



# VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



## Wij blijven erop hameren!

In dit nummer:

Nationale betoging op 16 december | Naar een koopkrachtpremie waarover moet onderhandeld worden |  
Ontwerp voor pensioenhervorming straft vrouwen | Aanvullende uitkering voor werkloze die werk hervat in zorgsector

# INHOUD

## Koopkrachtpremie 4

Als het van de regering afhangt, zal in bedrijven en sectoren die in 2022 goed hebben gepresteerd, kunnen onderhandeld worden over een eenmalige premie van maximaal 500 of 750 euro.

## Pensioenhervorming benadeelt vrouwen 6

Ouderschapsverlof, tijdskrediet of geboorteverlof zullen bij de berekening van het pensioen niet als effectieve arbeid beschouwd worden.

## Ontslag om dringende reden 8

Een ontslag om dringende reden is een meer uitzonderlijke vorm van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Wat zeggen de wetgeving en recente rechtspraak daarover?

## Als je partner overlijdt 10

Te weinig weduwen en weduwnaars beseffen dat ze aanspraak kunnen maken op financiële steun na het verlies van hun partner. Tijd voor een campagne over het overlevingspensioen en de overgangsuitkering.

## Zorgsector zoekt volk 23

Om het personeelstekort in de zorg op te vangen, wordt aan bepaalde werklozen die het werk hervatten in de zorgsector, een nieuwe, 'aanvullende' werkloosheidsuitkering toegekend.



## Laatste editie voor Didier Seghin

Het zit erop voor onze redactiecollega Didier Seghin. Dit nummer van je ACLVB-magazine was het laatste waaraan hij meewerkte. Tijd om met pensioen te gaan nu.

Didier was de auteur van de meeste artikels in Librement, de Franstalige versie van ons ledenblad. Zijn teksten en foto's vonden ook maandelijks hun weerslag in Vrijuit. Daarnaast schreef Didier voor onze website en aan persberichten. Verder was hij reporter voor de Franstalige radio-uitzendingen van de Liberale Vakbond en voor onze tv-programma's.

Met zijn kwaliteiten als journalist, redacteur, fotograaf, woordvoerder, reporter en lesgever was hij de man op het terrein die meer dan drie decennia lang een onmiskenbare bijdrage heeft geleverd aan het liberaal syndicalisme.

Een bijzonder grote dankjewel, Didier!

## VRIJUIT

VERSCHEIJNT 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.

# We blijven erop hameren!

**D**e regering heeft de Groep van 10 twee nieuwe voorstellen gepresenteerd om de impasse in de sociale dialoog te doorbreken. Het ene betreft de verdeling van 100% van de welvaartsenveloppe, het andere een premie waarover moet worden onderhandeld in bedrijven die goede resultaten behaalden of een uitzonderlijk hoge winst boekten.

"De automatische indexering is gered, jullie kunnen een premie verkrijgen ondanks de 0% loonstijgingsnorm, de welvaartsenveloppe wordt voor 100% verdeeld, de jobbonus wordt opgetrokken, het minimumloon gaat omhoog ... en nog zijn jullie niet tevreden", hoorde ik.

Nee, we zijn niet tevreden. Dit is niet wat we vroegen aan vakbondszijde. De verdeling van de welvaartsenveloppe benadeelt de werklozen onder het mom de werkgelegenheidsval te verkleinen die ontstaat door een te klein verschil tussen uitkeringen en lage lonen. Een misleidend argument, waarop we zouden kunnen antwoorden dat het zou volstaan de lonen te verhogen, en dat alle studies aantonen dat een verlaging van de werkloosheidsuitkeringen de ontvangers niet aanmoedigt om werk te zoeken zolang zij met andere problemen worden geconfronteerd.

We zijn niet tevreden, want we wilden onze vrijheid om over de lonen te onderhandelen terugkrijgen. We wilden geen discriminatie tussen uitkeringsgerechtigden teweegbrengen.

Naar het model van de coronapremie stelt de regering een consumptiecheque voor met een maximumbedrag van 500 of 750 euro naargelang de onderneming een hoge winst of een uitzonderlijk hoge winst heeft gemaakt. Wat wij wilden, was onze onderhandelingsvrijheid terugwinnen in alle bedrijven. Onze afgevaardigden zijn verstandig genoeg om te begrijpen hoe ver ze kunnen gaan om het bedrijf niet in gevaar te brengen. En de werkgevers zijn slim genoeg om te begrijpen dat zij werknemers moeten belonen om hen aan te trekken, te motiveren en aan boord te houden.

De belastingvrije premie draagt niet bij aan de staatskas en vormt, omdat er een verlaagd tarief

voor de socialezekerheidsbijdragen geldt, een inkomstenderving voor het socialezekerheidsstelsel. Voor de werknemers betekent het slechts een eenmalig inkomen, zonder langetermijneffect op hun loon en pensioen.

Dit bricoleerwerk toont aan hoezeer de wet van 1996 op de vrijwaring van het concurrentievermogen is ingehaald door de economische realiteit van de 21e eeuw, die al volop aan de gang is. Deze wet moet worden herzien, de loonmarge moet indicatief worden gemaakt en niet dwingend. De marge is een interessant referentiepunt voor de sociale partners, als bij de berekening ervan rekening wordt gehouden met alle elementen die het concurrentievermogen van onze ondernemingen beïnvloeden en niet alleen met de lonen.

Wij bestrijden de wet van 1996 op alle fronten tegelijk. Op straat. In het Belgisch parlement, denk aan de hoorzitting in de Commissie Sociale Zaken in juni dit jaar. En bij de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Haar *Committee on Freedom of Association (CFA)* heeft onlangs geconcludeerd dat de wet op de loonnorm onverenigbaar is met de vrijheid van collectieve onderhandelingen die onder meer is vastgelegd in IAO-verdrag 98. De bevindingen van het CFA zijn niet juridisch bindend. Ze geven nog meer kracht aan ons argument. De Belgische regering kan niet zomaar hopen dat de energiebedrijven uit goedheid de prijzen zullen verlagen. Ze moet krachtig en onmiddellijk optreden om de koopkracht te vrijwaren en tegelijkertijd de overgang naar een duurzame economie te waarborgen. ■

**Mario Coppens**  
Nationaal Voorzitter



# Premies tot 500 of 750 euro bij gebrek aan loonsverhogingen

De regering is vastbesloten de loonnorm niet op te geven en overweegt de sociale partners de mogelijkheid te bieden om een eenmalige verhoging van 500 of 750 euro te bedingen, in de vorm van een 'koopkrachtpremie', in sectoren en bedrijven die tijdens de crisis goed hebben gepresteerd.



Sinds maanden al dringt de Liberale Vakbond aan op een verhoging van de koopkracht (hier op de foto: de provinciale koopkrachtmanifestatie in april te Antwerpen). Maar een eenmalige premie, zoals de nieuwe koopkrachtpremie, heeft geen langetermijneffect op het loon of de sociale uitkeringen. We willen opnieuw de vrijheid om onder sociale partners over de lonen te onderhandelen.

**D**e Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft op 25 oktober een technisch rapport ingediend waarin wordt besloten dat het onmogelijk is de lonen de komende twee jaar te verhogen. Loonmarge: 0%. Dit is een onaanvaardbare conclusie aan vakbondszijde. Ten eerste betwisten wij uiteraard de gegevens waarmee de CRB rekening moet houden om de loonstijgingen in de drie buurlanden Duitsland, Frankrijk en Nederland te voorspellen. Belgische ondernemingen genieten subsidies en belastingvoorde-

len die niet in de berekening zijn opgenomen. Zij leven op een infuus van overheidsgeld en in het comfort van een loonstop, in plaats van hun concurrentievermogen te vergroten door te investeren in onderzoek & ontwikkeling, technologische innovatie en de opleiding van personeel.

## TOT 500 OF ZELFS 750 EURO

Geconfronteerd met de ontevredenheid van de werknemers over het feit dat zij niet worden beloond voor hun inspanningen, her-

neemt de regering het idee van een eenmalige premie die tijdens de coronacrisis werd toegekend. De sociale partners, op sectoraal of bedrijfsniveau, zullen dus bij collectieve arbeidsovereenkomst of individueel akkoord kunnen onderhandelen over de toekenning van een eenmalige koopkrachtpremie.

De koopkrachtpremie kan oplopen tot maximaal 500 euro in bedrijven die "goede resultaten" hebben geboekt in 2022 en tot 750 euro in bedrijven met een "uitzonderlijk hoge winst" in 2022. De regering moet nog definiëren wat zij daar precies onder verstaat.

## BELASTINGVRIJ

De premie moet in 2023 worden betaald. Ze zal voor de werknemer belastingvrij en voor de werkgever volledig fiscaal aftrekbaar zijn. Ze zal slechts gedeeltelijk bijdragen aan de financiering van de sociale zekerheid, aangezien ze onderworpen zal zijn aan de betaling van een speciale patronale bijdrage van 16,5%. Deze eenmalige maatregel zal niet in aanmerking worden genomen bij de berekening van de loonkostontwikkeling voor het volgende IPA.

Het stelsel van eenmalige premies heeft verschillende nadelen. Het belangrijkste is dat het niet kan worden gelijkgesteld met een reële loonstijging, wat op lange termijn gevolgen heeft voor het loon van de werknemer, zijn vervangingsinkomens (ziekte- en invaliditeitsuitkering, pensioen, werkloosheid), het overheidsbudget en de sociale zekerheid.

Daarom blijven wij aandringen op de wijziging van de wet van 1996 tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. ■

## Verdeling van de welvaartsenveloppe

# Werklozen zullen gestraft worden

Politieke achterkamertjespraktijken hebben ertoe geleid dat de regering de welvaartsenveloppe ten koste van de werklozen heeft verdeeld, zogezegd om de werkloosheidsval aan te pakken. Dit is oneerlijk en in strijd met de geest van de wet.

**D**e wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact heeft een structureel mechanisme gecreëerd om, bovenop de gewone indexering, de inkomensvervangende uitkeringen in de regelingen voor werknemers en zelfstandigen en de bijstandsuitkeringen aan te passen aan de algemene evolutie van de welvaart van de bevolking.

### GEEN AKKOORD

De sociale partners hadden uiterlijk op 15 september een akkoord moeten bereiken over de budgetverdeling, zodat die op 1 januari 2023 in werking zou treden. Dat is niet gelukt omdat de werkgevers deze kwestie wilden koppelen aan de onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord, of zelfs een deel van de enveloppe voor andere doeleinden wilden reserveren. De regering nam het over. De drie vakbonden waren voorstander van een evenwichtige verhoging van de minimumuitkeringen en de plafonds. De regering heeft besloten de minima voor volledige werkloosheid en SWT (voor respectievelijk gezinshoofden en bevoorrechte samenwonenden, alleenstaanden en samenwonenden) met 1,3% te verhogen, d.w.z. aanzienlijk minder dan de ziekte- en invaliditeitsuitkeringen of de pensioenen. Het geld dat op de rug van de werklozen wordt bespaard (respectievelijk 20 miljoen euro in 2023 en 40,4 miljoen euro in 2024) zal worden gebruikt om een extra nettoverhoging van de minimumlonen toe te kennen bovenop wat reeds is gepland, bijvoorbeeld via een hervorming van de jobbonus.

### NEPARGUMENT

De regering beweert zo iets te doen aan de werkloosheidsval, dus aan het feit dat er een te klein verschil is tussen werkloosheidsuitkeringen en de laagste lonen. Het argument lijkt gebaseerd op gezond verstand, maar is onjuist. Een recente studie van de RVA ([www.rva.be/nl/10-jaar-na-de-versterkte-degressiviteit-van-de-werkloosheidsuitkeringen](http://www.rva.be/nl/10-jaar-na-de-versterkte-degressiviteit-van-de-werkloosheidsuitkeringen)) besluit dat er geen bewijs is dat de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen de uitkeringsgerechtigden zou aanmoedigen om actiever naar een baan te zoeken.

In haar streven naar politiek evenwicht - elke partij moet haar kiezers een trofee kunnen voorschotelen - houdt de federale regering zich niet aan de geest van de wettelijke bepalingen inzake de welvaartsenveloppe.

### LOGICA VAN STRAFFEN

Het gaat hier niet langer om solidariteit met uitkeringsgerechtigden die zich in een economische situatie bevinden die hen onder de armoedegrens houdt door het lage niveau van hun uitkeringen, maar om het bestraffen van een categorie mensen die verantwoordelijk wordt geacht voor hun situatie. De sociale zekerheid is gebaseerd op een verzekeringsprincipe: ik heb bijgedragen, dus ik heb - onder bepaalde voorwaarden - recht op een uitkering als ik geen werk heb. ■

Omwille van de rechtvaardigheid hadden de drie vakbonden gepleit voor een verhoging van alle laagste uitkeringen.



## Pensioenhervorming

# De regering houdt ons een rookgordijn voor

Op 28 november werd een actie in gemeenschappelijk vakbondsfront georganiseerd voor de Pensioentoren. De reden? Volgens het Planbureau zal de pensioenhervorming bepaalde vrouwen benadelen vanwege het begrip "effectieve tewerkstelling" dat wordt gebruikt bij de berekening van de pensioenen. Ouderschapsverlof, tijdskrediet of geboorteverlof zullen namelijk niet als effectieve tewerkstelling worden beschouwd, waardoor vrouwen die er gebruik van hebben gemaakt, worden benadeeld. Ongeveer een op de zeven toekomstige gerechtigden op een minimumpensioen zou door deze hervorming tot 440 euro per jaar kunnen verliezen.



Het geplande pensioenbeleid van de regering zal diegenen straffen die hun loopbaan om uiteenlopende redenen hebben onderbroken, en dus meer bepaald vrouwen.

### IJDELE HOOP

In het federale regeerakkoord staat echter dat bij deze hervorming "rekening moet worden gehouden met de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen". In de 21e eeuw liggen de pensioenen van vrouwen in ons land namelijk nog steeds gemiddeld 26% lager dan die van mannen. Het door de regering aangekondigde pensioenbeleid moest deze ongelijkheid tussen mannen en vrouwen opheffen. In plaats daarvan dreigt het de kloof te vergroten door het minimumpensioen enkel te verhogen voor volledige loopbanen, wat we vaker bij mannen zien. Het probleem is duidelijk niet opgelost sinds afgelopen zomer, met een extra voorwaarde van 20 jaar effectieve

tewerkstelling om recht te hebben op het minimumpensioen.

### GENDERNEUTRALE HERVORMING

Daarom hebben de drie vakbonden, samen met verschillende feministische organisaties en de 'Gang van de Razende Ouderen', vlak voor de vergadering van het beheerscomité in de Pensioentoren hun bezorgdheid geuit. In gemeenschappelijk front hebben wij geëist dat de pensioenen worden berekend op een manier die niet discriminerend is voor vrouwen, met name door het begrip 'effectieve tewerkstelling' uit te breiden tot ouderschapsverlof, tijdskrediet, geboorteverlof en deeltijds werk. In dit tijdperk is een akkoord dat de in-

komenskloof tussen mannen en vrouwen ver- groot onaanvaardbaar. Hoewel een verhoging van het minimumpensioen in ons land een echte stap voorwaarts is, kan dat niet gebeuren ten koste van de helft van de bevolking.

### MISKENNING VAN DE REALITEIT

Tegenover een Bengaals vuur met paarse rookwolken, toepasselijk bij de slogan 'Ze hooden ons een rookgordijn voor!', nam onze Nationaal Secretaris Sabine Slegers het woord: "Geen rekening houden met ouderschapsverlof, tijdskrediet, geboorteverlof, deeltijds werk met behoud van rechten en IGU (inkomensgarantie-uitkering) in de pensioenopbouw is toch wel een zeer verkeerde manier om de achterstand van vrouwen weg te werken. Meer nog, het is een totale miskennis van de realiteit, de werkomstandigheden en de loopbanen van vrouwen", benadrukte ze.

### WAT NU?

In een persbericht bevestigde minister van Pensioenen Karine Lalieux haar engagement om "een pensioenhervorming tot stand te brengen die de kloof tussen de pensioenen van vrouwen en mannen duurzaam zal verkleinen", maar zij verwierp onze beschuldigingen dat de huidige hervorming seksistisch is. Toch geeft ze toe dat "aanvullende maatregelen zullen moeten worden genomen om de negatieve gevolgen voor vrouwen te beperken". Laten we hopen dat nu een voorstel wordt besproken binnen de regering, zodat de voorwaarde van effectieve tewerkstelling niet langer deze negatieve impact heeft voor vrouwen.

# Maatregelen van de regering volstaan niet voor de vrijwaring van de koopkracht

Of het nu is op het vlak van lonen, index, energie, pensioen ... zolang de maatregelen van de regering onvoldoende zijn voor het behoud van onze koopkracht, zullen wij van ons laten horen! Wij stoppen niet zolang de werknemers en uitkeringsgerechtigden niet krijgen wat ze verdienen.

**D**e eisen van onze betoging van 16 december waren gericht aan de regeringen, de werkgevers en de Europese Commissie. Hun magere antwoorden op de crisis zijn tot nog toe ontoereikend.

## VERHOOGING VAN DE BRUTOLONEN

De loonnormwet blokkeert onze lonen voor de komende 6 jaren! Tegelijk breken de winstmarges van sommige Belgische bedrijven records. Wij willen waar mogelijk loonstijgingen kunnen bedingen die een langetermijneffect hebben, in tegenstelling tot de koopkrachtpremies die de federale regering voor ogen heeft.

## BEVRIEZING VAN DE ENERGIEPRIJZEN

Europa blijft dralen met een voldoende laag prijsplafond voor gas. Daarom moet België zelf in actie schieten om de energierekening van de gezinnen meer te verlichten. Spanje, Frankrijk, Griekenland, ... hebben dat gedaan. Waar wacht België nog op?

## MINDER BELASTING OP ARBEID

De minister van Financiën voorziet een fiscale hervorming om de belasting op inkomen uit arbeid te verlagen. Wij vragen de regering op deze weg voort te gaan. De ACLVB blijft pleiten voor een progressieve dual income tax, een eerlijker systeem dat voorziet in een afzonderlijke progressieve belasting van inkomen uit arbeid en inkomen uit vermogen of eigendom.

## AUTOMATISCHE LOONINDEXERING

De werkgeversorganisaties proberen op alle mogelijke manieren te komen tot een hervorming van de automatische indexering van lonen, ambtenarenweddes en sociale uitkeringen. Wij willen het systeem behouden. Het is een - reeds onvolledige - bescherming tegen de dalende koopkracht, zeker geen verhoging van het inkomen.

## VROUWVRIENDELIJKE PENSIOENHERVORMING

Ouderschapsverlof, tijdskrediet, geboorteverlof en perioden van werkloosheid moeten meetellen voor toegang tot het minimumpen-

Lonen, index, energie, pensioen ...  
**WIJ STOPPEN NIET**  
zolang de werknemers niet krijgen  
wat ze verdienen!



**NATIONALE BETOGING**  
**VRIJDAG 16 DECEMBER**  
Brussel | Noordstation | 10u

**ABVV**



sioen. Het is een kwestie van gelijkwaardigheid, aangezien meer vrouwen dan mannen dit soort loopbaanonderbrekingen nemen.

## BEHOUD VAN BESTAAND TIJDSKREDIET

De regering snoeit in het tijdskrediet voor kinderopvang en het stelsel van landingsbanen. Nochtans maken die regelingen een betere combinatie van privé- en beroepsleven mogelijk en moeten ze net worden versterkt. De werkgevers zijn zich hier wel degelijk van bewust, ze worden wat dat betreft met de nieuwe eisen van werkne(em)st(st)ers geconfronteerd.

## TEGEN DE UITBREIDING VAN FLEXI-JOBS

Werknemers zouden geen onzekere baantjes moeten nodig hebben om rond te komen. Fatsoenlijke lonen in waardige jobs horen voldoende te zijn om van te leven, en om het socialezekerheidsstelsel en de staatskas te spijzen.

# Ontslag om dringende reden: enkele praktijkgevallen

In de vorige editie van 'Vrijuit' belichtten we enkele knelpunten bij de opzegging van een arbeidsovereenkomst.

Een ontslag om dringende reden is een meer uitzonderlijke vorm van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

We schetsen de voornaamste beginselen uit de wetgeving en de rechtspraak. Vervolgens bespreken we enkele recente praktijkgevallen uit de gepubliceerde rechtspraak of die onze Juridische Dienst te behandelen kreeg.

Elke partij bij een arbeidsovereenkomst kan deze overeenkomst zonder opzegging beëindigen om een dringende reden. Artikel 35 van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 omschrijft dit begrip als een "ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt".

Het ontslag om dringende reden is een uitzonderlijke ontslagmodaliteit van de arbeidsovereenkomst. Dit volgt enerzijds uit de strenge begripsbepaling en anderzijds uit de ernstige gevolgen van deze beslissing voor de ontslagen partij. Het is de ultieme sanctie in het ontslagrecht.

De partij die ten onrechte een dringende reden inroept, zal aan de andere partij de wettelijke verbrekingsvergoeding moeten betalen. Dit kan het geval zijn wanneer niet aan de strenge vormvereisten is voldaan, wanneer de feiten niet bewezen zijn of onvoldoende ernstig zijn.

De partij die zich terecht beroept op een dringende reden, zal echter in beginsel zelf geen aanspraak kunnen maken op de betaling van een vergoeding. Dit is meteen de reden waarom werknemers zelden ontslag geven om een dringende reden ten laste van de werkgever. Ze halen dan mogelijk wel hun gelijk, maar staan doorgaans toch met lege handen op straat.

De houding van een werknemer zal enkel een dringende reden vormen als die een fout uitmaakt (Cass. 23 oktober 1989). Dit omvat ook iedere vergissing die een normaal voorzichtige en gewaarschuwde werknemer niet zou begaan. Het is niet van belang of de fout met opzet werd begaan (Cass. 26 juni 2006).

Het is kenmerkend voor een dringende reden

dat de arbeidsrelatie niet meer in stand kan worden gehouden, zelfs niet voor korte tijd. Wanneer de werkgever de werknemer na diens ontslag nog enkele dagen of zelfs uren laat werken, toont dit aan dat de samenwerking niet onmiddellijk onmogelijk geworden was (o.a. Arbh. Luik 24 oktober 2002).

Ontslag om dringende reden is niet meer mogelijk als de tekortkomingen die de partij inroept, haar meer dan drie werkdagen bekend zijn (artikel 35, lid 3). Deze termijn begint te lopen op het ogenblik dat de ontslaggevende partij voldoende zekerheid heeft over de feiten om met kennis van zaken te beslissen, zowel voor zichzelf als tegenover de andere partij en de rechtbank (o.m. Cass. 8 november 1999). Vroegere feiten die dateren van buiten de periode van drie werkdagen, kunnen bij de beoordeling van de dringende reden pas in aanmerking genomen worden voor zover er zich minstens één feit heeft voorgedaan of foutief werd bevonden binnen de periode van drie werkdagen (Cass. 27 november 1989).

Voor de rechtvaardiging van het ontslag wegens dringende reden kan de rechter alleen rekening houden met feiten die de werkgever binnen de drie werkdagen na het ontslag meedeelde. Deze kennisgeving moet op straffe van nietigheid gebeuren met een aangetekende brief of een gerechtsdeurwaardersexploot of door de afgifte van een geschrift aan de andere partij. In dat laatste geval geldt de handtekening van deze partij enkel als bericht van ontvangst ervan (art. 35, lid 4, 5 en 6).

De partij die een dringende reden inroept, moet ze bewijzen (art. 35, lid 8). Wanneer echter de ontslagen partij – dus meestal de werknemer – de feiten niet ontkent, maar zelf een feit of een handeling aanvoert ter rechtvaardiging ervan,

dient hij daarvan op zijn beurt het bewijs te leveren (Cass. 6 maart 2006). Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer de werknemer zijn afwezigheid op het werk wil rechtvaardigen door het opnemen van vakantie of de indiening van een attest van arbeidsongeschiktheid.

De ernst en het uitzonderlijk karakter van het ontslag om dringende reden vereisen een vaststaand bewijs. De regels over de bewijslast worden geschonden als men zich enkel steunt op feitelijke beweringen (Cass. 14 november 1988).

## DE TOEREKENINGSVATBAARHEID VAN DE ONTSLAGEN WERKNEMER

Een medewerkster van een schoonmaakbedrijf stormde schreeuwend een kantoor binnen, zwaaide met een keukenmes naar de kantoor-medewerkers, dreigde zelfmoord te plegen en verwondde daarbij zichzelf in de hals. Uiteindelijk moesten bewakingsagenten en politie tussenbeide komen om haar tot bedaren te brengen. De dame werd vervolgens opgenomen in een psychiatrisch ziekenhuis.

Het arbeidshof te Antwerpen overwoog dat deze bedreigingen ten aanzien van de kantoor-medewerkers een ontslag om dringende reden zouden kunnen rechtvaardigen. Doch dit feit verliest zijn zwaarwichtig karakter wanneer de werknemer lichamelijk of psychisch ernstig gestoord was op het ogenblik van het plegen van het feit. De ontslagen werknemer kon aan de hand van medische verslagen en de opname in het psychiatrisch ziekenhuis aantonen dat haar gedrag kaderde in een psychotische stoornis.

De werknemer ontkende de feiten niet. Zij droeg de bewijslast van de rechtvaardiging ervan, waarin ze slaagde aan de hand van medische verslagen.



De werkgever werd veroordeeld tot betaling van een verbrekingsvergoeding. (Arbh. Antwerpen 21 november 2022)

### DE ENE DRONKENSCHAP IS DE ANDERE NIET

Het arbeidshof van Luik besliste dat het gebruik van alcoholische dranken en een staat van dronkenschap met misplaatste gedragen een dringende reden tot ontslag kunnen vormen. Het hof gaf echter bijzondere aandacht aan de omstandigheden waarin de alcoholintoxicatie plaatsvond. Bij de beoordeling kan de rechter immers alle omstandigheden in aanmerking nemen die opheldering kunnen geven over de ernst van het foutieve feit (Cass. 28 oktober 1987).

Het betrof een receptie die georganiseerd of goedgevoerd werd door de werkgever, waarbij alcoholgebruik werd voorzien. Het arbeidshof was van oordeel dat de werknemer zich aangemoedigd of zelfs gemachtigd had gevoeld om alcohol (wodka) te drinken en dat het foutief karakter van de staat van dronkenschap dus soepeler beoordeeld moet worden. Het gedrag van de werknemer werd gedeeltelijk veroorzaakt door het voorbeeld van de werkgever, die eveneens in staat van dronkenschap was. Dit kon worden geïnterpreteerd als een toelating om meer te drinken dan redelijk was. (Arbh. Luik 29 april 2019)

### COVID-19 DOET ZIJN INTREDE IN DE RECHTSpraak

Na twee schriftelijke verwittigingen over het niet dragen van een verplicht mondkapje maakte een bagageafhandelaar zich opnieuw schuldig aan hetzelfde feit, respecteerde hij niet de opgelegde social distancing en vond hij het zelfs nodig een collega te omhelzen. Op die basis werd hij ontslagen om dringende reden.

De rechtbank volgde hem niet in zijn verweer dat de reglementering in verband met het dragen van mondkapjes niet voldoende was gekend en het dragen niet altijd verplicht was. Zij verwees naar twee door hem ondertekende verwittigingsbrieven en de algemene communicatie door de werkgever aan het personeel. Het minimaliseren van de relevantie van het dragen van het mondkapje werd door de rechtbank onaanvaardbaar geacht. Daarbij werd zijn eigen veiligheid en die van zijn collega's in gevaar gebracht. Tevens wees de rechtbank op de mogelijke bedrijfseconomische en sociale gevolgen die het niet naleven van de verplichtingen met zich meebrengt. (Arbrb. Brussel 11 januari 2022) Een zorgkundige die in een wooncentrum werkte, was bij het uitbreken van de covidpandemie



verantwoordelijk voor de bewoners van een bepaalde afdeling van de instelling. In juli 2020 merkte de hoofdverpleegkundige dat de betrokkene haar mondkapje niet correct droeg bij de verzorging van een bewoner. Ze werd herinnerd aan de gezondheidsregels. Enkele maanden later leverde ze prestaties terwijl ze griepachtige verschijnselen vertoonde. Ze onderbrak haar werk pas de volgende dag en werd positief getest op COVID-19. Daarop werden ook personeelsleden en bewoners getest. De resultaten toonden aan dat tal van hen, onder wie meerdere van de bewuste afdeling, ook besmet waren. De arbeidsrechtbank te Luik wees op de betrokkenheid van de werkgever, die de zorgkundige had laten werken toen ze waarschuwde voor haar griepsymptomen, maar ze verweet de zorgkundige ook dat ze niet meteen een arts had geraadpleegd. De betrokkenheid bij de besmetting moest echter worden aangetoond door de werkgever. Het feit dat een derde van de besmette bewoners gehuisvest was op de afdeling waar de zorgkundige werkzaam was, dat ze geen bezoek kregen en hun kamer niet verlieten, werd niet voldoende geacht als bewijs. Ze hadden immers contact met andere personeelsleden en bovendien waren ook bewoners van andere afdelingen besmet.

De werkgever kon dus het bewijs niet leveren en de rechtbank kende een verbrekingsvergoeding toe. Dat het ontslag werd gegeven in een context van grote emotie en angst voor de pandemie, neemt niet weg dat het zeker bewijs diende geleverd te worden, aldus de rechtbank. (Arbrb. Luik 14 februari 2022)

### WERKEN BIJ DE CONCURRENTIE TIJDENS EEN ZIEKTEPERIODE

Een keukenschef in een brasserie werd arbeidsongeschikt wegens psychosomatische ziekteverschijnselen die hij toeschreef aan de te zware werkdruk. Om daaraan te ontsnappen, solliciteerde hij tijdens de ziekteperiode bij een concurrerende horecazaak voor een lichtere functie. Hij werkte er twee dagen als 'extra', bij wijze van proef. Ook deze korte tewerkstelling bleek fysiek niet haalbaar. Daags na die korte tewerkstelling liet hij zijn arbeidsongeschiktheid voor deze gewerkte dagen attesteren door zijn arts, waarna hij dit attest aan zijn werkgever bezorgde ter rechtvaardiging van zijn afwezigheid.

Die tewerkstelling kwam de werkgever ter ore, die terstond de arbeidsovereenkomst verbrak met inroeping van een dringende reden. De werkgever verweet hem het uitoefenen van een gelijkaardige functie in een concurrerende horecazaak, terwijl hij zich ziek had gemeld.

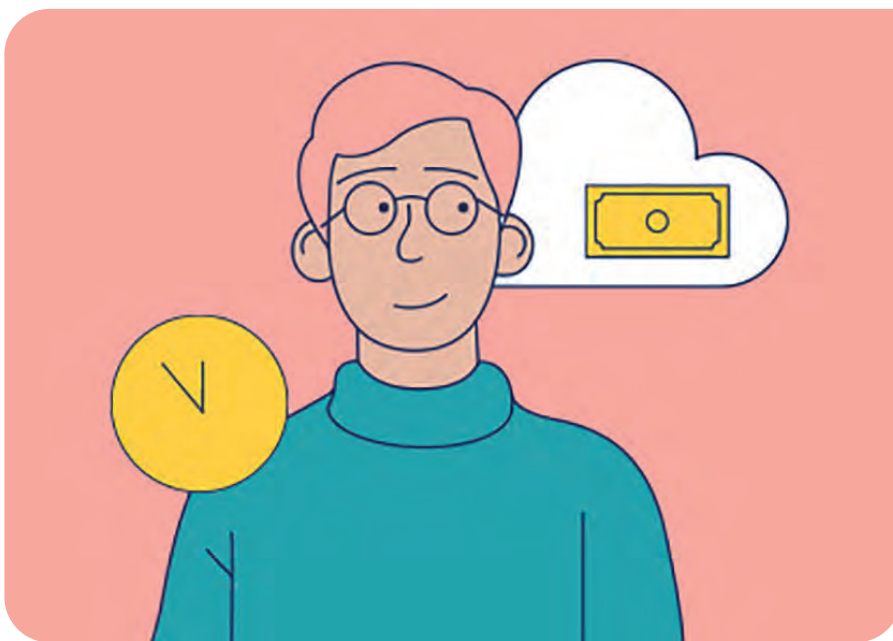
Het arbeidshof te Antwerpen achtte het essentieel dat de betrokkene doelbewust zijn werkgever niet op de hoogte bracht van zijn voornemen om bij de andere horecazaak te gaan werken. Hij zegde er ook achteraf niets over en wettigde zijn afwezigheid zelfs achteraf met een medisch attest. Dit gedrag beschouwde het arbeidshof niet alleen als foutief, maar het ondermijnde ook het vertrouwen. De vaststelling van het werken bij een concurrent mocht de werkgever doen twifelen aan de waarachtigheid van de achteraf geattesteerde arbeidsongeschiktheid. (Arbeidshof Antwerpen 7 juni 2022)

Erik Massé

## Mijn partner is overleden, heb ik recht op financiële steun?

# Nieuwe campagne van federale Pensioendienst maakt je wegwijs

Wat gebeurt er met de laatste maand pensioen of uitkering van een overledene? Waarop heb je als huwelijks-partner recht bij een overlijden en wat zijn de gevolgen voor je eigen pensioen? Hoe dien je de belastingaangifte van de overledene in? Te weinig (jonge) weduwen en weduwnaars zijn zich ervan bewust dat ze aanspraak kunnen maken op financiële steun na het verlies van hun partner. De website [wezijnervoorjou.be](http://wezijnervoorjou.be) van de federale Pensioendienst moet daar verandering in brengen.



**W**einig mensen kennen de principes van het overlevingspensioen en van de overgangsuitkering. Sommigen hebben zelfs geen idee dat ze bestaan. Een **overlevingspensioen** is een uitkering voor de huwelijkspartner van de overledene, dat onder bepaalde voorwaarden (in de meeste gevallen beperkt) kan worden gecombineerd met andere inkomsten. Een **overgangsuitkering** is dan weer een tijdelijke uitkering voor wie niet aan de leeftijdsvoorwaarde voor een overlevingspensioen voldoet (48,5 jaar in 2022) en kan onbeperkt gecombineerd worden met andere inkomsten.

Beide soorten uitkeringen moeten helpen voor een deel de financiële last te dragen die vaak gepaard gaat met het emotionele leed na een overlijden. Om recht te hebben maakt het niet uit of de overledene al gepensioneerd was of niet.

Om het overlevingspensioen of de overgangsuitkering te ontvangen, moet je geen aanvraag doen indien je overleden huwelijks-partner al gepensioneerd was. In alle andere gevallen wel. En daar knelt het schoentje: de federale Pensioendienst merkte dat niet iedereen een aanvraag doet, vooral in het geval

van de overgangsuitkering. Dat kan te maken hebben met onwetendheid. Sommige weduwen en weduwnaars maken geen gebruik van hun recht omdat ze de uitkering niet kennen, anderen omdat ze denken dat ze er niet voor in aanmerking komen doordat ze werken. Een theoretische studie op basis van cijfers van Statbel schat dat 20% van de (jonge) mannen die recht zouden hebben op een overgangsuitkering, die niet aanvraagt. Het zou voornamelijk gaan om jonge mannen die nog actief zijn op de arbeidsmarkt.

Een groot probleem is blijkbaar ook de timing van de aanvraag bij jonge weduwen en weduwnaars. Wanneer die niet binnen het jaar na het overlijden gebeurt, verlies je immers de maanden die aan de aanvraag voorafgaan.

### WE ZIJN ER VOOR JOU

Tijd voor een ruimere bewustwording! Met de sensibiliseringscampagne 'We zijn er voor jou' wil de Pensioendienst ervoor zorgen dat veel meer mensen op de hoogte zijn en de uitkering aanvragen waarop ze recht hebben. Kijk op de website [wezijnervoorjou.be](http://wezijnervoorjou.be). Je vindt er onder andere een sober animatiefilmpje dat de regeling eenvoudig uitlegt.

*Ook de Liberale Vakbond is er voor jou. Wie moet ik contacteren bij een sterfgeval en wat zal er op mij afkomen aan administratieve verplichtingen? Bij de ACLVB verstrekken we je de nodige info, we zetten je op weg om de juiste instanties te contacteren.* ■

# Geen ziektebriefje meer nodig bij één dag afwezigheid

In grotere bedrijven hoef je voortaan als werknemer geen medisch getuigschrift (ziektebriefje) meer voor te leggen voor één dag afwezigheid door arbeidsongeschiktheid. Je kan maximaal drie keer per kalenderjaar van die vrijstelling gebruikmaken.



**E**en nieuwe toevoeging aan de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 bepaalt dat je als werknemer driemaal per kalenderjaar niet verplicht bent een geneeskundig getuigschrift voor te leggen voor de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

Deze vrijstelling geldt zowel voor een arbeidsongeschiktheid van één dag als voor de eerste dag van een langere periode van arbeidsongeschiktheid. Je weet immers niet altijd van tevoren hoe lang je ziek zal zijn. Wanneer je na één dag arbeidsongeschiktheid vaststelt dat je gezondheidsprobleem langer zal duren, kan je dus ook van deze maatregel gebruikmaken. Dat om te vermijden dat je je arbeidsongeschiktheid met terugwerkende kracht moet laten vaststellen. Je moet in dat geval een ziektebriefje voorleggen vanaf de tweede dag van arbeidsongeschiktheid.

## WERKGEVER VERWITTIGEN

Wel dien je je werkgever nog steeds meteen en tijdig in te lichten van je arbeidsongeschiktheid.

Als je gebruik wil maken van de nieuwe vrijstelling, hoor je je werkgever onmiddellijk te laten weten op welk adres je tijdens je eerste dag van arbeidsongeschiktheid verblijft, tenzij het om je gewone thuisadres gaat dat bij je werkgever gekend is. Op die manier blijft een medische controle mogelijk.

Je bent overigens niet verplicht gebruik te maken van de vrijstelling, je kan er nog steeds voor kiezen om vanaf de eerste dag arbeidsongeschiktheid een ziektebriefje in te dienen.

## ONDERNEMINGEN MET MINDER DAN 50 WERKNEMERS MOGEN VAN DEZE REGELING AFWIJKEN

Kmo's met minder dan 50 werknemers op 1 januari van het betrokken kalenderjaar hebben de mogelijkheid om van deze vrijstellingsregeling af te wijken. Ze moeten dan wel een nieuwe cao afsluiten of het arbeidsreglement in die zin wijzigen!

*Deze nieuwe reglementering trad in werking op 28 november.* ■

# Bij de ACLVB heb je je lidmaatschapsbijdrage zo terugverdiend

Door je aan te sluiten bij de Liberale Vakbond ben je solidair met alle werknemers, werkzoekenden en wie recht heeft op een uitkering. Je versterkt hun stem. Je zorgt ervoor dat onze onderhandelaars zich elke dag voor de volle 100% kunnen inzetten voor de verdediging van je sociale rechten. Alleen al dat is een slimme en duurzame investering! En dat is lang niet alles.

- Een vraag over je loon, over tijdskrediet, over je rechten op het werk? Vraag het aan de ACLVB. We zijn je gids bij uitstek! Bij elke stap in je loopbaan staan we aan je zijde met **advies**.
- Wist je dat je bij de Liberale Vakbond ook terecht kan met vragen die niet strikt met het werk te maken hebben, bijvoorbeeld **huurwetgeving, erfenisrecht, belastingen, ...?**
- Conflict met je werkgever of met een socialezekerheidsinstantie? De ACLVB is je persoonlijke bemiddelaar. Indien nodig verdedigen we je tot in de rechtbank: vanaf 1 jaar lidmaatschap heb je recht op onze **gratis juridische bijstand**. Geen advocaatkosten dus.
- 24/7 toegang tot de **Weetwijzer**, het online naslagwerk dat een antwoord biedt op al je vragen rond arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht.
- De ACLVB staat gekend als snelle en **correcte uitbetaler** van werkloosheidsuitkeringen. Onze experts brengen je dossier in orde voor de RVA, jij kan op beide oren slapen.
- In heel wat beroepssectoren kan je als werknemer rekenen op een **syndicale premie**. Op die manier zorgen we ervoor dat je je lidgeld grotendeels terugbetaald ziet.
- Daarnaast verwerft de ACLVB je met een **solidariteitspremie** als je huwt of gaat samenwonen, bij de geboorte of adoptie van je kinderen en als je met pensioen gaat.
- Verandert er iets in de sociale wetgeving of in de arbeidsreglementering, dan weet jij het als eerste. De ACLVB houdt je **permanent op de hoogte** via mails op maat, het ledenmagazine Vrijuit, een informatieve website en de sociale media.
- Met de ACLVB-voordeelkaart ontvang je **exclusieve kortingen** op je aankopen bij Carrefour, Hema, Ikea, ... en tal van andere handelszaken. Op die manier bespaar je makkelijk honderden euro's per jaar.
- **Gratis vorming**. Lid zijn van de ACLVB betekent dat je kosteloos opleidingen kan volgen. Die kans laat je toch niet liggen! Het vormingsaanbod is zeer divers en wordt in jouw buurt georganiseerd. Binnenkort kun je ook inloggen op ons digitaal leerplatform: bijleren op je eigen tempo, waar en wanneer jij dat wil.
- Dankzij de ACLVB trek je er voordelig op uit. Huur een van onze **vakantieverblijven** aan de Belgische kust (Blankenberge, Oostende, Middelkerke, Westende, De Panne), de Ardennen of in het Zuid-Franse Cavallair-sur-Mer. Als lid geniet je elk seizoen van het zonnigste tarief! ■

## LEDENBIJDAGEN 2023

Dit zijn de lidmaatschapstarieven voor 2023. Door de snel stijgende algemene kosten zag de Liberale Vakbond zich genoodzaakt het bedrag van de ledenbijdragen op te trekken. Toch valt deze prijsstijging lichter uit dan bij de andere vakorganisaties.

Werknemers	€ 18,90
Deeltijdsen (met een tewerkstellingsbreuk kleiner dan of gelijk aan 20/36)/volledig tijdskrediet/zieken en invaliden	€ 13,10
Werknemers jonger dan 25 jaar	€ 17,00
Beschutte werkplaatsen • voor werknemers/privésector/arbeiders (mindervaliden) tewerkgesteld onder het PC 327.01, 327.02 en 327.03; • leden (bedienden) die 'in dienst' zijn van de beschutte werkplaats, worden verondersteld de bijdrage 'werknemers' te betalen	€ 9,60
Havens	€ 21,50
Niet-actieven/onthaalouders/weduwen en gepensioneerden Bouw	€ 6,10
Volledig werklozen, al dan niet met bedrijfstoeslag	€ 12,80
Volledig werklozen (jongeren) gedurende de eerste 6 maanden van de inschakelingsuitkering	€ 9,90
Volledig werklozen 'gezinshoofden' na 1 jaar volledige werkloosheid	€ 11,30
Sectorale uitzonderingen: De Lijn/MIVB/TEC - Vrij onderwijs Nederlandstalig - Liberale Mutualiteiten - Nationale Loterij - Brussels Airport Co - Ikea Distribution Benelux - TNT Express Worldwide	€ 17,80
Studenten en jongeren in beroepsinschakelingsstijd	€ 0,00

Wanneer zich een wijziging voordoet in je situatie (bv. je wordt volledig werkloos), dan betaal je een andere lidmaatschapsbijdrage vanaf de maand volgend op de maand waarop de wijziging zich voordoet.

# Maak het extra feestelijk met je voordeelkaart

	aankoopvouchers met 5% korting bij A.S. Adventure
	Plopsaland De Panne: toegangstickets voor volwassenen met 22% korting en voordelige toegangstickets voor kinderen kleiner dan 1 meter
	tot 37% korting op je magazine-abonnement bij Roularta Media Group
	20% korting op capsules van NESCAFÉ Dolce Gusto
	15% korting op het volledige assortiment van Philips Hue
	aankoopvouchers met 6% korting bij Dreamland
	aankoopvouchers met 5% korting bij Ici Paris XL
	aankoopvouchers met 3% korting bij Krëfel

Zoek je nog geschenkjes voor onder de kerstboom? Hohoho, kijk dan zeker op het ACLVB-voordelenplatform. Je vindt er fonkelende kortingen op tal van artikelen. Een cadeautje van de Liberale Vakbond voor jou!

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

Neem snel een kijkje op [www.voordelen.aclvb.be](http://www.voordelen.aclvb.be) en ontdek het voordelenplatform van de Liberale Vakbond. We verwennen je met exclusieve kortingen!

## ACTIVEER JE ACCOUNT EN DOE JE VOORDEEL!

Ga naar [www.voordelen.aclvb.be](http://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 op het nummer 02 201 74 61 of per mail naar [support-ekivita-be@edenred.com](mailto:support-ekivita-be@edenred.com).

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

**Tip:** download de app **Ektivita 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



# Black Friday: zwarte dag voor de werknemers

De ACLVB heeft acties gevoerd om de consument bewust te maken van de impact van Black Friday. Die periode veroorzaakt een helse werkdruk bij het personeel van sommige sectoren.



Een maand voor Kerstmis en een paar dagen voor Sinterklaas heeft Black Friday de koopjesperiode voor de feestdagen geopend. Op e-commercesites en in winkels wordt gestrooid met kortingen, aanbiedingen en andere promoties. Een uitgelezen moment dus om aankopen te doen tegen een interessante prijs, met als gevolg een periode van massale bestellingen. Voor werknemers in de e-commerce, logistiek en distributie wordt Black Friday vaak gebolwerkt zonder extra personeel, wat leidt tot een enorme werkdruk.

We hebben dit andermaal gezien tijdens onze flyeractie in de Brusselse Nieuwstraat, waarbij we de aandacht van de voorbijgangers vestigden op de gevolgen van Black Friday. Toevallig ontmoetten we er een chauffeur-leverancier die bezig was een grote winkel te bevoorraden. "Ik werk 10 uur per dag, 6 dagen per week", vertelde hij. Dit bewijst dat de arbeidsomstandighe-

den in België verre van ideaal zijn en dat er nog veel werknemers moeten worden verdedigd opdat hun situatie zou verbeteren.

## MAKE AMAZON PAY

Nemen we bijvoorbeeld Amazon, waarvan het Franse platform de meest bezochte online winkelsite in België is. In de magazijnen van de Amerikaanse e-commerce gigant staat de eindejaarsperiode voor meer ongevallen en gezondheidsproblemen, door het buitensporige werktempo dat de werknemers wordt opgelegd. Naast de ecologische ramp en de verschillende "fiscale optimalisaties" waar Amazon bekend om staat, moet zijn personeel beter worden behandeld en eerlijker verlood, en niet worden uitgebuit zoals nu.

Het initiatief "Make Amazon Pay" bestaat sinds 2020 om betere arbeidsomstandigheden en een eerlijk loon te eisen voor werknemers van Amazon, en hun recht

om zich aan te sluiten bij een vakbond te garanderen. Er zijn meer dan 20 landen bij betrokken. Nog op 25 november, na de actie rond Black Friday, nam de ACLVB deel aan een actie voor het hoofdkantoor van Amazon in Brussel. We herinnerden het bedrijf eraan dat het ons altijd op zijn pad zal vinden voor de verdediging van de werknemersrechten.

## SAMEN STERK

De vakbonden hebben uiteraard een rol te spelen in deze strijd. In België hebben wij van Bpost extra tijdelijk personeel kunnen krijgen voor het verlichten van de werkdruk van de bezorgers en andere sorteerdere, die bovendien een vergoeding zullen krijgen voor hun inspanningen tijdens deze periode. Samen zijn de Belgische en Europese vakbonden in staat om grote bedrijven, waaronder multinationals, rond de tafel te krijgen en collectief te onderhandelen over fatsoenlijke arbeidsomstandigheden. ■

# Hervorming van de Europese economische governance

**Meer transparantie, niet meer solidariteit! Die zin vat het standpunt van de Europese Commissie samen in haar ontwerp voor de hervorming van de economische governance. De lidstaten zullen nog steeds de broekriem moeten aanhalen, maar voortaan kunnen ze over hun prioriteiten onderhandelen.**

**H**et einde van 2022 wordt gekenmerkt door een recordinflatie, net na een wereldwijde pandemie die haar tol al heeft geëist van werknemers. De Europese Commissie wil samen met de lidstaten de stijgende overheidsschuld aanpakken. Ze heeft het voorstel voor de hervorming van de Europese economische governance op 9 november aangenomen.

## BUNDELING VAN DE RISICO'S, NIET VAN DE OPLOSSINGEN

De invoering van een eenheidsmunt was een grote stap voorwaarts; het heeft het kapitaalverkeer vergemakkelijkt en de rompslomp van het omrekenen van Europese valuta's vóór de komst van de euro weggenomen. De keerzijde van deze monetaire benadering is een grotere collectieve kwetsbaarheid. Een economische schok in één lidstaat van de eurozone kan via de eenheidsmunt de andere leden beïnvloeden. Maar deze economische risico's worden niet noodzakelijk met dezelfde prioriteit waargenomen door de staten die de euro delen. Sinds 1997 voorziet het Stabiliteits- en Groeipact in een 'multilateraal toezicht' op het overheidstekort, de schuld en het inflatieniveau in de eurozone. Dit pact heeft twee luiken, waarvan er één preventief is en de Europese Commissie in staat stelt aanbevelingen te doen aan de staten. Het andere, corrigerende deel heeft tot doel een eventueel buitensporig tekort snel te verhelpen. Doel van deze twee onderdelen is de begrotingsdiscipline onder de regeringen van de eurozone te waarborgen en economische crises te voorkomen.

Het dient gezegd dat het pact zijn beloften niet nakomt. De Economische en Monetaire Unie wordt geconfronteerd met een opeenvolging van crises, vooral sinds de crisis van 2008. Het opleggen van bezuinigingen aan de lidstaten om de financiële markten gerust te stellen en goedkope financiering te verkrijgen, blijkt zeer ondoeltreffend te zijn. Er is geen groei mogelijk met lonen die nauwelijks toenemen en met een zeer lage vraag. Echte solidariteit op Europees niveau is nodig!

## EEN HERVORMING MET TEKORTKOMINGEN

Naar aanleiding van het voorstel van de Commissie van 9 november hebben de ACLVB en haar Europese partners ernstige bedenkingen bij het ontbreken van sociale indicatoren en een verscherpte aandacht voor investeringen in de publieke sector, digitale en ecologische investeringen. Zonder die elementen zullen de door de Europese Commissie voorgestelde hervormingen de intrinsieke tekortkomingen van de Europese Economische en Monetaire Unie niet verhelpen.

Deze solidariteit tussen staten zou concreet moeten worden via beleidsmechanismen die investeringen bevorderen en een gemeenschappelijke fiscale capaciteit van de landen van de eurozone stimuleren. Een voorbeeld is het SURE-instrument. Dit ontbreekt nog in het voorstel van 9 november.

## GROTERE BETROKKENHEID VAN DE LIDSTATEN

Het belangrijkste innovatieve element van het voorstel van de Europese Commissie is haar duidelijke wil tot sterkere betrokkenheid van de lidstaten bij het beheersproces van de economische governance. Voor de ACLVB is deze grotere transparantie een stap in de goede richting.

De Europese Commissie wil een echte onderhandeling met de lidstaten op gang brengen die moet leiden tot een traject voor de vermindering van de nationale overheidsschuld. Elke staat zou dan dit traject uitvoeren dat door de



De Europese Commissie wil een echte onderhandeling met de lidstaten op gang brengen over een traject om de nationale overheidsschuld te verminderen.

staten, de Commissie en de Raad gezamenlijk is overeengekomen over een periode van 4 of 7 jaar, afhankelijk van het schuldniveau. Daartoe zal een nieuwe indicator worden ingevoerd om het toezicht voor alle partijen duidelijker te maken. Het is op basis van deze indicator, die alle uitgaven van een bepaalde regering omvat, dat de Europese Commissie aan de verschillende staten een voorstel voor een begrotingstraject zou voorleggen, waarin de hervormingen en investeringen kunnen worden opgenomen die zij op middellange termijn wensen te bevorderen.

Hoewel deze grotere transparantie op dit moment een echte plus is voor het democratische aspect, blijft de Europese Commissie de voorkeur geven aan mechanismen die discipline en bezuinigingen als doel hebben. We kunnen het niet vaak genoeg herhalen: solidariteit, zowel op nationaal als op Europees niveau, biedt een veel betere garantie tegen de huidige en toekomstige economische schokken.

De ACLVB zal samen met het Europees Vakverbond (EVV) de ontwikkeling van dit voorstel van de Europese Commissie blijven volgen, zodat de aangenomen hervormingen beter aansluiten bij wat de sociale en klimatologische behoeften vereisen. En ook opdat deze voortdurende toevlucht tot begrotingsdiscipline niet ten koste gaat van de Europese bevolking. ■

# Internationaal Vakverbond roept op tot nieuw sociaal contract

De energiecrisis en de klimaatcrisis hebben het debat tussen de vakbondsleiders uit (bijna) de hele wereld sterk beïnvloed. Er moet een nieuw economisch model uitgevonden worden op basis van een nieuw en eerlijker sociaal contract.

Van 17 tot 22 november heeft het Internationaal Vakverbond (IVV) zijn 5de Wereldcongres gehouden in Australië. De mondiale context maakt vakbondsactie voor vrede en sociale rechtvaardigheid er des te belangrijker op. Luca Visentini, kersvers algemeen secretaris van het IVV, vatte de uitdagingen samen: "We weten wat nodig is. Het IVV zal de strijd leiden voor een nieuw economisch model dat gebaseerd is op een nieuw sociaal contract. Wij willen jobs met een positief effect op het klimaat, rechten voor werknemers, eerlijke lonen, sociale bescherming, gelijkheid en inclusie. Dit moet centraal staan in de plannen van alle regeringen."

## RECHTVAARDIGE KLIMAATTRANSITIE

Klimaatgerelateerde rampen, zoals hittegolven, bosbranden of overstromingen, hebben een steeds grotere impact op de arbeidsomstandigheden en leiden tot de dood van heel wat werknemers. We moeten gezondheid en veiligheid op het werk - twee door de Internationale Arbeidsorganisatie erkende fundamentele rechten - blijven bevorderen door ze op de agenda van de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk te zetten, en zo de impact van de klimaatverandering op de gezondheid en het welzijn van de werknemers te voorkomen en terug te dringen.

## BELGIË GEZAKT

Verscheidene vakbondsorganisaties hadden de gelegenheid om in te gaan op de ontwerpverklaring van het congres. Onze Nationaal Secretaris Olivier Valentin stelde dat de ACLVB volledig achter de congresverklaring staat: "De 6 actiepijlers zijn re-



"Volgens de *Global Rights Index* van het IVV is België gedaald van 1 naar 3 op een schaal van 5 niveaus. Het sociaal overleg blijft de beste manier om de rechten van werknemers te verbeteren", aldus Nationaal Secretaris Olivier Valentin tijdens het 5de Wereldcongres van het IVV.

levanter dan ooit, ook voor de werkne(em)-sters van België, want we moeten vaststellen dat in de tijd tussen twee congressen België volgens de *Global Rights Index* van het IVV helaas van 1 naar 3 is gezakt op een schaal die slechts 5 niveaus kent. Wij steunen een krachtige sociale dialoog als de beste manier om de rechten van werknemers erop te laten vooruitgaan. We hebben er de resultaten van gezien bij de bescherming van werknemers tijdens de coronapandemie. We willen meer banen, maar niet enkel kwantitatief. Bovenal moeten dit fatsoenlijke banen zijn."

## LEERTRAJECT

De vzw BIS/ACLVB heeft in samenwerking met het ACV en het ABVV een nevenacti-

viteit georganiseerd rond good practices van vakbonden inzake gender en milieu. Olivier Valentin, Nationaal Secretaris ACLVB en voorzitter van vzw BIS (Beweging voor Internationale Solidariteit), lichte het doel toe en het belang van kennisuitwisseling tussen vakbonden. Hij wees erop dat de oefening zeer belangrijk was om het gemeenschappelijke leertraject omtrent deze transversale thema's te starten. De deelnemers konden hun situatie bespreken en hebben hun prioritaire noden met betrekking tot deze twee thema's bepaald. Het leertraject maakt deel uit van het gemeenschappelijk strategisch kader en wil komen tot meer synergieacties door de Belgische spelers op het vlak van ontwikkelings samenwerking. ■



# Wat verandert er zoal in Vlaanderen vanaf 1 januari 2023?



De premie voor het plaatsen van zonnepanelen bedraagt in 2023 maximum € 750, wat de helft minder is dan in 2022.

## RENOVATIEPLICHT RESIDENTIËLE GEBOUWEN

Mensen die een gezinswoning of appartement aankopen, dienen dit residentieel gebouw verplicht te renoveren tot een gebouw met minimum een 'energielabel D'. Dit label dienen ze te behalen binnen de vijf jaar na aankoop.

## PREMIE VOOR ZONNEPANELEN VERMINDERT MET 50%

Door de torenhoge stroomprijzen zijn zonnepanelen rendabeler dan ooit. Wie zonnepanelen plaatst, kan ook in 2023 nog rekenen op een premie van Fluvius. Deze premie bedraagt maximum € 750, wat de helft minder is dan wanneer je de investering nog deed in 2022 (datum indiensttreding van je installatie telt).

## NIEUWE DISTRIBUTIETARIEVEN VOOR ELEKTRICITEIT (CAPACITEITSTARIEF)

Het nettatarief is het tarief dat je betaalt om de energie van bij de leverancier tot bij je thuis te brengen. Het dekt de kosten voor de aanleg en het onderhoud van het elektriciteitsnetwerk. Vanaf 1 januari 2023 wordt de prijs van dit tarief voor gezinnen en kleine bedrijven op

een andere manier berekend. Voor het grootste deel blijft je tarief bepaald door je werkelijke verbruik, maar daarnaast zal men vanaf dan ook voor een deeltje rekening gaan houden met hoeveel elektriciteit je op piekmomenten verbruikt (ca. 7% van de factuur bij een gemiddeld gezin). De digitale meter registreert de maandpieken; wie nog geen digitale meter heeft, zal een vast bedrag betalen dat overeenkomt met een minimumbijdrage van 2,5kW. De bedoeling van dit nieuwe nettatarief is de gezinnen en kleine bedrijven aanmoedigen om hun verbruik efficiënter te spreiden over de dag om zo het net minder te belasten op piekmomenten.

## HET GROEIPAKKET

De *basisbedragen* (€ 171,49 per kind) worden opnieuw geïndexeerd aan 2%. Naast de basisbedragen bestaat het groeipakket ook uit sociale toeslagen, dit zijn extra tegemoetkomingen voor gezinnen die met hun inkomen de opvoedingskosten moeilijker kunnen dragen. Alle bedragen van de sociale toeslagen verhogen met € 15, die voor het eerst ontvangen zullen worden in het Groeipakket van januari 2023.

*Jongeren met een zware zorgnood* ontvangen vanaf 1 januari 2023 de ondersteuningstoeslag via het Groeipakket. Tot nu werd die toeslag als het 'basisondersteuningsbudget' betaald door de zorgkassen binnen de Vlaamse Sociale Bescherming. Het gaat om een tegemoetkoming van € 324 netto per maand naast de zorgtoeslag, voor jongeren tot 21 jaar met een specifieke ondersteuningsbehoefte. In totaal zullen meer dan 6 000 jongeren er recht op hebben.

Een kind dat één ouder of beide ouders verliest, heeft recht op een wezentoeslag vanaf de maand van het overlijden. De halfwezentoeslag is nu nog een vast maandelijks bedrag van € 86,59 euro, maar wordt vanaf 1 januari 2023 verhoogd met € 52, aldus € 138,59. Voor kinderen die beide ouders verliezen, blijft de maandelijke 'wezentoeslag' onveranderd op € 173,19.

## VERPLICHTE GEMEENSCHAPSDIENST

De Vlaamse Regering voert de verplichte gemeenschapsdienst in voor langdurig werkzoekenden. Iedereen die langer dan 2 jaar werkzoekend is, zal vanaf nu verplicht kunnen worden om enkele klusjes uit te voeren. Wie dit weigert, dreigt de uitkering te verliezen. De gemeenschapsdienst zou uitgevoerd worden bij een lokaal bestuur, dus een stad of gemeente. De werkzoekende moet maximaal 64 uren presteren op maandbasis en ontvangt hiervoor een kleine vergoeding van € 1,30 per gepresteerd uur, dit bovenop de uitkering.

## AANPASSINGEN JOBBONUS

De Vlaamse Regering heeft in haar Septem-berverklaring een verruiming van de loongrens voor de jobbonus aangekondigd. Dit wil zeggen dat er meer werknemers aanspraak zullen maken op de eenmalige premie. De premies worden pas einde 2023 uitbetaald, dus nog eventjes geduld! We houden je op de hoogte!

# Rechtvaardige klimaattransitie en duurzame mobiliteit op de werkvloer

Op 12 december verzamelden afgevaardigden en medewerkers van de drie vakbonden in bedrijvent centrum De Punt in Gentbrugge voor een studiedag van het Intersyndicaal Milieu-Initiatief (ISMI). Onze aardbol dringt aan op een aantal hoogdringende transitie op heel wat verschillende fronten. En daar zijn steeds meer mensen én bedrijven zich ten volle van bewust.



**W**e ontvingen meer dan 100 geïnteresseerde deelnemers op deze studiedag, waaronder ook heel wat ACLVB-leden.

## WAAROM ZIJN ENERGIE, MILIEU EN MOBILITEIT SYNDICALE THEMA'S?

We leven en werken allemaal op een planeet die op haar grenzen botst. Hoe we produceren, consumeren, ons verplaatsen, enz. heeft allemaal rechtstreeks impact. Het beïnvloedt allemaal de leefbaarheid en de houdbaarheidsdatum van onze wereld. De ACLVB ondersteunt dan ook de noodzakelijke transitie naar een duurzame economie.

Helaas merken we vandaag dat deze transitie niet altijd rechtvaardig verloopt. We zien bijvoorbeeld dat kosten van bepaalde aanpassingen worden doorgeschoven naar de gezinnen, denk maar aan onze energiefactuur. We mogen ook niet blind zijn voor de verliezers van deze veranderingen. Bepaalde sectoren zullen zich sterk moeten aanpassen, willen ze een plaats hebben in deze duurzame economie van de toekomst. Er zullen bedrijven verdwijnen en plaats ruimen voor nieuwe en innovatieve alternatieven. Voor werknemers betekent dit dat hun jobinhoud flink kan veranderen. Vorming en opleiding zullen dan ook steeds belangrijker worden, maar die zul-

len we wellicht niet cadeau krijgen. Voor een eerlijke verdeling van de voordelen, maar ook de consequenties en de bijhorende kosten van deze aanpassingen zijn vakbonden van cruciaal belang. De ACLVB engageert zich om van de transitie naar een duurzame economie ook een sociaal rechtvaardige transitie te maken, waarin de stem van de werknemer een bevoorrechte plaats krijgt.

## SOCIAAL OVERLEG

Nog te vaak worden beslissingen in bedrijven over de hoofden van werknemers heen genomen, terwijl zij nochtans met de voeten middenin de praktijk staan en dus heel goed weten welke aanpassingen werken en welke niet. Hun input en ideeën kunnen enorm waardevol zijn voor een bedrijf.

Topics zoals milieu, energie en mobiliteit zijn misschien niet meteen de thema's waaraan je spontaan denkt bij het sociaal overleg, maar we mogen niet vergeten dat veranderingen steeds succesvoller verlopen als ze vanop de werkvloer gedragen worden. Dat kan wanneer ideeën van werknemers worden meegenomen, er voldoende aandacht wordt besteed aan de gezondheid en de veiligheid van werknemers en wanneer werknemers voldoende tijd en opleiding krijgen om zich aan veranderingen aan te passen. Vanuit de ACLVB promoten wij meer werknemersparticipatie, ook over deze thema's, want werknemers zijn meer dan ooit bereid om mee te denken over hun toekomst en die van de komende generaties. ■

John Hallaert

# Combineer school en praktijk via duaal leren



**D**uaal leren is een onderwijsvorm waarbij theorie en praktijk met elkaar afgewisseld worden. Als leerling volg je afwisselend lessen op school (of CVO) en leer je uit de praktijk door aan de slag te gaan in een onderneming. Het voordeel aan dit systeem is dat je reeds ervaring opdoet nog voor je effectief aan de slag gaat als werknemer. Verder krijg je een min of meer realistisch beeld van hoe het eraan toegaat in de praktijk. Zo kan er in veel gevallen voorkomen worden dat je een richting inslaat die je niet zou liggen in de praktijk. Ten slotte kan je via duaal leren kennismaken met de nieuwste technologieën op de werkvloer.

Niet alleen leerlingen in het voltijds secundair onderwijs komen in aanmerking voor duaal leren. Het systeem geldt ook voor leerlingen in de centra voor deeltijds onderwijs, SYNTRA-campussen en buso-scholen voor opleidingsvormen 3 en 4.

Er zijn 3 vormen van overeenkomst:

- **Overeenkomst Alternerende Opleiding:**  
De Overeenkomst Alternerende Opleiding (OAO) is een overeenkomst die wordt gesloten tussen drie partijen, namelijk de leerling, de erkende onderneming en de opleidingsverstrekker.
- **Stageovereenkomst Alternerende Opleiding:**  
De Stageovereenkomst Alternerende Opleiding (SAO) is een overeenkomst die wordt gesloten tussen drie partijen, namelijk de leerling, de erkende onderneming en de opleidingsverstrekker.
- **Deeltijdse Arbeidsovereenkomst:**  
De Deeltijdse Arbeidsovereenkomst (DA) is een overeenkomst die wordt gesloten tussen twee partijen, namelijk de leerling en de onderneming.

**Meer weten?** Stel je vraag aan FreeZbe, we zijn er voor jou! ■

## 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)

Ben jij nog tevreden in je job?

# ACLVB helpt je keuzes maken op je loopbaanpad



**Zit je met vragen en twijfels over je job? Heb je geen zicht op wat je echt wil? Wil je veranderen van werk maar durf je niet goed? Vraag je je af hoelang je je job nog kan volhouden? Voel je je gewurgd door de sfeer op je bedrijf? Of is het gewoon tijd om even de balans van je carrière op te maken? Eén antwoord: volg loopbaanbegeleiding bij de ACLVB!**

**T**ijdens een loopbaanbegeleiding ga je ontdekken, brainstormen en stilstaan bij jezelf, je denkt na over je persoonlijkheid, competenties en loopbaandoelen. Dat gebeurt steeds via vertrouwelijke individuele gesprekken met een van onze loopbaanbegeleiders.

Na een kennismakingsgesprek en een situatieanalyse is het tijd voor een zelfonderzoek.

Vervolgens bekijken we welke mogelijkheden er voor jou zijn op de arbeidsmarkt. Afgesloten wordt er met een plan van aanpak.

De loopbaanbegeleider gaat oplossingsgericht tewerk zodat jij uiteindelijk de juiste keuze kan maken. Want enkel jij weet wat voor jou het beste is. Dankzij loopbaanbegeleiding neem je je toekomst in eigen handen. Waar wacht je nog op?

## Praktisch

Je hebt loopbaancheques nodig om de begeleiding te betalen. Die kan je bestellen via de website van de VDAB ([www.vdab.be/loopbaanbegeleiding](http://www.vdab.be/loopbaanbegeleiding)). Heb je geen ervaring met de VDAB-website, dan helpen we je graag een handje. De eerste cheque geeft recht op 4 begeleidingsuren, de tweede cheque op 3 uren. Per cheque betaal je zelf € 40. Goed nieuws: als ACLVB-lid krijg je na afloop de ei-

gen bijdrage voor de aankoop van loopbaancheques terugbetaald!

Alle gesprekken zijn steeds individueel en op afspraak. Ze vinden plaats in een ACLVB-kantoor bij jou in de buurt of via videochat.

## Voorwaarden

- minstens 7 jaar werkervaring hebben of 84 maanden (dit hoeft niet aansluitend te zijn)
- werknemer, ambtenaar of zelfstandige zijn
- per periode van 6 jaar kan je 7 uur loopbaanbegeleiding volgen

## Interesse?

Meer info vind je op [www.aclvb.be/loopbaanbegeleiding](http://www.aclvb.be/loopbaanbegeleiding). Wil je een afspraak maken? Heb je vooraf nog vragen? Aarzel niet! Mail naar [loopbaanbegeleiding@aclvb.be](mailto:loopbaanbegeleiding@aclvb.be). Of bel naar loopbaanbegeleider Sarah op 0478 81 70 38 of Luc op 0478 81 70 37.

## Je sector helpt je bijleren

**D**e arbeidsmarkt evolueert razendsnel, net zoals je jobinhoud. Levenslang leren is dé manier om je kennis en vaardigheden op peil te houden en het hoofd te bieden aan de snel veranderende samenleving. Wist je dat ook je eigen beroepssector opleidingen organiseert?

We kunnen het niet genoeg benadrukken: opleiding en vorming zijn ontzettend belangrijk. Niet alleen om je werkgerelateerde competenties te versterken én je beter te wapenen tegen de grote veranderingen op de arbeidsmarkt, maar evengoed om te groeien als persoon.

Met de campagne [iedereenkanbijleren.be](http://iedereenkanbijleren.be) slaan 38 sectorfondsen en de Sociaal-Eco-

nomische Raad van Vlaanderen (SERV) nu de handen in elkaar om werknemers en bedrijven aan te zetten tot levenslang leren via het opleidingsaanbod van de sectorfondsen. Weinig werknemers zijn ervan op de hoogte en nog minder maken er gebruik van, maar heel wat sectorfondsen bieden vaak gratis of laagdrempelige opleidingen aan.

## VOOR WELKE OPLEIDING GA JIJ?

Ga even kijken op [iedereenkanbijleren.be](http://iedereenkanbijleren.be) en ontdek welk opleidingsaanbod jouw sector voor jou in petto heeft.

Is het je niet volledig duidelijk tot welke sector je behoort? Op dezelfde website is een handige tool voorzien. Door het nummer van



je paritair comité (PC) op je loonbrief in de zoekbalk in te geven, kom je vanzelf op het juiste sectorfonds en zijn opleidingsaanbod uit. Of neem contact op met het ACLVB-secretariaat bij jou in de buurt.

Justine Scholiers

# Brussels Regionaal Comité

Alle experts voorspelden dat 2022 een jaar van economisch herstel zou worden na de coronacrisis. Nou, door de stijging van de energieprijzen, nog versterkt door de invasie in Oekraïne, heeft de Brusselse Regionale haar prognoses moeten herzien.



© Bernard Pyreïn

De Regionale leeft doordat de afgevaardigden hun betrokkenheid tonen en bereid zijn hun ideeën te komen delen.

In het activiteitenverslag dat tijdens het Brussels Regionaal Comité op 9 december is voorgesteld, staat uiteengezet hoe de Brusselse Regionale in al haar bevoegdheidsdomeinen heeft gereageerd: van het opnieuw dynamiseren van werkzoekenden tot de uitwerking van het memorandum BXL 2024, en daarbij ook de looneisen in bedrijven die winst maakten.

## KOOPKRACHT

"Om deze crisis te boven te komen, zullen we tijd nodig hebben", wist Michaël Dufrane, Brussels Gewestsecretaris ACLVB. "Onze Premier sprak immers van 5 tot 10 moeilijke winters ... Maar ondanks de ernst van de situatie bestaan er oplossingen, op voorwaarde dat we de juiste politieke keuzes maken door vooral diegenen te steunen die het het hardst nodig hebben, door de energietransitie te versnellen, door niet te raken aan de automatische loonindexering ... De ernst van de situatie en de daling van de koopkracht hebben ons ertoe aangezet actie te ondernemen, soms door de straat op te gaan, maar vooral door aanwezig te zijn op alle overlegniveaus om er gewag te maken van de zorgen en vooral de moeilijkheden van onze leden. Om de koopkracht te vrijwaren zijn noodmaatregelen

vereist, maar we hebben ook structurele maatregelen nodig en de herziening van de wet van 1996 is er daar een van."

## WERK

**#newdirection** De Brusselse Regionale blijft werkzoekenden bijstaan met haar projecten Dispo (begeleidingscel die werklozen helpt om werk te zoeken en om hun inspanningen aan te tonen tegenover de RVA) en Rebound (ondersteuning van werknemers die het slachtoffer zijn van een faillissement).

## DIVERSITEIT

**#gofor5050** ACLVB Brussel zorgt voor bewustmaking, vorming en stof tot nadenken voor afgevaardigden en militanten waardoor ze discriminatie en ongelijkheid op het werk beter kunnen opsporen en bestrijden.

## JONGEREN

**#work4future** "Jump naar werk" wordt georganiseerd door de vzw Tracé. Met de hulp van verschillende partners, waaronder Actiris en de drie vakbonden, krijgen laatstejaarsleerlingen van Nederlandstalige middelbare scholen in Brussel verschillende informatiewerkshops over het leven na hun studies.

## ATIS

ATIS heeft zich met zijn activiteiten geconcentreerd op twee projecten:

- "Mama alleen, mama op de been" voor alleenstaande ouders, voornamelijk moeders, die op zoek zijn naar een job
- BRISE (BRussels Intersyndicaal netwerk voor SEnsibilisering rond Milieu), dat vakbondsmilitanten sensibiliseert op het vlak van milieubeleid in de onderneming, zodat de problematiek aan bod komt in het CPBW en de OR.



© Bernard Pyreïn

Brussels Gewestsecretaris Michaël Dufrane: "Thematische werkgroepen van ACLVB-medewerkers, afgevaardigden en deskundigen zullen onze sociale en economische prioriteiten bepalen voor het opstellen van een memorandum aan de politieke partijen tegen de volgende regionale verkiezingen in 2024."

## REALISTISCH DOEL

De Brusselse Regionale wil zich verder ontwikkelen op alle niveaus van het sociaal overleg; dat houdt ook de wens in om verdere vooruitgang te boeken bij de sociale verkiezingen van 2024. Michaël Dufrane en Anthony Osche (interprofessioneel secretaris) stelden daarom hun plannen voor om in meer Brusselse bedrijven meer kandidaten aan te trekken die het liberaal syndicalisme zullen verdedigen. "We hebben altijd realistische doelstellingen geformuleerd die we hebben overtroffen", stelde Michaël Dufrane. "Voor 2024 hebben we nog steeds alle hoop." ■

# Stop geweld op vrouwen

Naar aanleiding van de Internationale Dag tegen Geweld op Vrouwen op 25 november heeft de ACLVB sensibiliseringsacties gevoerd in bedrijven. Dat gebeurde onder meer bij de MIVB. Tijd voor een mentaliteitswijziging.



**H**oewel de situatie tijdens de afgelopen 50 jaar ten goede veranderde, is seksuele en seksistische intimidatie nog steeds sterk aanwezig in onze samenleving, zowel thuis als op het werk. Het begint met misplaatste grappen, te persoonlijke vragen, opmerkingen over de manier waarop je je kleedt. Het gaat verder met ongemakkelijke, vernederende, beledigende foto's of berichten. Om uit te monden in pesterijen, zelfs in fysiek en seksueel geweld. In theorie is zulk gedrag verboden op de werkplek, er gelden sancties op en er zijn hulpmiddelen beschikbaar voor de slachtoffers. Maar de realiteit is net iets ingewikkelder.

## DE STILTE DOORBREKEN

Uit trots of uit angst voor represailles kiest een slachtoffer van seksistisch gedrag of geweld er vaak voor om niets te doen, het zekere voor het onzekere te nemen en te zwijgen. Sommige mensen zijn zo gewend aan dit soort opmerkingen, dat ze er niet meer op re-

ageren. En de daders beseffen niet welk leed ze veroorzaken.

De eerste stap is stoppen met zwijgen, durven reageren, er minstens over praten en hulp zoeken. Op de meeste werkplekken kan voor dit soort situaties contact worden opgenomen met een vertrouwenspersoon of een psychosociale preventieadviseur. Er wordt dan een bemiddeling ingesteld om een oplossing te vinden. Weet dat je in een formele procedure met een adviseur beschermd bent tegen ontslag zodra je een klacht hebt ingediend. Het is in het belang van de werkgever om dergelijke problemen zo snel mogelijk op te lossen, aangezien het zijn of haar verantwoordelijkheid is om iedereen een veilige werkplek te bieden.

## BIJ DE MIVB

Soms zijn er wel regelingen voorzien, maar werken ze niet. Op 25 november ontmoeten we vrouwen van de MIVB, de grootste werkgever in het Brussels Gewest met onge-

veer 10 000 werknemers. Van hen is slechts 11,17% vrouw, wat leidt tot een seksistische omgeving die zo sterk door mannen wordt gedomineerd dat het voor een vrouw moeilijk is haar plaats te vinden en met een gerust hart carrière te maken. Terwijl de MIVB campagnes heeft gelanceerd voor meer respect van de reizigers tegenover het personeel, is er intern weinig gedaan aan gendergerelateerd geweld.

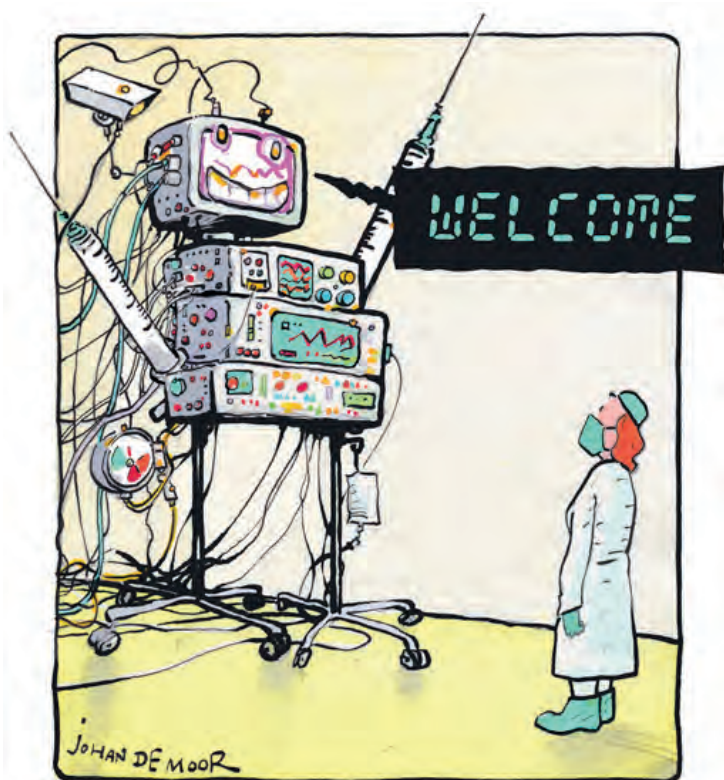
ACLVB-afgevaardigde Helena Engome is al zes jaar buschauffeur voor de MIVB. Omdat ze tijdens haar jonge carrière zelf seksistische opmerkingen had gekregen, reageerde ze door meer vrouwen van de MIVB - vaak afgezonderd in hun eigen depots - met elkaar in contact te brengen. Door samen te komen en te praten over de ervaren problemen, kunnen zij zich uitspreken en durven ze meer actie te ondernemen. Samen vragen deze vrouwen een cel die niet alleen klachten ontvangt, maar ook een onderzoek instelt en zorgt voor een echte follow-up, zonder te wachten tot zich een drama voordoet.

## MEER SANCTIES

Er zijn ook strengere sancties nodig: schorsing, financiële sancties, zelfs ontslag. Wanneer pesterijen bij de MIVB worden aangehouden, wordt momenteel de dader gewoon overgeplaatst naar een ander depot, en soms is het zelfs het slachtoffer dat naar een ander depot wordt overgeplaatst. Om tot de kern van het probleem door te dringen, is het absoluut noodzakelijk de bewustwording op dit punt te vergroten, bijvoorbeeld door de invoering van verplichte opleidingen. Reageren bij de eerste tekenen en de getuigenissen serieus nemen zijn essentiële stappen om werkplekken eindelijk veilig te maken voor iedereen. Het geval van de MIVB is verre van uniek. Dit systeem moet veranderen. En het kan veranderen door de juiste houding aan te nemen. ■

# De 'uitkering zorgsector': voor werklozen die het werk hervatten in de zorgsector

Om het personeelstekort in de zorgsector op te vangen, wordt aan bepaalde werklozen die het werk hervatten in de zorgsector, een nieuwe, 'aanvullende' werkloosheidsuitkering toegekend.



**H**et gaat om een tijdelijke maatregel die met terugwerkende kracht geldt vanaf 1 september 2022 tot en met 31 maart 2023. De uitkering zorgsector is vergelijkbaar met de uitkering 'knelpuntberoep' of 'interregionale mobiliteit', die we reeds toelichtten in de Vrijuit van september-oktober 2022.

## TE VERVULLEN VOORWAARDEN

Om in aanmerking te komen voor de 'uitkering zorgsector' moet je cumulatief enkele voorwaarden vervullen. Ten eerste moet je in de loop van de 4 maanden vóór de aanvang van de tewerkstelling, minstens 78 volle of halve uitkeringen hebben genoten als volledig werkloze. Twijfel je of je voldoende uitkeringen hebt genoten? Dan bekijkt de ACLVB dit samen met jou.

Een tweede voorwaarde is, dat je het werk hervat als loontrekkende in de zorgsector. Met zorgsector bedoelt men de private en open-

bare diensten en organisaties voor zorg, opvang en bijstand voor personen, voor oudere personen, minderjarigen, personen met een handicap, en kwetsbare personen, met inbegrip van slachtoffers van intrafamiliaal geweld. Ook de diensten voor contactopsporing en de vaccinatiecentra worden gerekend tot de zorgsector.

Een derde voorwaarde is dat je arbeidsovereenkomst minstens één maand bedraagt, te rekenen van datum tot datum. Tot slot gelden nog enkele randvoorwaarden. Zo kan je de 'uitkering zorgsector' slechts één keer genieten gedurende je volledige beroepsloopbaan en mag je in de laatste 6 maanden vóór de werkhervatting niet in diezelfde onderneming of ondernemingsgroep hebben gewerkt.

## PERIODE VAN TOEKENNING EN BEDRAG

De uitkering wordt toegekend gedurende een maximale periode van drie maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst waarvoor je de uitkering aanvraagt.

Het dagbedrag van de uitkering stemt overeen met 25% van het dagbedrag dat je zou ontvangen als volledig werkloze tijdens de eerste 6 maanden. Een specifieke berekeningswijze wordt toegepast indien je inschakelingsuitkeringen genoot. De uitkering zorgsector is dus een uitkering die je ontvangt als extraatje bovenop het loon uit je tewerkstelling.

## AANVRAAG EN BETALING

De aanvraag gebeurt met het formulier C250, dat je terugvindt op onze website ([www.aclvb.be](http://www.aclvb.be)) of de website van de RVA ([www.rva.be](http://www.rva.be)). Bezorg ons het formulier samen met een kopie van je arbeidsovereenkomst, zodat we je dossier kunnen samenstellen. Neem hiervoor tijdig contact op met een ACLVB-kantoor. Je volledige dossier moet binnen de 2 maanden na de aanvang van je tewerkstelling bij de RVA zijn.

Je zal vervolgens op het einde van elke kalendermaand waarvoor je aanspraak maakt op de uitkering, een vergoedingsformulier C250.1 moeten invullen. Aan de hand van dit formulier zullen wij je uitkering betalen. ■

**Prettige feesten!**  
**En een gelukkig nieuwjaar!**



**STOP JE ENERGIE IN EEN POSITIEVE VAKBOND**

