



VRIJUIT

LEDENBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Met de hele ploeg klaar om je te ondersteunen!

In dit nummer:

De ACLVB koos een nieuw Nationaal Secretaris | Nieuwigheden in 2024 | Voorwaarden om kandidaat te zijn bij de sociale verkiezingen | Nieuwe grensbedragen voor beslag op loon of uitkeringen

INHOUD

Nationaal Comité kiest Nationaal Secretaris 4

Op 15 december verkozen afgevaardigden en enkele personeelsleden van de ACLVB Katrien Allaert tot nieuw Nationaal Secretaris.

Nieuw in 2024 6

Een nieuw jaar, dat betekent gewoonlijk ook een reeks wijzigingen op het vlak van werk en sociale zekerheid. Vrijuit somt de voornaamste actualiseringen op, ook wat de belastingen betreft.

Gerechtigd betogingsverbod afgevoerd 10

Met acties, betogingen en via het interpellieren van politici hebben we ons protest geuit. En zie, het is niet voor niets geweest. Het gerechtelijk betogingsverbod werd opgeheven!

Kan(didaat) 12

Wie kan kandidaat zijn bij de sociale verkiezingen? En moet je niet vrezen dat je werkgever negatief zal reageren op je kandidatuur? Bekijk welke voorwaarden moeten vervuld zijn opdat je kandidatuur geldig zou zijn.

Beslag op je loon of uitkering 23

Als je schulden hebt, kan je schuldeiser beslag leggen op je loon of je werkloosheidsuitkering. Maar niet op het hele bedrag. Wat zijn de beslaggrenzen in 2024?



Vrijuit vanaf nu tweemaandelijks



Beste lezer,

Voortaan zal het ACLVB-magazine (Vrijuit in het Nederlands, Librement in het Frans) om de twee maanden verschijnen. Dat brengt het aantal nummers van 9 naar 6 per jaar. Wees gerust, het wordt nog steeds gratis bezorgd aan al onze leden!

De periodiciteit verandert, de inhoud niet. Ons doel is nog steeds om relevante, kwalitatieve teksten te leveren die interessant zijn voor zowel leden als afgevaardigden van onze organisatie. Je zal nog steeds artikels vinden over de belangrijkste initiatieven die we ondernemen, informatie over sociale, juridische en fiscale kwesties, enz., naast regionale berichtgeving.

In deze tijden van sociale verkiezingen kijken we ernaar uit om je de komende maanden te blijven informeren, inspireren en boosten!

Hartelijk dank aan alle trouwe lezers!

De redactie

VRIJUIT

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, Maité Dendal, Ellen Van Herbruggen, 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.

Zelf de samenleving beter maken

■ nmiddels hebben we met z'n allen het jaar 2024 goed en wel ingezet. Het belooft een bijzonder jaar te worden. Niet alleen door de politieke verkiezingen in juni en oktober, maar allereerst ook door de sociale verkiezingen in mei.

Het vertrouwen in de politiek en in politici blijkt bij veel burgers zoek te zijn. Des te essentiëler is de rol van het maatschappelijk middenveld, waar we het opnemen voor gewone mensen, de vinger aan de pols houden, de bruggenbouwers zijn. Door op te komen als kandidaat bij de sociale verkiezingen kun je mee richting geven aan de toekomst. Kan je gestalte geven aan democratie. Ook door je stemrecht te gebruiken bij de verkiezingen en effectief te gaan stemmen, doe je dat. Jij maakt het verschil! Daar zijn we bij de Liberale Vakbond rotsvast van overtuigd. Niet voor niets behoort verantwoordelijkheid tot de vier kernwaarden van de ACLVB.

We zoeken in deze periode nog steeds kandidaat-afgevaardigden voor onze lijsten. Welke kandidaten hebben we bij de Liberale Vakbond voor ogen? Ik denk aan vrouwen en mannen die zeer pragmatisch zijn. Die constructieve voorstellen doen in plaats van alle dagen mopperend de werksfeer te bederven. Mensen met gezond verstand, die niet dwepen met grote principes, maar die meedenken rond oplossingen voor concrete situaties, op maat van de onderneming en in het belang van de werknemers. Au fond zijn het diegenen die een betere samenleving willen, geen maatschappij waar extremen zegevieren, wel een waar dialoog en overleg vooropstaan.

Mensen hoeven geen drempelvrees te hebben om zich kandidaat te stellen bij onze vakbond. Ze komen hoe dan ook terecht in een warme, positieve familie, waar respect vanzelfsprekend is. We begeleiden afgevaardigden gedurende hun hele mandaat en ondersteunen hen met vormingen. Heeft de Liberale Vakbond nog geen vertegenwoordigers bij jou op het werk? Reden te meer om een ACLVB-kern op te starten en de aanzet te geven voor verandering. Je hebt niets te verliezen, wel integendeel! Laat je interesse blij-



ken op www.wordkandidaat.be en kom even poolshoogte nemen tijdens onze infoavonden. Maak er in een gemoedelijke sfeer kennis met onze secretarissen of luister naar de ervaringen van andere ACLVB-afgevaardigden.

In de aanloop naar de sociale verkiezingen verliezen we uiteraard onze reguliere dienstverlening niet uit het oog en onze syndicale activiteit in de bedrijven. Ik wil dat die onverminderd goed blijven! Tijdens mijn eerste weken als voorzitter heb ik al heel wat personen gehoord en gezien. Ik hoef u niet te vertellen dat die eerste maanden hectisch waren. Mensen willen met me kennismaken en dat is heel fijn, ik hou ervan om contacten te leggen en

te vernemen wat hen bezighoudt. Maar first things first. Geef me even de tijd. Want ook intern wil ik met onze medewerkers praten en horen wat nodig is om ervoor te zorgen dat ze met energie aan de slag gaan om je een uitstekende service te kunnen aanbieden. Ik geloof erin!

Laat ons er samen een prachtig jaar van maken. Ik wens u allen veel geluk en kansen in de komende maanden. En bovenal een goede gezondheid, want daar begint alles uiteindelijk mee. Van harte!

Gert Truyens
Nationaal Voorzitter

Nationaal Comité

De diensten voor de leden en verkiezing van nieuw Nationaal Secretaris

Op 15 december verkozen de afgevaardigden van het Nationaal Comité Katrien Allaert tot nieuw Nationaal Secretaris van de ACLVB.



Arne Gelykens, hoofd van de studiedienst, belichtte de Doelstellingen 2030 van de ACLVB.

Het laatste Nationaal Comité van 2023 vond plaats op 15 december in Tour en Taxis te Brussel. Op het programma stond eerst een voorstelling van verschillende centrale diensten van de ACLVB. Vervolgens kozen de stemgerechtigden Katrien Allaert als nieuw Nationaal Secretaris.

VOORSTELLING VAN DE DIENSTEN

Na een inleidende toespraak door de nieuwe Nationaal Voorzitter Gert Truyens stelden verschillende diensthoofden hun respectievelijke teams en activiteiten voor. Het ging om de diensten die rechtstreeks verband houden met de leden en die nauw zullen samenwerken met de nieuwe Nationaal Secretaris (*zie verder*). Lisa Castelein begon met uiteen te zetten hoe het Advies- en Kenniscentrum Sociale Zekerheid - kortweg de Dienst Sociale Zekerheid - onze medewerkers adviseert en bijstaat omtrent sociale zekerheid, zodat ze de leden zo goed mogelijk van dienst kunnen zijn. Daarnaast staat de dienst in voor het maken van simulaties en nazichten van lonen en pensioenen. Bovendien vertegenwoordigt het Advies- en Kenniscentrum diezelfde leden

in de federale overlegorganen met betrekking tot de sociale zekerheid.

Een andere dienst die bijzonder belangrijk is bij de dienstverlening aan de leden is de juridische dienst. Ilse Veugen vertelde dat haar dienst naast de behandeling van de, op dit ogenblik, ± 2 500 actieve juridische dossiers inzake arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht naar aanleiding van de sociale verkiezingen 2020, 262 juridische dossiers heeft behandeld. De wetgeving hierrond, met zeer strikte procedures, wordt stapsgewijs in Vrijuit toegelicht, en dat tot aan de sociale verkiezingen. Naast de behandeling van juridische dossiers staat de juridische dienst onder meer nog in voor het opleiden van de medewerkers in de zones, het beantwoorden van hun specifieke vragen, het ter beschikking stellen van overzichten van de rechtspraak en de redactie van tal van publicaties.

De uitbetaling van werkloosheidsuitkeringen is ongetwijfeld het meest zichtbare onderdeel van de dienstverlening van de ACLVB, een dienstverlening die snel en betrouwbaar

moet zijn. De ploeg van Sam Van Snick bestudeert, analyseert en publiceert regelmatig de laatste updates van de werkloosheidsreglementering. Om ervoor te zorgen dat de Liberale Vakbond uitkeringen correct blijft uitbetalen, staat de dienst Uitbetalingsinstelling ook in voor opleiding van nieuw en bestaand loketpersoneel. Tot slot voorziet de dienst de leden van folders, flyers en e-mails waarin de complexe regelgeving wordt uitgelegd.

DE STUDIEDIENST

Tijdens het tellen van de stemmen voor de verkiezing van de nieuwe Nationaal Secretaris presenteerde de studiedienst verschillende voorstellen in het kader van de doelstellingen 2030. In 2022 besliste de dienst om niet langer analyses te maken van voorbij ontwikkelingen, maar om, op basis van een jaarlijkse opvolging van een set aan indicatoren, voorstellen te formuleren voor het halen van doelstellingen conform de visie van de ACLVB op de arbeidsmarkt, de economie, de fiscaliteit, het milieu en energie. Zoals diensthoofd Arne Gelykens in zijn inleiding uitlegde, is die visie optimistisch en sociaalliberaal: een samenleving waarin de groei van het individu een positieve impact heeft op de gemeenschap. Vervolgens namen de adviseurs van de studiedienst het woord.

Op economisch vlak benadrukte Maarten Boghaert het belang van een evenwicht tussen *people* (verdeling van de groei), *planet* (duurzaamheid) en *profit* (voldoende groei). Om tot een beter evenwicht te komen stelt de Liberale Vakbond een herziening voor van de subsidies aan ondernemingen, die meer gericht zouden moeten zijn op innovatie om duurzame jobs te creëren. Investerings in openbare infrastructuur zijn essentieel, maar België blijft op dat vlak achter op het Europese gemiddelde. Deze investeringen moeten zowel groen (duurzaam), digitaal als sociaal

zijn en mogen niet gefinancierd worden door besparingen. De regering zou ook haar systeem van overheidsuitgaven en -inkomsten moeten herzien, in het bijzonder door de invoering van de progressieve dual income tax (zie www.aclvb.be/nl/naar-een-progressieve-dual-income-tax), wat elke werknemer gemiddeld € 112,5 netto per maand zou opleveren, aldus Martien Van Oyen.

In termen van koopkracht streven we naar een stijging van 10% (7,5% reëel loon en 2,5% nettoloon) tegen 2030. Deze doelstelling wordt echter bemoeilijkt door de wet van 1996, waar we ons al jaren tegen verzetten. Een herziening van die wet is dus van fundamenteel belang om het doel te bereiken. De ACLVB stelt ook voor om een werknemersdividend in te voeren en het plafond voor maaltijdcheques met 2 euro te verhogen.

De loonkloof is een andere kwestie die de ACLVB wil aanpakken, volgens Jean-François Lambillon. De loonkloof kan op twee manieren worden berekend: gecorrigeerd op voltijdse basis bedraagt ze ongeveer 8%. Niet gecorrigeerd, en dus geen rekening houdend met het feit dat vrouwen meer deeltijds werken, loopt het cijfer op tot 21%. Dat is niet alleen te wijten aan het verschil in werkuren, maar ook aan het feit dat de sectoren waarin de meerderheid van de vrouwen werkt over het algemeen minder gewaardeerd worden (lagere lonen, meer onzekere contracten, minder voltijdse banen), en er is ook sprake van loondiscriminatie in de strikte zin van het woord (een vrouw die precies hetzelfde werk doet als haar mannelijke collega verdient minder dan hij). De loonkloof lijkt kleiner te worden, maar niet vlug genoeg naar onze zin, het moet sneller! Om dit te bereiken is de ACLVB voorstander van een aanpak die zowel wettelijk is (evaluatie van de wet van 22 april 2012 en omzetting van de Europese richtlijn ter zake van 10 mei 2023) als maatschappelijk, door stereotypen te bestrijden (verdeling van huishoudelijke taken, tijd besteed aan kinderen) en door de zogenaamde 'vrouwelijke' sectoren te herwaarderen.

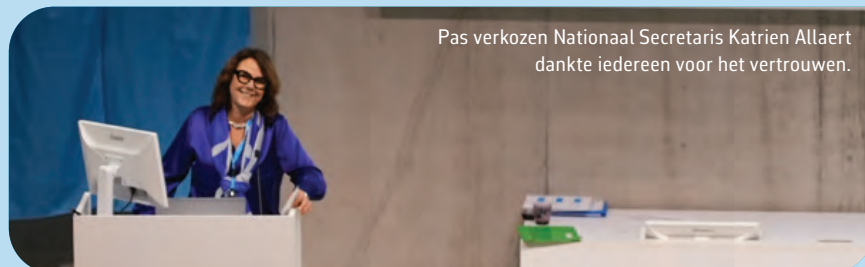
Wat discriminatie bij aanwerving betreft, wil de ACLVB dit tegen 2030 met 50% vermindere door cao nr. 38 te versterken (verplichting voor de aanwerver om schriftelijk te antwoorden op de redenen voor weigering, en aansporing voor de sectoren om hen gedragscodes te doen aannemen teneinde gelijkheid bij aanwerving te garanderen) en door werkgevers

bewuster te maken van deze problematiek. Eens de aanwervingsfase voorbij, zijn er kwalitatieve loopbanen nodig met meer autonomie voor werknemers, een beter evenwicht tussen werk en privéleven, vooruitzichten op loopbaanontwikkeling en een drastische terugdringing van het aantal werknemers die hun fysieke en mentale gezondheid als 'alarmerend' omschrijven. "Als het op loopbaankwaliteit aankomt, gaan we achteruit", waarschuwt Koen Lemahieu, met werknemers die bevestigen dat ze steeds minder autonomie, loopbaanperspectieven en een evenwicht tussen werk en privéleven hebben, vooral bij de arbeiders. Er zijn echter oplossingen mogelijk: versterking van cao nr. 104 (plan om de werkgelegenheid van werknemers ouder dan 45 jaar te behouden of te verhogen) door sancties in te voeren voor bedrijven die hun

verplichtingen niet nakomen, en het creëren van een meer solide kader voor tijdskrediet en thematisch verlof.

Tot slot moeten we volgens Hadrien Vanoverbeke reageren op de toename van het aantal mensen in langdurige arbeidsongeschiktheid. In 2022 waren dat er ongeveer 500 000, een aantal dat in 10 jaar tijd bijna verdubbeld is, als gevolg van de verslechterende arbeidsomstandigheden in combinatie met het gebrek aan effectieve preventieve maatregelen en wijzigingen in de werkloosheids- en pensioenregelingen. De oplossing is multidisciplinair: het bestrijden van burn-out, het ondersteunen van zieken met het oog op hun re-integratie (via een contactpersoon) en de nodige aanpassingen voor deze re-integratie. ■

Katrien Allaert verkozen tot Nationaal Secretaris



Pas verkozen Nationaal Secretaris Katrien Allaert dankte iedereen voor het vertrouwen.

"Het succes van de ACLVB is recht evenredig met het succes van haar afgevaardigden", aldus Katrien Allaert in haar inleidende toespraak tijdens het Nationaal Comité. Als hoofd van de ACLVB-vormingsdienst Comé heeft zij lang gewerkt met de afgevaardigden en leden die deelnemen aan de vormingen. Daardoor begrijpt ze als geen ander het belang van goed opgeleid personeel om kwaliteitsvolle diensten te leveren, met hoogwaardige, gestandaardiseerde interne processen en een goede communicatie en samenwerking tussen zones en centrale diensten. "Het individueel lid staat centraal in die dienstverlening", stelde ze als uitgangspunt.

Katrien Allaert somde vervolgens de belangrijkste uitdagingen voor de Liberale Vakbond op:

- de algemene kritiek op vakbonden bij de publieke opinie pareren
- meer jongeren aantrekken om zich syndicaal te engageren
- werknemers met preciaire contracten verdedigen
- de sociale rechten van zieken, gepensioneerden en werklozen beschermen
- de banden met het VSOA aanhalen, vooral op het vlak van juridische bijstand
- het aandeel vrouwelijke afgevaardigden vergroten om een betere weerspiegeling van de samenleving te krijgen

Uiteindelijk behaalde Katrien Allaert meer dan 87% van de stemmen, wat haar een stevig mandaat oplevert om haar volgende grote uitdagingen aan te gaan. Proficiat aan onze nieuwe Nationaal Secretaris! ■

Nieuwigheden sinds 1 januari 2024

Een nieuw jaar, dat betekent traditioneel ook een reeks wijzigingen op het vlak van werk en sociale zekerheid. Vrijuit somt de voornaamste actualiseringen voor je op. Aarzel niet om extra toelichting te vragen in je plaatselijk kantoor. Ook in 2024 kun je rekenen op de ACLVB voor informatie, advies en bijstand!



Als je ziek wordt in een periode van jaarlijkse vakantie, kun je onder bepaalde voorwaarden je vakantiedagen op een latere datum nemen.

FLEXI-JOBS MOGELIJK IN MEER SECTOREN

Sinds 1 januari 2024 kan je ook in volgende sectoren aan de slag als flexi-jobber: vervoer per bus/autocar, onderwijs/opvoeding, sport en cultuur, begrafenisondernemingen, kinderopvang, evenementen, bepaalde subsectoren in de voedingssector, autorijscholen en vormingscentra, autosector, land- en tuinbouw, vastgoedsector, verhuissector.

Bovendien zijn een aantal maatregelen ingevoerd om oneigenlijk gebruik en misbruik van flexi-jobs tegen te gaan. Je mag niet meer in hetzelfde kwartaal als flexi-jobber werken bij een werkgever waar je met een andere arbeidsovereenkomst wordt tewerkgesteld, ook als je er bijvoorbeeld maar 50% werkt. Er is wel één uitzondering op deze regel. Als je in het begin van een kwartaal als flexi-jobber werkt en nadien in hetzelfde bedrijf met een gewone arbeidsovereenkomst, dan wordt dat aanvaard.

Vanaf 2024 mag je ook niet langer als flexi-jobber werken in een onderneming

die aan de onderneming verbonden is waar je met een gewone arbeidsovereenkomst werkt, denk bijvoorbeeld aan de moeder- of dochtervennootschap.

NIEUWE REGELS VOOR KUNSTWERKERS

Het kunstenaarsstatuut werd grondig hervormd. Verschillende definities en termen zijn aangepast, en ook de toegangsvoorwaarden tot het statuut wijzigden. Kunstwerkers krijgen door deze aangepaste regelgeving toegang tot een betere sociale bescherming, bijvoorbeeld de kunstwerkuitkering.

BEHOUD VAKANTIEDAGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID TIJDENS JE VERLOF

Als je ziek wordt tijdens een periode van jaarlijkse vakantie, en daarbij een aantal verplichtingen naleeft, zal je de verlofdagen op een later moment nog kunnen opnemen. Op het moment van de ziekte zal de kwalificatie van de afwezigheid omgezet worden naar een afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid. Deze regel van herkwalificatie geldt ook in

het geval van moederschapsrust, omgezette moederschapsrust bij hospitalisatie of overlijden van de moeder, afwezigheid wegens sociale promotie, profylactisch verlof, geboorteverlof, adoptieverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof.

Bovendien zal je, indien je in de onmogelijkheid verkeert om je wettelijke vakantiedagen tijdig op te nemen, die - onder bepaalde voorwaarden - naar de volgende twee vakantiejaar kunnen overdragen. Die overdracht zal enkel toegestaan zijn wanneer je je wettelijk verlof onmogelijk kon opnemen tijdens het vakantiejaar omwille van arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, omgezette moederschapsrust bij hospitalisatie of overlijden van de moeder, profylactisch verlof, geboorteverlof, adoptieverlof, pleegzorgverlof of pleegouderverlof.

MIN EN PLUS BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Vanaf 1 januari 2024 zal je een lagere uitkering ontvangen indien je tijdelijk werkloos wordt voor een andere reden dan (medische) overmacht. Je uitkering zal namelijk berekend worden op 60% (en niet meer op 65%) van je (geplafonneerd) loon.

Ter compensatie zal je van je werkgever of van een Fonds voor Bestaanszekerheid een extra supplement van 5 euro ontvangen.

Is je maandloon niet hoger dan 4 000 euro bruto, dan ontvang je dat supplement voor elke dag dat je een tijdelijke werkloosheidsuitkering geniet.

Is je maandloon hoger dan 4 000 euro bruto, dan ontvang je geen supplement voor de 1ste 26 dagen van het jaar dat je tijdelijk werkloos bent. Je zal dus slechts het supplement ontvangen voor elke dag vanaf de 27ste dag dat je een tijdelijke werkloosheidsuitkering geniet.

Opgelet! Bij het ter perse gaan van deze Vrijuit was er nog geen duidelijkheid omtrent de praktische modaliteiten voor de uitbetaling van het extra supplement.

HOGERE UITKERINGEN VOOR SOMMIGE ZIEKEN EN GEPENSIONEERDEN

Uitkeringen voor zieken, invaliden en slachtoffers van een beroepsziekte of arbeidsongeval die boven het minimum zitten en die in het jaar 2019 zijn ingegaan, stegen op 1 januari 2024 bruto met 2%.

Voor nieuwe gevallen ging het loonplafond waarop het pensioenbedrag wordt berekend, op 1 januari 2024 met 1,1% omhoog.

Wat de gepensioneerden betreft, werd het minimumpensioen (in het werknemersstelsel, niet voor overheidspensioenen) op 1 januari 2024 met 2,08% opgetrokken. Aldus bedraagt het minimumpensioen bij een volledige loopbaan (45 jaar) nu voor een alleenstaande 1 738,55 euro bruto per maand, ofwel 35,42 euro meer. In het geval van een

gezinspensioen wordt dat 2 172,50 euro bruto. Voor weduwen of weduwnaars met een overlevingspensioen of tijdelijke overgangsuitkering bedraagt het minimum voortaan 1 715,31 euro bruto.

Voor pensioenen die boven het minimum zitten en die in het jaar 2019 zijn ingegaan, kwam er 2% bij op 1 januari 2024. En voor wie nieuw op pensioen gaat, werd het grensbedrag voor het loon waarop het pensioenbedrag wordt berekend, opnieuw verhoogd met 2% op 1 januari 2024. ■

En wat verandert er voor je belastingen in 2024?

Bij elk nieuw jaar verandert traditiegetrouw ook een en ander op het vlak van fiscaliteit. Hierna volgt een greep uit enkele nieuwigheden die we vandaag reeds kennen.

INDEXERING FISCALE BEDRAGEN

In 2020 besliste de regering-De Croo om een aantal fiscale grensbedragen tijdelijk niet langer te indexeren. Denk aan de bedragen voor pensioensparen, spaarintresten, dividenden. Dit verandert opnieuw vanaf inkomstenjaar 2024, maar er zal geen inhaalbeweging volgen.

NETTOBESTAANSMIDDELEN

De hoogte van de bestaansmiddelen is belangrijk om uit te maken of een kind al dan niet nog ten laste kan blijven van de ouder(s). Voor de inkomstenjaren 2023 en 2024 werd het contingent uren studentenarbeid verhoogd van 475 tot 600 uren op jaarbasis. Door voor deze aanslagjaren het maximumbedrag van de nettobestaansmiddelen voor kinderen te verhogen, verkleint de kans dat een kind dat meer uren studentenarbeid presteert, niet langer ten laste is. In het kader van een meer gelijke behandeling van ouders, ongeacht de samenlevingsvorm, is het maximumbedrag van de nettobestaansmiddelen gelijkgeschakeld voor alle kinderen op het hoogste bestaande maximumbedrag van de nettobestaansmiddelen. Voor inkomstenjaar 2024 is dit € 7 290.

FIELTVERGOEDING

Ben je een werknemer die voor het woon-werkverkeer onder het toepassingsgebied valt van de cao nr. 164, dan krijg je



Val je voor je woon-werkverkeer onder het toepassingsgebied van cao nr. 164, dan krijg je in 2024 een fietsvergoeding van € 0,28. Ben je niet gebonden door die suppletieve cao, dan bedraagt de fietsvergoeding maximaal € 0,35 per effectief gefietste woon-werkkilometer. De maximale fiscale vrijstelling is vanaf 2024 wel begrensd tot € 2 500 per jaar.

in 2024 een fietsvergoeding van € 0,28. Opgelet! De afstand is wel begrensd tot 20 km enkele rit. Ben je niet gebonden door deze suppletieve cao dan is de fietsvergoeding maximaal € 0,35 per effectief gefietste woon-werkkilometer. De maximale vrijstelling is vanaf 2024 wel begrensd tot € 2 500 per jaar.

FISCAAL VOORDELIGE OVERUREN EN RELANCE-UREN

De fiscaal voordelige overuren zijn sinds 1 juli 2023 uitgebreid van 130 uren naar 180 uren. Het krediet van de 180 uren wordt verlengd tot en met 30 juni 2025. Ook de 120 relance-uren, de uren waarop geen RSZ-bijdragen

noch bedrijfsvoorheffing verschuldigd zijn, zijn mogelijk in het hele jaar 2024.

BELASTINGVERMINDERING 2DE WOONST EN LAADPALEN

De federale intrestaftrek voor langetermijnsparen voor een 2de, 3de enz. woonst verdwijnt vanaf 2024 voor nieuwe hypothecaire leningen gesloten vanaf 1 januari 2024. Leningen afgesloten vóór deze datum, genieten wel nog verder van dit fiscaal voordeel. Aan de intresten verandert er niets. Die kan je nog steeds aftrekken van je netto belastbaar onroerend inkomen en dat geldt dus ook voor leningen gesloten vanaf 2024.

Verder zal de belastingvermindering voor laadpalen zakken naar 15% voor uitgaven die je in 2024 zal doen (voorheen was dit nog 45% en 30%).

FISCALE WERKBONUS

Vanaf 1 april 2024 wordt een apart percentage belastingvermindering toegepast op een luik A en een luik B van de sociale werkbonus. Bij luik A blijft het percentage 33,14%, maar op luik B zal een hoger percentage van toepassing zijn, met name 52,54%. Werknemers met de laagste lonen krijgen hierdoor een extra belastingvermindering vanaf 1 april 2024 en houden zo meer nettoloon over. ■

Martien Van Oyen

Neen tegen de afschaffing van de indexering!

Eens te meer heeft het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) zijn wens uitgedrukt om de automatische loonindexering af te schaffen. In zijn memorandum aan de beleidsmakers, dat enkele maanden voor de verkiezingen werd gepubliceerd, roept het op om idealiter over te gaan tot de afschaffing van het indexeringsmechanisme. Deze regeling, die in België al een eeuw bestaat, is een van de pijlers van ons sociaal contract, een uniek mechanisme ter wereld waarvoor de werknemers uit de buurlanden ons benijden; toch komt het steeds meer onder vuur te liggen.



EEN WEERKERENDE VRAAG

Het werkgeversfront zegt al sinds de jaren 1990 hetzelfde. Het idee was reeds ontkiemd in de hoofden van sommige werkgevers tijdens de oliecrisis in 1973, die leidde tot een periode van hoge inflatie in België. Ze verkregen toen drie 'indexsprongen' in het begin van de jaren 1980.

Hoewel de indexering niet is afgeschaft, is de reikwijdte ervan in de loop der jaren

steeds kleiner geworden. De index zelf heeft veranderingen ondergaan, met de introductie van de gezondheidsindex in 1994 (gezondheid omdat het geen rekening houdt met alcohol en tabak, maar ook ... brandstof). Die laatste wordt "afgevlakt" over een periode van vier maanden, wat betekent dat plotselinge, scherpe prijsstijgingen van bepaalde producten minder snel worden gevoeld. Gezinnen worden dus direct getroffen door prijsstijgingen, maar zien hun loon pas

later en in mindere mate stijgen - een verlies aan koopkracht dus.

Maar dat is nog niet alles. In 1996 kregen de werkgevers de wet op de loonnorm ingevoerd. Onder het voorwendsel van "het vrijwaren van het concurrentievermogen" voorziet deze wet in een strikt kader voor loonsverhogingen buiten indexering. De invoering van deze wet had destijds weinig zin, want tussen 1976 en 2000 stegen de Belgische nettolonen exclusief indexering met gemiddeld slechts 0,3% per jaar. Na een nieuwe indexsprong in 2015 heeft de regering de wet van 1996 nog strenger gemaakt. De marge die voorheen indicatief was, is dwingend geworden, waardoor de vakbonden nog minder ruimte hebben om te onderhandelen over niet-geïndexeerde loonsverhogingen, en met een berekeningsmethode die in het nadeel van de werknemers werkt. Het resultaat: voor de periode 2023-2024 is de marge vastgesteld op 0,0%, een meevaller voor de werkgevers.

CONCURRENTIEVERMAGEN

Jammer genoeg wordt het concurrentievermogen van België nu enkel gemeten op basis van de loonniveaus, door ze te vergelijken met die van de buurlanden. Er zijn echter veel andere factoren die ons concurrentievermogen beïnvloeden: onderzoek en ontwikkeling, productiviteit, energievoorziening (en de kost ervan), gebruik van hulp-

bronnen (onze economie wordt gekenmerkt door een hoge invoer van grondstoffen), enz. Dat schaadt de koopkracht van de Belgen, maar ook het vermogen van vakbonden om vrij te onderhandelen over de lonen.

INDEXERING VERSTERKT ONZE ECONOMIE

Zoals eerder gezegd is automatische indexering van lonen in de eerste plaats in het voordeel van werknemers en wie sociale uitkeringen ontvangt, zodat ze min of meer dezelfde levensstandaard kunnen behouden, zelfs wanneer de prijzen van goederen en diensten stijgen. Het is een garantie voor stabiliteit, niet alleen voor burgers maar ook voor de economie. Het biedt een belangrijke bescherming voor de particuliere consumptie, die goed is voor de helft van ons bruto binnenlands product. Tijdens de recente opeenvolgende crisissen heeft de automatische indexering België in staat gesteld om beter weerstand te bieden dan de meeste andere Europese landen.

Aangezien de brutolonen worden geïndexeerd, verhoogt dit ook de belasting- en socialezekerheidsinkomsten. Ook gepensioneerden, werkzoekenden en arbeidsongeschikten profiteren van dit mechanisme. Door een bepaald consumptieniveau aan te houden, voedt de bevolking de schatkist

van de overheid, die meer inkomsten krijgt om haar diensten te financieren en de meest kwetsbaren te helpen. De automatische indexering stelt bedrijven ook in staat om te anticiperen op deze loonstijgingen, aangezien de vakbonden hun looneisen naar beneden bijstellen. Tot slot draagt het ook bij aan de sociale vrede, omdat vakbonden en bedrijven het alleen eens hoeven te worden over reële loonsverhogingen (die sinds vorig jaar tot nul zijn gereduceerd) en niet over het aanpassen van de lonen aan de kosten van levensonderhoud, zoals in de meeste landen het geval is.

EEN ONVOLMAAKT MECHANISME

Voor heel 2023 schat het Federaal Planbureau de inflatie op 4,06%, wat in 2024 nog zou moeten dalen tot 3,2%. Zoals te zien is in het kaderstukje hieronder, wordt niet iedereen op hetzelfde moment geïndexeerd. Gezinnen worden direct getroffen door de inflatie, maar hun lonen worden pas daarna aangepast. Dit is met name het geval voor de lonen van de bedienden in PC 200, zo'n 500 000 werknemers, die slechts één keer per jaar, in januari, worden geïndexeerd.

Bovendien wordt de inflatie berekend op basis van de prijsindex voor een bepaalde maand in vergelijking met dezelfde maand

het jaar daarvoor. In oktober 2023 bedroeg de inflatie bijvoorbeeld slechts 0,36%, tegenover een piek van 12,27% in oktober 2022. In december 2023 droeg de daling van de energieprijzen bij aan de terugval van de inflatie. De voedselinflatie, die we elke dag voelen als we boodschappen doen, bedraagt 7,03%. We mogen ook niet vergeten dat de afgevlakte gezondheidsindex geen rekening houdt met benzine, diesel, alcohol of tabak.

EEN MAALTIJDCHIQUE VAN € 10

Het indexeringsmechanisme beperkt weliswaar de schade, maar is verre van perfect en beschermt de koopkracht van gezinnen niet volledig. Daarom pleit de ACLVB voor een verhoging met € 2 van het (para)fiscaal vrijgestelde bedrag van het werkgeversaandeel van maaltijdcheques (het meest verspreide extralegale voordeel).

Dit bedrag werd voor het laatst verhoogd tot 6,91% op 1 januari 2016, terwijl de prijzen in de productcategorie voeding en niet-alcoholische dranken tussen december 2015 en december 2023 met 35,34% stegen. Door het vrijgestelde deel te verhogen van € 6,91 naar € 8,91 zouden werknemers maaltijdcheques kunnen krijgen met een waarde tot € 10 per werkdag. ■

Verschillende indexeringsmechanismen

In België worden de lonen op twee manieren geïndexeerd:

- **Overschrijding van de spilindex**

Voor de openbare sector in het algemeen (bij wet of statuut bepaald) en bepaalde privésectoren (bij collectieve arbeidsovereenkomst) vindt indexering plaats wanneer de afgevlakte gezondheidsindex een spilindex overschrijdt. In 2022, een periode van sterke inflatie, werden 5 overschrijdingen genoteerd.

- **Op vaste tijdstippen**

Voor de private sector wordt (op enkele uitzonderingen na) in een cao bepaald wanneer er geïndexeerd wordt. Dit kan eens per jaar zijn, elke 3 of 6 maanden, of zelfs elke maand.

Hoe kun je dit te weten komen?

Wil je weten wanneer en met hoeveel je loon geïndexeerd wordt? Dan moet je eerst weten bij welk paritair comité jouw beroep hoort.

Deze informatie is meestal te vinden op je loonstrook en/of je arbeidsovereenkomst. Je kunt ook contact opnemen met de personeelsdienst van je onderneming. De ACLVB publiceert systematisch de indexeringsmechanismen op zijn website of via e-mail. ■

Dankzij de automatische indexering van lonen en uitkeringen kunnen de burgers min of meer hun zelfde bestedingsniveau aanhouden, zelfs als de prijzen stijgen.



Overwinning!

Het gerechtelijk betogingsverbod is definitief afgevoerd!

Vakbonden en middenveldorganisaties hebben zich er bijna zes maanden tegen verzet door middel van acties, manifestaties en het interpellieren van beleidsmakers. En zie, uiteindelijk wierpen hun inspanningen vruchten af. Het gerechtelijk betogingsverbod werd opgeheven!



10 000 mensen verzamelden op 5 oktober in Brussel om nee te zeggen tegen het wetsontwerp.

HOE ZAT HET ALWEER?

Het wetsontwerp dat in mei 2023 bij het Parlement werd ingediend en dat voorzag in dit verbod als bijkomende straf, veroorzaakte een golf van paniek bij werknemersorganisaties en andere organisaties (Greenpeace, Amnesty, enz.) die gewend zijn om meerdere keren per jaar deel te nemen aan betogingen. De tekst voorzag in een verbod, gedurende maximaal drie jaar, voor mensen die eerder waren veroordeeld voor bepaalde feiten gepleegd tijdens een "protestbijeenkomst" om opnieuw deel te nemen aan soortgelijke bijeenkomsten. De misdrijven in kwestie varieerden van mishandeling tot moord en opzettelijk lichamelijk letsel, maar omvatten ook vandalisme en schade aan eigendommen of goederen. Het kon dus van toepassing zijn op een betoging of een staker in het geval van bijvoorbeeld een palletbrand voor een bedrijf, of het gooien van eieren op de gevel van een gebouw.

Afgezien van de vraag hoe de straf in de praktijk zou worden uitgevoerd, zou die een afschrikwekkende werking hebben op iedereen die van plan is deel te nemen aan een betoging of staking. Vandaar ons vermoeden dat het niet zozeer de bedoeling was om relschoppers aan te vallen, maar om de democratische meningsuiting zoals wij die beoefenen aan te vallen. Kortom, een poging om de tegenmacht van de vakbonden te verzwakken.

MOBILISATIE

Na een eerste mobilisatie op 7 juni voor het kabinet van de toenmalige minister van Justitie Vincent Van Quickenborne werd het ingediende wetsontwerp ingetrokken, maar een paar dagen later was het er terug met amendementen. Toch was deze versie nog steeds niet gunstig voor ons. Ons recht op collectieve actie werd nog steeds niet beschermd in de gecorrigeerde tekst. Negatieve adviezen van het Federaal

Instituut voor de Rechten van de Mens en de Hoge Raad voor Justitie waren niet genoeg om de tekst ingetrokken te krijgen. Een advies van de Raad van State over de genoemde amendementen was kritisch, maar vond het individuele demonstratieverbod op zich geen "disproportionele" sanctie.

Op 5 oktober verzamelde het uitgebreid gemeenschappelijk front dan weer meer dan 10 000 mensen in Brussel om de parlementsleden duidelijk te maken dat ze deze tekst niet moesten aannemen. De boodschap drong duidelijk door en de PS en Ecolo kondigden onmiddellijk publiek aan dat ze niet voor zouden stemmen. Kleine delegaties bleven in gesprek met de verschillende politieke partijen om de balans in ons voordeel te doen doorslaan.

Begin december bereikte de Kern eindelijk een akkoord over zijn "anti-amokmakers"-wetsontwerp, waarbij de artikelen met betrekking tot dit gerechtelijk betogingsverbod werden ingetrokken.

LATEN WE WAAKZAAM BLIJVEN!

We willen iedereen bedanken die met ons heeft samengewerkt om de bakens te verzetten. Deze overwinning laat zien dat collectieve actie, wanneer ze regelmatig wordt ingezet, dergelijke projecten die de democratie en de rechten van werknemers en burgers ondermijnen, kan blokkeren.

De vakbonden en middenveldorganisaties zullen echter waakzaam blijven, want de Regering probeert steeds vaker maatregelen in te voeren die op de een of andere manier de fundamentele vrijheden en de verdediging van de mensenrechten ondergraven. ■

Koopjes na de koopjes

	Betaal slechts € 92 voor een Zalando aankoopvoucher van € 100.
	Voor € 92 verkrijg je een Inno aankoopvoucher van € 100.
	Een Fnac aankoopvoucher ter waarde van € 100 kost je nu € 97
	Koop nu je aankoopvouchers van Bol. € 142,5 voor een voucher van € 150.
	Shop met korting bij Decathlon dankzij je aankoopvouchers: € 190 voor een voucher ter waarde van € 200.
	Voor een ZEB aankoopvoucher van € 100 betaal je nu amper € 93.
	Ontvang een Ikea aankoopvoucher van € 100 tegen de prijs van € 97.
	Doe je voordeel bij Torfs: een aankoopvoucher van € 150 kost je slechts € 135.

Vond je je gading niet tijdens de afgelopen soldenperiode? Geen nood! Op het voordelenplatform van de ACLVB winkel je elke dag met korting. Exclusieve voordelen voor wie aangesloten is bij de Liberale Vakbond!

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

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

Nieuwe gebruiker? Activeer je account

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

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

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

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

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



BEN JIJ DE GESCHIKTE KANDIDAAT?

Wie kan kandidaat zijn? Aan welke voorwaarden moet je kandidatuur beantwoorden? En moet je niet vrezen dat je werkgever negatief zal reageren op je kandidatuur? In deze bijdrage bekijken we welke voorwaarden moeten vervuld zijn opdat de kandidatuur van een werknemer bij de sociale verkiezingen geldig zou zijn.

TIJDSTIP WAAROP AAN DE VOORWAARDEN MOET WORDEN VOLDAAN

De lijsten met de namen van de kandidaten moeten uiterlijk op dag X+35 (van 19 maart tot en met 1 april 2024, naargelang de datum van de verkiezingen) worden ingediend bij de werkgever.

De kandidaatsvoorwaarden moeten echter niet vervuld zijn op het ogenblik van de indiening van de kandidatenlijsten maar op de dag van de verkiezingen (van 13 tot en met 26 mei) (*Hof van Cassatie 22 juni 1993, Arr. Cass. 1991-92, 1016*).

Ook bij een eventueel ontslag in strijd met de ontslagbescherming worden de voorwaarden beoordeeld op de datum van de verkiezingen (*Arbeidsrechtbank Brussel 2 mei 2016, 16/976/A*).

DE VOORWAARDEN

• WERKNEMER ZIJN VAN DE ONDERNEMING

Om zich kandidaat te kunnen stellen, moet men werknemer zijn van de onderneming. Men moet dus verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst met de onderneming.

Met werknemers gelijkgestelde personen kunnen zich niet kandidaat stellen (*Arbeidsrechtbank Brussel (Fr) 26 oktober 2020, AR 20/3480/A*).

Uitzendkrachten kunnen zich evenmin kandidaat stellen bij de onderneming waar ze tewerkgesteld (de “gebruiker”) zijn. De uitzendkracht is immers verbonden met een arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau en niet met de gebruiker.

De kandidatuur van een werknemer waarvan vaststaat dat hij niet meer in dienst zal zijn op de datum van de verkiezingen, is onregelmatig en moet van de lijst worden geschrapt (*Arbeidsrechtbank Antwerpen 25 april 2012, AR 12/2429/A*).

• ANCIËNNITEITSVOORWAARDE

De werknemers die zich kandidaat stellen, moeten een bepaalde anciënniteit kunnen aantonen in de juridische entiteit of de technische bedrijfseenheid:

- ofwel een ononderbroken anciënniteit van minstens zes maanden
- ofwel een totale tewerkstellingsperiode van minstens negen maanden tijdens meerdere periodes in 2023

Indien de juridische entiteit verdeeld is in meerdere technische bedrijfseenheden, houdt de anciënniteitsvoorwaarde in dat de kandidaat minstens zes maanden ononderbroken diensttijd heeft,

of minstens negen maanden onderbroken in dienst is bij de juridische entiteit en dus niet noodzakelijk in de technische bedrijfseenheid waar hij zich kandidaat stelt (*Arbeidsrechtbank Brussel 26 oktober 2020, AR 20/3480/A*).

Periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst, zoals onder meer ziekte, tijdelijke werkloosheid of jaarlijkse vakantie worden mee in aanmerking genomen voor het bepalen van de vereiste anciënniteit om verkiesbaar te zijn (*Hof van Cassatie 2 maart 1992, JTT 1992, 173*). Er geldt dus geen enkele voorwaarde van daadwerkelijke aanwezigheid in de onderneming.

Evenmin wordt rekening gehouden met korte onderbrekingen. Zo oordeelde de arbeidsrechtbank van Leuven dat een onderbreking van twee dagen tussen twee arbeidsovereenkomsten, de anciënniteit van de werknemer niet had onderbroken. De rechtbank merkte op dat tussen de twee arbeidsovereenkomsten een feestdag en een collectieve sluitingsdag lagen (*Arbeidsrechtbank Leuven 4 april 1991, RSR 1991, 263*).

Bij overname van een onderneming met toepassing van cao 32bis neemt de werknemer de anciënniteit mee die hij had verworven in zijn vorige onderneming (*Arbeidsrechtbank Brussel 23 april 2004, 73.176/04*). Met conventionele anciënniteit wordt daarentegen geen rekening gehouden (*Arbeidsrechtbank Kortrijk 7 mei 2008, 08/614/A*).

De periodes dat men in de gebruikende onderneming tewerkgesteld was als uitzendkracht, komen niet in aanmerking voor de anciënniteit. Er is immers geen sprake van een arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de gebruiker (*Arbeidsrechtbank Luik 23 april 2012, AR 405.816 en 405.817*).

• LEEFTIJDVOORWAARDE

De kandidaten moeten minstens 18 jaar en mogen geen 65 jaar oud zijn op de datum van de verkiezingen. Evenwel wordt een uitzondering gemaakt voor de jeugdige werknemers: zij kunnen kandidaat zijn vanaf de leeftijd van 16 jaar, maar moeten minder dan 25 jaar oud zijn.

Het gaat om minimum- en maximumleeftijden. De kandidatuur van een werknemer die reeds 67 jaar oud is, is ongeldig (*Arbeidsrechtbank Leuven 27 oktober 2020, 20/608/A*).

• NEGATIEVE VOORWAARDE:

NIET BEHOREN TOT EEN BEPAALDE PERSONEELSCATEGORIE

De wet heeft uitdrukkelijk voorzien dat het leidinggevend personeel, de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en



bescherming en de vertrouwenspersoon geen kandidaat kunnen zijn.

De kiesbaarheidsvoorwaarden moeten vervuld zijn op de dag van de verkiezing. Indien een kandidaat nog vertrouwenspersoon is ten tijde van de voordracht, is de kandidatuur geldig op voorwaarde dat de functie als vertrouwenspersoon vóór de dag van de verkiezingen wordt neergelegd (*Arbeidsrechtbank Brussel 2 mei 2016, 16/976/A*).

Wat de preventieadviseurs betreft, heeft deze kiesbaarheidsvoorwaarde betrekking op alle preventieadviseurs ongeacht hun specialisatie. Daarenboven ressorteren ook de adjunct en plaatsvervangende-preventieadviseurs hieronder (*Arbeidsrechtbank Kortrijk 28 mei 2008, AR 08/671/A* en *Arbeidsrechtbank Brussel 21 april 2008, AR 5338/08*). Zelfs indien iemand slechts gedurende 10% van zijn arbeidstijd preventieadviseur is, kan deze werknemer geen kandidaat zijn (*Arbeidsrechtbank Gent 19 april 2012, AR 12/885/A*).

• BEHOREN TOT DE TECHNISCHE BEDRIJFSEENHEID

Kandidaten moeten behoren tot de technische bedrijfseenheid

waar zij zijn tewerkgesteld.

Een werknemer die uitsluitend werkt in de ene exploitatiezetel, kan geen kandidaat zijn in een andere exploitatiezetel (*Arbeidsrechtbank Brussel 2 november 2020, 20/3600/A*).

Een werknemer die tewerkgesteld is in een andere technische bedrijfseenheid kan geen kandidaat zijn, zelfs niet indien hij/zij per vergissing op de kiezerslijsten stond (*Arbeidsrechtbank Gent 21 oktober 2020, AR 20/829/A*).

Een kandidatuur van een werknemer die niet behoort tot de technische bedrijfseenheid, is onregelmatig (*Arbeidsrechtbank Brussel (Fr) 18 november 2020, AR 20/3733/A*).

De werknemer die geen deel uitmaakt van de technische bedrijfseenheid op datum X en dus niet voorkomt op de kiezerslijst, maar die ingevolge een fusie door absorptie van zijn werkgever tussen datum X en datum X + 35 deel gaat uitmaken van deze technische bedrijfseenheid, kan geldig als kandidaat worden voorgedragen voor zover aan de overige kiesbaarheidsvoorwaarden voldaan is (*Arbeidsrechtbank Luik, afdeling Luik 22 oktober 2020, AR 20/2750/A*).

• KANDIDATEN PER CATEGORIE

Er kunnen in een onderneming kandidatenlijsten worden ingediend voor arbeiders, bedienden, jeugdige werknemers (zo er minstens 25 zijn) en kaderleden (zo er minstens 15 zijn en enkel voor de OR). Een kandidaat kan slechts op één lijst voorkomen, namelijk die waartoe hij zelf behoort volgens de inschrijving op de kiezerslijst. Een werknemer die op de kiezerslijst van de kaderleden staat, kan zich dus niet kandidaat stellen voor de bedienden (*Arbeidsrechtbank Brussel 22 april 2016, 16/969/A*). Het voorkomen op een kiezerslijst is echter geen criterium om te beoordelen of iemand verkiesbaar is of niet, maar vormt enkel een criterium om na te gaan tot welke categorie iemand behoort (*Hof van Cassatie 5 januari 2009, S 080101.N*).

Zo de kandidaat op twee lijsten vermeld staat (van verschillende categorieën of vakbonden), zijn de gevolgen niet min: in dat geval wordt door de rechtspraak geoordeeld dat beide kandidaturen nietig zijn (*Arbeidsrechtbank Henegouwen, afd. Charleroi 2 november 2020, 20/1595/A, Arbeidsrechtbank Hengouwen, afdeling Bergen 2 november 2020, 20/1061/A*). De afgewezen kandidaat geniet dan ook geen bescherming tegen ontslag.

Maar laat er geen verwarring over bestaan: niets verbiedt de werknemer om tezelfdertijd kandidaat te zijn voor de raad en het comité.

• ANDERE VOORWAARDEN, OF JUIST NIET?

- Uit de wetgeving blijkt impliciet dat een vakorganisatie enkel kandidaten kan voordragen die lid zijn van die organisatie (*Arbeidsrechtbank Brussel 23 april 2004, 73.169/04*).
- De kandidaatstelling moet een vrijwillige handeling zijn (*Arbeidsrechtbank Antwerpen 22 april 2008, 08/2354/A*).
- De aanwezigheid van de kandidaat op de kiezerslijst is geen vereiste (*Hof van Cassatie 5 januari 2009, S 080101.N*).
- Inzake de moraliteit, de opportuniteit, de bekwaamheid worden geen voorwaarden gesteld (*Arbeidsrechtbank Brussel 25 april 2016, 16/3666/A*). Dit zal door de kiezers beoordeeld worden op het moment van de stemming.
- Het is niet mogelijk om talenkennis als verkiesbaarheidsvoorwaarde te hanteren (*Hof van Cassatie 16 januari 1984, Soc. Kron. 1984, 386*).
- Inzake nationaliteit geldt geen enkele voorwaarde. Alle werknemers, ongeacht hun nationaliteit, die regelmatig zijn tewerkgesteld in België, kunnen als kandidaten worden voorgedragen.

EN DE WERKGEVER: HIJ ZAG DAT HET GOED WAS?

Moet de werkgever bij dit alles passief toekijken of kan hij reageren tegen de kandidaturen? In principe komt het niet aan de werkgever toe om de opportuniteit of de moraliteit van de kandidaten te beoordelen. De bewering dat de kandidaat niet in staat zou zijn om efficiënt zijn mandaat te vervullen als hij verkozen zou worden, is irrelevant. Dit zou immers een bijkomende verkiesbaarheidsvoorwaarde vormen (*Arbeidsrechtbank Brussel 21.04.2008, AR 5353/08*).

KAN DE WERKGEVER DAN ENKEL LIJDZAAM TOEZIEN?

Neen, hij kan de geldigheid van de kandidatuur aanvechten door

rechtsmisbruik aan te tonen, dit niettegenstaande de kandidaat aan alle voorwaarden voldoet. Het is de arbeidsrechtbank die de knopen doorhakt en het laatste woord krijgt. De vele gerechtelijke uitspraken daaromtrent zijn variërend en ogenschijnlijk soms tegenstrijdig, wat te verklaren is doordat het telkens gaat om een beoordeling van verschillende feitelijke omstandigheden. Een kandidatuur die gesteld wordt met als doel het genieten van de bescherming in plaats van deelname aan het sociaal overleg, is nietig (*Arbeidsrechtbank Antwerpen, afd. Antwerpen 2 november 2020, 20/2309/A*).

Het is aan wie de kandidatuur betwist om rechtsmisbruik te bewijzen (*Hof van Cassatie 6 oktober 2014, S.10.0041.F*). In geval van twijfel, is het bewijs niet geleverd (*Arbeidsrechtbank Brussel 25 april 2016, 16/36666/A*).

Indien een werknemer werd ontslagen vóór zijn kandidatuurstelling, zal de werkgever moeten aantonen dat de werknemer zijn kandidatuur niet zou gesteld hebben indien hij niet zou zijn ontslagen (*Arbeidsrechtbank Gent 21 april 2016, 16/820/A*).

Een langdurige afwezigheid is op zich geen indicator van rechtsmisbruik, tenzij er een onmogelijkheid zou zijn om het mandaat uit te oefenen, of de werknemer niet bereid lijkt om zijn plaats in de onderneming terug op te nemen (*Arbeidsrechtbank Gent 15 april 2016, AR 16/179/A*).

Een kandidaat-werknemersafgevaardigde kan enkel worden ontslagen om een dringende reden indien deze reden vooraf wordt erkend door de arbeidsrechtbank. In afwachting daarvan kan de arbeidsovereenkomst worden geschorst en kan de betrokkene kandidaat zijn (*Arbeidsrechtbank Antwerpen 10 april 2012, AR 12/2177/A*). Maar in een zaak die werd voorgelegd aan de arbeidsrechtbank van Doornik, was een strafklacht neergelegd tegen de betrokken werknemer. Gedurende de lange looptijd van de strafprocedure was de arbeidsovereenkomst geschorst. De werknemer stelde zich tijdens deze periode van schorsing toch kandidaat. De rechtbank beschouwde dit als een misbruik van recht (*Arbeidsrechtbank Doornik 9 juni 2000*).

EEN VERBODEN ONTSLAGBESCHERMING

Werknemers die zich kandidaat stellen voor de sociale verkiezingen, genieten van een bijzondere ontslagbescherming.

Het is niet ondenkbaar dat een werkgever geruchten opvangt over iemands voornemen om zich kandidaat te stellen, nog voor de kandidatenlijst is ingediend. Zou die daar dan geen stokje voor durven steken ...?

Om dit te voorkomen zijn werknemers beschermd tegen ontslag vooraleer de werkgever op de hoogte is van hun kandidatuur, de zogenaamde occulte periode. Deze bescherming gaat in dertig dagen voor de aanplakking van het bericht dat de sociale verkiezingen aankondigt (X - 30 van 14 tot en met 27 januari, naargelang de datum van de verkiezingen), en dus voor de officiële bekendmaking van de kandidaturen. Als de werknemer toch wordt ontslagen tijdens deze occulte periode, zal hij zijn re-integratie in het bedrijf **moeten** vragen (raadpleeg in dat geval onverwijld je Bestendig Secretaris). ■

Een cruciaal Europees voorzitterschap

Sinds 1 januari en gedurende 6 maanden neemt België het Voorzitterschap van de Raad van Ministers van de Europese

Unie waar.

Als "neutrale intermediair" zal ons land tot 30 juni 2024 het wetgevingsproces van de Raad, samen met het Europees Parlement, leiden. De goedgekeurde maatregelen zullen op hun beurt de nationale wetgevingen beïnvloeden.

UITDAGINGEN VOOR HET BELGISCH VOORZITTERSCHAP

Deze rol is ook cruciaal omwille van de Europese institutionele kalender. Het einde van het Belgisch voorzitterschap valt samen met de vernieuwing van de Europese instellingen. België zal dus de momenteel onafgewerkte zaken van de Raad van Ministers van de Europese Unie moeten voortzetten en afwerken, en tevens moeten bezig zijn met de voorbereiding van de nieuwe Europese institutionele cyclus, die wordt ingeluid door de Europese verkiezingen van 9 juni 2024.

Het Koninkrijk neemt deze verantwoordelijkheid voor de coördinatie en bevordering van het Europees beleid voor de 13de keer op zich sinds het roterend voorzitterschap werd ingesteld. Op basis van zijn ervaring heeft België een programma samengesteld op maat van de uitdagingen waarmee de Unie geconfronteerd wordt. De opeenvolgende crisissen, zoals de coronacrisis en de Russische inval in Oekraïne, hebben een zware invloed gehad op de Europese economische en sociale context: stijgende levensduurte, exploderende energieprijzen, toenemende werkloosheidscijfers, enz.

DE NOOD AAN EEN SOCIALE EUROPA

De ACLVB heeft hoge verwachtingen omtrent de uitvoering van het programma van het Belgische voorzitterschap. Dit is een kans om de Europese wetgeving in de richting van meer solidariteit voor werknemers te duwen. De Belgische doelstellingen, die gebaseerd zijn op zes thema's, bestrijken het hele spectrum van het Europees beleid, waaronder de verdediging van de democratie, de verster-



Eerste Minister Alexander De Croo en de Voorzitter van het Europees Parlement Roberta Metsola op de persconferentie over het Belgisch Voorzitterschap van de Raad van Ministers van de EU.

king van het Europees sociaal programma en het verderzetten van de ecologische transitie. Op het vlak van de sociale kwesties schetst België de situatie als volgt: "De nood aan een beschermend Europa is nog nooit zo duidelijk geweest".

Voor de ACLVB zou de nood aan bescherming zich moeten manifesteren door de goedkeuring, tijdens het Belgische voorzitterschap, van twee richtlijnen, namelijk de richtlijn over platformwerkers en de richtlijn over de zorgplicht. Het Belgisch voorzitterschap omvat op dat vlak de laatste kans voor vele jaren.

De verkiezingen vormen een scharniermoment, omgeven door onzekerheid, tussen twee legislaturen. De prioriteiten op de politieke agenda zouden na de Europese verkiezingen wel eens sterk kunnen veranderen. Nu nationale instellingen steeds rechtser worden en het nationalisme toeneemt, wat steeds meer invloed heeft op supranationale instellingen, is de prognose niet gunstig voor het aannemen van deze twee richtlijnen. Het risico is groot dat de nieuwe legislatuur min-

der ontvankelijk zal zijn voor het belang van de richtlijn inzake platformwerknemers en de richtlijn inzake zorgplicht. Bovendien zal de vernieuwing van de instellingen enige tijd in beslag nemen, wat de onzekerheid rond de goedkeuring van de twee instrumenten vergroot.

De ACLVB onthaalt het programma van het Belgisch voorzitterschap positief. Samen met het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) roept de ACLVB Europa echter op om tijdens het Belgisch voorzitterschap de richtlijn over platformwerknemers en de richtlijn over de zorgplicht ernstig in overweging te nemen. De erfenis van Jacques Delors, die zich inzette voor een sociaal Europa dat iedereen ten goede komt, moet werkelijkheid worden. Dit betekent in het bijzonder dat deze twee richtlijnen, die een hoognodig minimumniveau van bescherming garanderen voor een groeiend aantal werknemers, voor juni moeten worden aangenomen. ■

Raphael Boateng

ACLVB zet zich in voor jouw veiligheid op het werk

Is mijn werkkledij een persoonlijk beschermingsmiddel?

De ene kledij is de andere niet, ook niet op het werk. Regelgeving die enkele maanden geleden inging, maakt het verschil tussen werkkledij en beschermingskledij duidelijk. Het is maar een van de vele thema's die aan bod komen in de Codex over het Welzijn op het Werk, en waarover vakbonden en werkgeversorganisaties de koppen bij elkaar steken. Een gesprek met Mikail Avci, adviseur Welzijn bij de ACLVB.



Mikail Avci: "De thema's die we als sociale partners behandelen in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk zijn zeer divers, gaande van chemische of hormoonverstorende agentia, over musculoskeletale aandoeningen, tot psychosociale risico's, of de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers, ... en nog veel meer."

Een Koninklijk Besluit dat op 1 augustus vorig jaar in werking trad, legt de definitie van werkkledij vast in de Codex over het Welzijn op het Werk. Vertel!

Mikail Avci: Het is belangrijk dat het onderscheid tussen werkkledij en beschermingskledij duidelijk is. Werkkledij is kledij die bij bevuilende activiteiten dient gedragen te worden, denk aan een overall, een pak bestaande uit een broek, een T-shirt en jas, een stofjas, een voorschoot. Beschermingskledij daarentegen is een persoonlijk beschermingsmiddel dat gedragen moet worden om de veiligheid en de gezondheid van de werknemer te beschermen, zoals bv. een bescherming tegen risico's inzake chemische of biologische agentia.

Welke verduidelijking kwam er in de Codex over het Welzijn op het Werk over 'gemengde' kledij?

Wanneer de kledij bestemd is om de werknemer zowel te beschermen tegen risico's als tegen vuil, wordt die beschouwd als *persoonlijk beschermingsmiddel (PBM)* en niet als werkkledij. En indien de werknemers een uniform of gestandaardiseerde kledij moeten dragen die is voorgeschreven door een KB of een cao, en dat uniform of die gestandaardiseerde kledij ook bedoeld is om te voorkomen dat de werknemer zich door de aard van zijn werk vuil maakt, wordt deze kledij beschouwd als *werkkledij*.

Het KB heeft het bovendien over de aankoop en vervanging van de werkkledij?

Ja. Normaal staat de werkgever in voor de aankoop en hernieuwing van de werkkledij. Dat doet hij na advies van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) en de bevoegde preventieadviseur. Een cao, en sinds het KB ook een ondernemings-cao, kan de aard van de werkkledij en de frequentie van hernieuwing ervan bepalen, en ook een premie of vergoeding bepalen voor het aanschaffen of hernieuwen van werkkledij door de werknemer zelf. Hetzelfde geldt voor de reiniging, herstelling en onderhoud van de werkkledij. Het is niet toegestaan de werknemer hiervoor te laten instaan, tenzij een cao (mogelijk een ondernemings-cao) de werknemer ertoe machtigt om dat wel zelf te doen, tegen betaling van een premie of een vergoeding, en op bepaalde voorwaarden.

Dat alles komt er door de voorbereiding van de sociale partners in de Hoge Raad?

Klopt. In de voorbereiding van dit KB hebben de sociale partners advies gegeven vanuit de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk (HRPBW). Dat is het adviesorgaan inzake welzijn op het werk binnen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Ikzelf behartig er namens ACLVB de werknemersbelangen in het Uitvoerend Bureau. Daarnaast telt de Hoge Raad ook enkele commissies, zoals de Commissie

Bouw, ad hoc commissies, Vaste Operationele Commissie, etc. Geregeld krijgt de Hoge Raad een adviesaanvraag van een minister, in de meeste gevallen van minister van Werk en Economie Dermagne, sporadisch van andere ministers. In die adviezen proberen we als sociale partners unaniem te zijn, en doorgaans volgt de minister ons dan. Meestal komen we vrij vlot tot een eensluidend advies, al gaat het soms minder makkelijk. Denk maar aan discussies over grenswaarden, bv. van loodgehalte. Daar zullen de werkgeversorganisaties eerder geneigd zijn een hogere grenswaarde te verdedigen, waardoor ze langer gevrijwaard blijven van schadeclaims of preventieverplichtingen, die geld kosten.

In ieder geval zijn de thema's die we behandelen zeer divers, gaande van chemische of hormoonverstorende agentia, over musculoskeletale aandoeningen, tot psychosociale risico's, of de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers, ... en nog veel meer. In coronatijden hadden we de handen vol met het opstellen en actualiseren van de 'Generieke Gids om de verspreiding van COVID-19 op het werk tegen te gaan', waarmee we de ondernemingen bijstonden met de stapsgewijze heropbouw van de economische activiteiten met respect voor het welzijn van het personeel.

Wordt er rekening gehouden met de werknemersvertegenwoordigers?

Absoluut! Onze inbreng is zeer belangrijk, als vakbonden komen we dagelijks op het terrein, we zien en horen waar het beter kan op het vlak van welzijn op het werk. De input die we in de Hoge Raad geven, vind je terug in de besluitvorming, er wordt op onze expertise gerekend!

En daar eindigt de inzet van de ACLVB niet ...

Inderdaad. We hebben ook een stem in andere organen, denk aan de adviescomités van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. Zelfs op Europees niveau, binnen onder meer het Europees Vakverbond, laten we ons horen als het over veiligheid op de werkvloer gaat.

Verder geven we vanuit onze dienst Bedrijfsondersteuning advies op maat aan ACLVB-afgevaardigden in de onderne-



"Onze inbreng is zeer belangrijk, als vakbonden komen we dagelijks op het terrein, we zien en horen waar het beter kan op het vlak van welzijn op het werk", aldus Mikail Avci.

mingsorganen die met specifieke kwesties bezig zijn. Ook via de vormingen en infosessies binnen onze vzw's Comé en Keerpunt helpen we afgevaardigden en andere leden vooruit rond veiligheids- en gezondheidsthema's.

Safety first?

Zeker weten, maar niet zoals in de komische fictiereeks (*lacht*). Elk arbeidsongeval en iedere mentale of fysieke aandoening als gevolg van je job is er een te veel. ACLVB verliest je welzijn geen dag uit het oog!

Het belang van water in Brussel

Op maandag 19 februari organiseert Brise, het Brussels Netwerk voor Sensibilisering rond leefmilieu, zijn jaarlijks forum. Dit jaar is het centrale thema : “Eerst water, de rest komt later. Het belang van water in Brussel”. Op het forum worden diverse onderwerpen in verband met water behandeld, zoals de watertarieven in Brussel en waterarmoede, het waterbeheer in bedrijven en het belang van de haven van Brussel. Water is ook een hefboom in de aanpassing van de stad aan de effecten van de klimaatopwarming zoals hittegolven en hevige regens.

Het Forum vindt plaats in het auditorium van Leefmilieu Brussel op Tour & Taxis in Brussel.

Meer info en inschrijvingen bij Yael Huyse: mail naar yael.huyse@aclvb.be

ACLVB Brussel organiseert infosessies

Opkomen bij de sociale verkiezingen?

Werk je in Brussel en overweeg je om je kandidaat te stellen voor de komende sociale verkiezingen? Goed plan!

Neem alvast vrijblijvend deel aan een van de Startdagen van de zone Brussel. Je kan er terecht met al je vragen.

Er vinden nog infosessies plaats op dinsdagavond 6 februari en 5 maart in onze gebouwen op Boudewijnlaan 8, 1000 Brussel.

Kijk op www.wordkandidaat.be en schrijf je gratis in!

Ook op andere locaties en op andere data vinden nog infosessies plaats. Lees meer op wordkandidaat.be.

Slachtoffer van een faillissement in Brussel? Rebond is er voor jou!

Job verloren als gevolg van het faillissement van je werkgever in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest? Het project Rebond helpt je verder.



Het project Rebond omvat dienstverlening op maat om werkzoekenden bij te staan die het slachtoffer werden van een faillissement.

Rebond is er nog steeds! Het project werd verlengd voor het jaar 2024! Met Rebond bieden we een dienst op maat om werkzoekenden bij te staan die het slachtoffer werden van een faillissement in Brussel. Onze sociale dienst is er om te helpen bij de procedures, die vaak moeilijk op eigen houtje af te handelen zijn. We stellen een werkloosheidsdossier en een juridisch dossier op. We begeleiden in de zoektocht naar een nieuwe job. Actiris ondersteunt onze leden ook bij het bepalen van hun loopbaanpad.

Doel van het Rebond-project is om onze leden een handje toe te steken bij allerlei administratieve procedures. Met de hulp van de

socio-professionele consultant ervaren werkzoekenden meer rust bij de stappen die ze moeten zetten. Een outplacement-aanvraag doen samen met een aanvraag voor een werkloosheidsuitkering is een voorbeeld van de praktische hulp die we onze leden bieden. Onze ondersteuning kan betrekking hebben op hun juridisch dossier, de bedragen die ze kunnen vorderen, de aangifte van schuldvordering, de stappen die ze moeten ondernemen ten overstaan van Actiris, enz.

We hopen ook dit jaar zoveel mogelijk leden te kunnen helpen! Ons grootste geschenk? Elke werkzoekende uiteindelijk met een nieuwe arbeidsovereenkomst of een loopbaanproject zien dat voldoet aan hun verwachtingen. ■

Politieke verkiezingen 2024: stem ervaren!

Naar aanleiding van de gemeenteraadsverkiezingen op 13 oktober 2024 start Vief vzw, in samenwerking met ACLVB E-team, Liever Thuis LM en Onbegrensd LM, met het initiatief “Stem Ervaren 2024 – Samen naar een leeftijdsvriendelijk beleid”. Hiermee willen we benadrukken dat ouderen nog een stem hebben en dat het belangrijk is om die te blijven gebruiken, ondanks het afschaffen van de opkomstplicht.

Concreet zijn er twee acties waarmee je zelf aan de slag kan:

1. We benadrukken de politieke bijdragen van ouderen in het lokaal beleid. Hiervoor hebben we ter inspiratie *30 aanbevelingen* voor een lokaal leeftijdsvriendelijk beleid geformuleerd. Met deze actiepunten kan zowel de burger als de politiek aan de slag gaan.
2. We organiseren regionale vormingen waarbij je gevormd kan worden tot een *stemambassadeur*. Tijdens deze vorming wordt het historisch en hedendaags belang van stemmen aangekaart en wordt er ingegaan op enkele praktische kwesties.



Schrijf je vooraf in

Om praktische redenen is het noodzakelijk vooraf in te schrijven. Dat kan tot een week voor de vorming van jouw keuze plaatsvindt. Inschrijven kan via <https://www.vief.be/vormingen-tot-stemambassadeur> of door een mailtje te sturen naar info@vief.be. ■

Katrien Allaert

Provincie	Locatie	Datum	Uur
Antwerpen	LDC 't Bruggeske Bruggeske 4 2950 Kapellen	1 maart 2024	10 – 12 u.
	LM Plus, zaal de Meirminne Lange Nieuwstraat 109 1000 Antwerpen	7 maart 2024	14 – 16 u.
	Den Tighel Dorpsstraat 42 2845 Niel	18 maart 2024	14 – 16 u.
Limburg	Lokaal ACLVB Europalaan 53 3600 Genk	4 maart 2024	14 – 16 u.
	LM Plus, zaal de Markies Geraetsstraat 20 3500 Hasselt	23 april 2024	14 – 16 u.
	Parochiezaal 't Schel Kapelstraat 28 3540 Herk-de-Stad	29 april 2024	13.30 – 15.30 u.
Oost-Vlaanderen	Lokaal ACLVB Koning Albertlaan 93 9000 Gent	12 maart 2024	14 – 16 u.
	Lokaal ACLVB Leo de Béthunelaan 36 9300 Aalst	14 maart 2024	14 – 16 u.
	Lokaal ACLVB Kasteelstraat 3 9700 Oudenaarde	19 maart 2024	14 – 16 u.
Vlaams-Brabant	Lokaal ACLVB Beauduinstraat 33 3300 Tienen	5 maart 2024	14 – 16 u.
	Lokaal ACLVB Stationlei 78 1800 Vilvoorde	7 maart 2024	14 – 16 u.
	GC Hof ten Hemelrijk, zaal Bakhuis Kloosterstraat 1745 Opwijk	18 maart 2024	14 – 16 u.
West-Vlaanderen	Roeschaertzaal Hoogstraat 2 8370 Blankenberge	12 maart 2024	14 – 16 u.
	Lokaal i-mens 't Hoge 49 8500 Kortrijk	14 maart 2024	14 – 16 u.
	LDC Biezenblik Ettelgemsestraat 24 8460 Oudenburg	13 september 2024	14 – 16 u.

Lig jij wakker van je werk?

Loopbaanbegeleiding kan een gestructureerde oplossing bieden



WAT IS LOOPBAANBEGELEIDING?

Of het nu gaat om een nieuwe wending in je loopbaan, een terugkeer na langdurige ziekte, het zoeken naar oplossingen voor te veel werkstress, omgaan met pesterijen, het vinden van een goede werk-privébalans ... de ACLVB staat voor je klaar.

De ACLVB-loopbaanbegeleider maakt samen met jou een analyse van je loopbaansituatie. Vervolgens krijg je de tools aangereikt waarmee je kan nadenken, ontdekken en reflecteren over mogelijke pistes en oplossingen. Uiteindelijk wordt een persoonlijk plan opgesteld dat je kan helpen om het gewenste doel te bereiken. Tijdens dit proces kan je rekenen op de expertise en de discretie van onze loopbaanbegeleiders. Welke weg je kiest, beslis je zelf. Loopbaanbegeleiding toont je de mogelijke routes.



LOOPBAANCHEQUE 5 EURO DUURDER, MAAR ACLVB BETAALT TERUG!

Heb je recht op loopbaancheques, dan bestel je die via de VDAB (www.vdab.be/loopbaancheques). Je betaalt vandaag € 45 per cheque. Goed nieuws, de ACLVB betaalt de kosten terug aan leden na afloop van de loopbaanbegeleiding. Omdat de ACLVB jouw loopbaan belangrijk vindt!

Heb je geen recht op loopbaancheques? Dat is geen probleem! Je hebt bij de ACLVB evengoed recht op kosteloos loopbaanadvies!

Meer info vind je op www.aclvb.be/nl/loopbaanbegeleiding-praktisch
Voor een afspraak, surf naar www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanbegeleiders

Een loopbaangesprek is altijd individueel en op afspraak. Dat kan in een ACLVB-kantoor, maar ook via videocall (Teams) voor wie dat beter past.

Niet twifelen, gewoon doen!

Sara Neiryck

Op naar meer werkbare jobs, ook in jouw onderneming De werkbaarheidscheque wordt alweer verlengd in 2024!

Ook dit jaar kan jouw onderneming een werkbaarheidscheque aanvragen. Met zo'n cheque kan de onderneming advies, begeleiding en opleiding aankopen om de werkbaarheid op de werkvloer in kaart te brengen én te verhogen.

De Vlaamse arbeidsmarkt staat sterk onder druk. Heel wat bedrijven krijgen hun vacatures amper ingevuld, wat dan weer een belangrijke impact heeft op het welbevinden én de werkstress van de zittende werknemers. Opleiding en vorming zijn belangrijke hefboomen om iedereen aan de slag te krijgen én te houden. Maar ook *werkbaar werk* is een belangrijk aspect. Een werkbaar job is een job die motiverend is, die leermogelijkheden biedt en een werk-privé-evenwicht

verzekert. Kortom, met z'n allen aan de slag, in een job die we kunnen volhouden.

Via de werkbaarheidscheques kunnen ondernemingen tot 9 000 euro steun krijgen om de knelpunten rond werkbaar werk in kaart te brengen en aan te pakken. De Vlaamse Regering voorziet in 2024 3 miljoen euro. Aanvragen voor de werkbaarheidscheques zijn mogelijk voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 juli 2024, of tot het budget is uitgeput. Kan jouw onderneming wel een tandje bijste-

ken als het gaat over werkbaar werk? Of is je onderneming zoekende om een duurzaam opleidings- of telewerk beleid uit te rollen? Wijs je werkgever dan zeker op het bestaan van de werkbaarheidscheques, praat erover onder collega's of breng het aan in de overlegorganen.

Meer weten? Kijk op <https://werkbaarwerk.be/werkbaarwerk> of neem contact op met je ACLVB-secretariaat.

Justine Scholiers

Secretariaat Oostende op nieuwe locatie

Het ACLVB-kantoor in Oostende is verhuisd. Vanaf 29 januari ben je welkom in het nieuwe kantoor op de Mercatorlaan 17, Oostende. Het telefoonnummer blijft hetzelfde: 051 79 22 00.

Ook aan de openingsuren en contactmomenten op afspraak werd niets gewijzigd, zie www.aclvb.be/nl/secretariaten/oostende.

"We verhuizen naar een ruimer gebouw voor het welzijn van onze medewerkers en onze leden. Voortaan beschikken we over een ruimte waar op een rustige, vertrouwelijke manier gesprekken kunnen plaatsvinden, en waar tevens een vergaderzaal zal aanwezig zijn in een moderne omgeving", aldus zonesecretaris Geert Debevere. "Hopelijk vinden onze leden en nu nog niet-leden de weg naar de nieuwe locatie. Dit zal een succesverhaal worden. Bedankt aan iedereen die hieraan meewerkte!" ■



Welkom in het nieuwe ACLVB-kantoor op de Mercatorlaan 17 in Oostende.

Maaltijdcheques cruciaal voor jongeren

Maaltijdcheques, een veelgebruikt extralegaal voordeel, spelen een verrassend cruciale rol in de besluitvorming van jongeren bij het kiezen van een job. Uit onderzoek van Listed, uitgevoerd voor de Vouchers Issuers Association (VIA), blijkt dat dit voordeel niet alleen wordt gezien als een financiële bonus die de koopkracht verhoogt, maar ook als een middel om lokale gemeenschappen te ondersteunen. Vooral jongeren onder de 25 vinden maaltijdcheques een doorslaggevende factor, met 65% die aangeeft dat het hun keuze voor een werkgever kan beïnvloeden. Dit voordeel wordt niet alleen gebruikt voor basisbehoeften, maar ook om te genieten van maaltijden buiten de deur

of om voedingsmiddelen van hogere kwaliteit te kopen, vaak bij lokale handelaren.

Meer hierover lees je in een artikel van Jobat op www.freezbe.be/maaltijdcheques-cruciaal-voor-jongeren.

In het licht van deze trends blijft FreeZbe zich inzetten voor het verhogen van de waarde van maaltijdcheques, een initiatief dat wordt ondersteund door ACLVB. Beide organisaties zullen dit standpunt verder promoten tijdens de zomermaanden.

Sluit je aan bij ons in deze belangrijke discussie en steun de inspanningen om de arbeidsvoorwaarden voor jongeren te verbeteren! ■

**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)

Beslag op je loon of sociale uitkering: hoeveel mag men afhouden vanaf 1 januari 2024?

Als je schulden hebt, dan kan je schuldeiser beslag leggen op je loon of je werkloosheidsuitkering om aan zijn centen te geraken. Een deel van je uitkeringen zal in geval van beslag rechtstreeks aan je schuldeiser worden overgemaakt totdat je schuld is terugbetaald.

Hoeveel er van je loon of uitkering naar de afbetaling van je schulden gaat, wordt bepaald door beslaggrenzen, zodat je inkomen gedeeltelijk beschermd wordt. Elk jaar worden nieuwe grenzen vastgelegd. De grenzen die vanaf 2024 gelden, vind je terug in onderstaande tabellen:

Beslag op beroepsinkomsten vanaf 1.01.2024

Nettomaandinkomen	gedeelte beslag	maximum beslag
€ 0 - € 1341	0%	€ 0
€ 1341,01 - € 1440	20%	€ 19,80
€ 1440,01 - € 1589	30%	€ 44,70
€ 1589,01 - € 1738	40%	€ 59,60
+ € 1738	nettobedrag boven € 1738	

Beslag op sociale uitkeringen vanaf 1.01.2024

Nettomaandinkomen	gedeelte beslag	maximum beslag
€ 0 - € 1341	0%	€ 0
€ 1341,01 - € 1440	20%	€ 19,80
€ 1440,01 - € 1738	40%	€ 119,20
+ € 1738	nettobedrag boven € 1738	

Hoeveel zullen schuldeisers maximaal kunnen inhouden?

Een voorbeeld:

Je bent werkloos en ontvangt een werkloosheidsuitkering van 1800 euro netto per maand. Je hebt geen kinderen ten laste. Je hebt een onbetaalde rekening van 500 euro waarvoor de schuldeiser via wettelijke procedure beslist beslag te leggen op je werkloosheidsuitkering. Hoeveel zal de schuldeiser maximaal kunnen inhouden van je uitkering voor de maand januari 2024?

Je werkloosheidsuitkering bedraagt 1800 euro, waarvan de eerste schijf van 1341 euro niet in beslag kan worden genomen.

Van het bedrag tussen 1341 euro en 1440 euro kan 20% in beslag worden genomen, dus 19,80 euro.

Het gedeelte tussen 1440 euro en 1738 euro kan voor 40% in beslag worden genomen, dit is 119,20 euro.

Het gedeelte boven 1738 euro kan volledig in beslag worden genomen, in ons geval is dit 62 euro.

In totaal kan je schuldeiser dus 201 euro (19,80 euro + 119,20 euro + 62 euro) in beslag nemen. Je zal dus geen 1800 maar 1599 euro op je

rekening ontvangen. De volgende maanden zal je schuldeiser het resterende bedrag (500 euro – 201 euro = 299 euro) kunnen recupereren via dezelfde procedure.

Vermindering voor kinderen ten laste

Wanneer je kinderen ten laste hebt en daarvan aangifte doet, wordt het bedrag dat in beslag kan worden genomen, vanaf 1 januari 2024 verminderd met 83 euro per kind ten laste.

Een voorbeeld:

Bedraagt je werkloosheidsuitkering in januari 2024 1800 euro en heb je geen kinderen ten laste, dan kan 201 euro van je uitkering in beslag worden genomen.

Heb je echter kinderen ten laste, dan wordt dat beslag van 201 euro verminderd met 83 euro bij 1 kind, met 166 euro bij 2 kinderen, met 249 euro bij 3 kinderen, ...

Bij 3 kinderen ten laste zal je dus je volledige werkloosheidsuitkering van 1800 euro ontvangen, omdat dat beslag van 210 euro wordt verminderd met 249 euro en er bijgevolg niets wordt ingehouden.

Let wel!

Gaat het om een beslag van achterstallig onderhoudsgeld, dan gelden voorgaande regels niet: de totaliteit van je werkloosheidsuitkering kan in dat geval worden ingehouden. Ook als de RVA via een beslag ten onrechte uitbetaalde werkloosheidsuitkeringen terugvordert, gelden andere regels.

Wanneer is een kind ten laste?

Je hebt in deze context 'kinderen ten laste' wanneer ze jonger zijn dan 25 jaar of verlengd minderjarige zijn en slechts beschikken over nettobestaansmiddelen die in de 12 maanden vóór je aangifte niet hoger zijn dan een maximumbedrag.

Dat maximumbedrag wordt ook jaarlijks vastgelegd:

Je bent	Maximumbedrag nettobestaansmiddelen kind in 2023	Maximumbedrag nettobestaansmiddelen kind in 2024
een samenwonende ouder-titularis	€ 3 694	€ 3 797
een alleenstaande ouder-titularis	€ 5 335	€ 5 485
een ouder-titularis van een gehandicapt kind (volgens fiscus)	€ 6 764	€ 6 954

Vergeet niet om aangifte te doen van je kinderlast, omdat de vermindering anders niet wordt toegepast. Formulieren bestemd voor de aangifte van kinderen ten laste zijn beschikbaar in je plaatselijk ACLVB-secretariaat. ■

Dienst Uitbetalingsinstelling

Ons hart klopt voor jou

Een vakbond van mensen, da's de ACLVB. Elke dag geven onze **600 medewerkers** het beste van zichzelf. Ze luisteren naar je, ze willen écht weten hoe het met je gaat.

En ze helpen je verder. Geen praatjes, maar oplossingen. Zo blijft ons verhaal duren. **Welkom bij de constructieve vakbond!**



Vrije visie, eigen stem

