moeten inschrijven als werkzoekende. Wie een passend job- of opleidingsaanbod weigert, riskeert uitgesloten te worden van het recht op uitkeringen.



De periode van 3 maanden begint te lopen vanaf 1 september 2022, aangezien de nieuwe regeling toen in voege ging. Dit betekent dat gedurende de maanden september, oktober en november 2022 nog geen inschrijvingsplicht geldt. Die is er ten vroegste vanaf 1 december 2022, indien je dan al 3 maanden tijdelijk werkloos bent.

Een periode van volledige werkhervatting gedurende minimum twee opeenvolgende weken stuit de periode van drie maanden, waardoor die opnieuw van nul begint te lopen.

De periode van drie maanden wordt niet verlengd met periodes van werkhervatting van minder dan twee weken. *Bijvoorbeeld: de werknemer is tijdelijk werkloos wegens economische oorzaken vanaf 10 oktober 2022 in een regeling van grote schorsing waarbij er nog 2 arbeidsdagen per week voorzien worden ► de werknemer moet vanaf 10 januari 2023 ingeschreven zijn als werkzoekende.*

Tijdens je inschrijving zal je actief moeten meewerken met het traject dat de arbeidsbemiddelingsdienst met je opstart. Dat traject kan meer bepaald leiden tot een werkhervatting of opleiding. Weiger je een passend aanbod, dan kan dat een uitsluiting van je recht op uitkeringen tot gevolg hebben. ■

**B**en je door je werkgever tijdelijk werkloos gesteld wegens *overmacht of economische redenen* (vb. omwille van de energiecrisis), dan moet je je na een periode van 3 maanden tijdelijke werkloosheid inschrijven als werkzoekende bij de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling. Dat is de VDAB (indien je in

Vlaanderen woont), Actiris (als je in Brussel woont), Le Forem (als je in Wallonië woont), of ADG (als je in de Duitstalige Gemeenschap woont). De inschrijvingsplicht geldt niet voor werknemers die tijdelijk werkloos worden gesteld wegens medische overmacht of omwille van andere redenen zoals bv. slecht weer of technische stoornis.

Dienst Uitbetalingsinstelling

# Dalende werkloosheidsuitkeringen zijn niet de oplossing om meer mensen aan het werk te krijgen

Onderzoek van de RVA bevestigt wat de ACLVB sinds jaar en dag aanmerkt: de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen, waarbij die uitkeringen na verloop van tijd dalen, is niet de hefboom die werklozen aan de slag doet gaan. De formule levert ook nauwelijks besparing op.

Op 1 november 2012 trad de versterkte degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen in werking, de grootste hervorming van de werkloosheidsuitkering sinds de jaren '80. De RVA maakte nu, tien jaar later, een evaluatie op van de ingreep.

## DEGRESSIVITEIT

Door de invoering van de versterkte degressiviteit werd het bedrag van de uitkeringen tijdens de eerste periode van iemands werkloosheid verhoogd om de shock van het inkomensverlies te verzachten. Maar vanaf een tweede periode daalt het bedrag van de uitkering geleidelijk aan om het verschil tussen inkomsten uit arbeid en de werkloosheid te vergroten naarmate iemand langer werkloos blijft. Een principe dat misschien aannemelijk klinkt, maar dat niet werkt in de praktijk, zo hadden de experts bij de Liberale Vakbond al van bij de aanvang voorspeld.

Het degressiviteitsprincipe moet gezien worden in het activeringsbeleid van de overheid; bedoeling ervan is om werklozen aan te moedigen in hun zoektocht naar werk wanneer ze geconfronteerd worden met (toekomstige) dalende inkomsten. Alleen verliest het huidige degressiviteitsstelsel effect omdat er voor veel werklozen geen overeenkomst is tussen het theoretisch degressieve tijdsprofiel en de echte evolutie van het bedrag van hun uitkeringen. Sommige werklozen zijn immers niet onderworpen aan de degressiviteit van de uitkeringen,

bijvoorbeeld de werklozen die een minimumuitkering ontvangen. Ook zijn er de indexeringen en de welvaartsaanpassingen die de uitkeringen wat doen stijgen.

## NIET SNELLER WEER EEN JOB

Volgens de RVA-studie wijst niets erop dat door de degressiviteit van de uitkeringen werklozen sneller terug actief zijn op de arbeidsmarkt! Wél van belang blijken de economische situatie en de arbeidsmarkt-situatie. Dat werd onder meer tijdens de coronacrisis duidelijk: hoewel de bevestiging van de degressiviteit nog van toepassing was en dus de uitkeringen tijdelijk niet daalden, namen de transities richting werk al snel weer toe als gevolg van de economische omstandigheden.

Nog een opvallende vaststelling: voor de periode 2012-2020 leverde deze hervorming ons land slechts beperkte besparingen op in de totale sociale uitgaven. Als de meeste werklozen slechts kortdurend werkloos zijn (en dus gedurende de eerste drie maanden werkloosheid een hogere uitkering krijgen), dan verkleint de kans om via degressiviteit te besparen uiteraard snel.

Schrijnende realiteit bij dat alles is dat de uitkering van de gemiddelde werklozen zich steeds onder de armoedegrens bevindt, terwijl het net de bedoeling is dat werkloosheidsuitkeringen beschermen.

Kortom, het degressiviteitsbeginsel helpt werklozen niet vlugger aan een job, levert

amper besparingen op en houdt langdurig werklozen in armoede.

## GEEN WERKLOOSHEIDSUITKERING MAAR WERKZOEKENDEN UITKERING

Bij dat alles herinnert de ACLVB aan haar standpunt dat ze eerder dit jaar, in het kader van een Nationaal Comité, formuleerde. De Liberale Vakbond verwerpt het idee van een beperking in de tijd van de werkloosheidsuitkeringen, die mensen er enkel toe dwingt een beroep te doen op het OCMW of ... uit de statistieken te verdwijnen. "Wij eisen het terugschroeven van de verstrengde degressiviteit voor werkloosheidsuitkeringen", aldus Sabine Slegers, Nationaal Secretaris ACLVB. "We pleiten voor een betere, op maat gesneden begeleiding van werkzoekenden in hun zoektocht naar werk, waarbij de focus wordt verlegd van sanctie naar beloning en uitzicht op werk." Tegelijk vraagt de ACLVB niet enkel aan de overheid en de werkgevers maar ook aan de uitkeringsgerechtigden om een engagement aan te gaan. Sabine Slegers is duidelijk: "Het gaat voor ons om een verhaal van rechten en plichten. Dat betekent dat slechts recht op socialezekerheidsuitkeringen kan bestaan als de toegangsvoorwaarden tot een uitkering werden vervuld en dat om het recht op uitkeringen te behouden de spelregels worden nageleefd. Wij opteren niet voor het beeld van 'hangmat', maar van 'vangnet'. We spreken niet over een werkloosheidsuitkering, maar over een werkzoekendenuitkering." ■

# Pakjestijd wordt nóg leuker dankzij je ACLVB-voordeelkaart!

Wie verras jij binnenkort met een geschenkje?  
Het plezier begint op [www.voordelen.aclvb.be](http://www.voordelen.aclvb.be)  
Ontdek tientallen kortingen en promoties!



Vrije visie, eigen stem

