



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Boost overleg! Boost je collega's!

In dit nummer:

Afscheidsinterview met Mario Coppens als Nationaal Voorzitter van ACLVB | Gevolgen van de betoging van 5 oktober | Mededeling van het aantal mandaten op dag X voor de sociale verkiezingen | Misbruik van het franchisemodel in de handelssector

INHOUD

Gerechtigd betogingsverbod afgewend? 6

Na de grootscheepse mobilisatie van 5 oktober blijft het uitgebreid gemeenschappelijk front strijd leveren tegen het wetsontwerp Van Quickenborne, dat onder meer voorziet in een gerechtelijk verbod op betogen.

Alles wat je moet weten over een beroerte 8

Elke minuut telt wanneer iemand getroffen wordt door een beroerte. Interview met Pascal Lecomte, voorzitter van de vereniging Stroke & Go, die zich inzet om beroertes te voorkomen en herstel te bevorderen.

Nieuwigheden op mypension.be 10

Via de website mypension.be kun je je nu beter voorbereiden op je pensioen. Maar de eindeloopbaanservice van de Liberale Vakbond heeft je nog meer te bieden.

Franchising: geen wenselijk model 17

Wilson Wellens, Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB voor de handel, sprak voor de Commissie Sociale Zaken om de misstanden van het franchisemodel aan de kaak te stellen.

Loon voor feestdagen 23

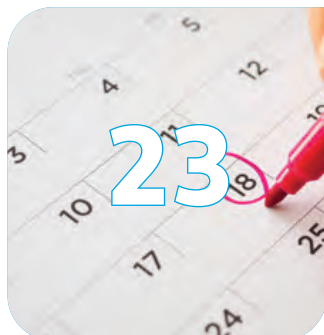
Ook een werkloze heeft recht op een vergoeding voor wettelijke feestdagen. Maar betaalt de (ex-)werkgever loon uit of ontvangt de werkloze een werkloosheidsvergoeding? De werkloosheidsuitkering is alvast een stuk lager dan het loon.



6



10



23



ACLVB brengt
positieve energie
op de werkvloer!

Werk aan de winkel!

In verschillende winkels over het hele land voerden afgevaardigden van ACLVB Handel in november de campagne "Positieve energie op de werkvloer". Het was een manier om de werknemers in de handel te herinneren aan de kernwaarden van de ACLVB: vrijheid, solidariteit, verantwoordelijkheid en verdraagzaamheid. Het was ook nog even benadrukken dat wij de vakbond van de sociale dialoog zijn. Met onze constructieve aanpak streven we naar oplossingen die zowel de werknemers als het bedrijf ten goede komen. Pas als alle mogelijkheden voor dialoog zijn uitgeput, gaan we over tot hardere acties.

Intussen moet gezegd dat de sectorale onderhandelingen in de handel niet schitterend verlopen, met name voor de werknemers in de distributiecentra en de depots.

De werkgeversvertegenwoordigers tonen geen enkele bereidheid om tot een akkoord te komen. Zonder akkoord riskeren de werknemers naast de koopkrachtpremie te grijpen.

ACLVB Handel is bezorgd over het gebrek aan respect van de werkgevers voor het sociaal overleg.

VRIJUIT

VERSCHEIJNT NIET IN AUGUSTUS

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

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent
REDACTIE Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,
Alexandre Sutherland e-mail communicatie@aclvb.be

PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Mario Coppens rondt tweede voorzitterstermijn af

Interview aan vooravond van verkiezing nieuwe Voorzitter voor ACLVB

Mario Coppens had geruime tijd geleden al te kennen gegeven dat hij zich geen kandidaat meer zou stellen voor een volgende mandaat als voorzitter van de Liberale Vakbond. Tijd om na twee mandaten en op 63-jarige leeftijd de fakkel door te geven. Op zaterdag 18 november hield ACLVB een Nationaal Congres om een nieuwe Voorzitter aan te duiden.

Dit is de laatste Vrijuit waarin Mario Coppens het woord neemt als Nationaal Voorzitter. Bij wijze van afscheid: een interview in plaats van een gebruikelijk editoriaal.

Hoe blikt u terug op uw loopbaan en op uw mandaat als Voorzitter?

Ik ben een heel tevreden man. Wie kan tegenwoordig nog zeggen dat hij 4 interessante jobs bij hetzelfde bedrijf heeft gedaan? Ik was bij de ACLVB achtereenvolgens juridisch medewerker, dan diensthoofd van de juridische dienst, vervolgens HRM-directeur en tot slot Nationaal Voorzitter. In mijn mandaat van Voorzitter was het bijzonder interessant om

het sociaal overleg op het hoogste niveau te kunnen meemaken. Als Voorzitter ben je bovendien een soort coördinator van de interne werking van de organisatie. Beide facetten van mijn rol waren boeiend!

Is vakbondswerk nog hetzelfde als vroeger? Wat heeft u zien veranderen?

Ik ben sinds 1986 aan de slag bij de Liberale Vakbond. Toen lag de focus binnen onze organisatie vooral op het wegen op het beleid via collectieve belangenbehartiging. Onder tussen heeft het luik individuele dienstverlening aan belang gewonnen, denk bijvoorbeeld aan de juridische bijstand die leden genieten. We hebben bij ACLVB onder meer onze 360° dienstverlening ingevoerd, waarbij we informatie en advies verstrekken rond thema's die niet noodzakelijk rechtstreeks met iemands job te maken hebben. We kijken voortdurend waar we een meerwaarde kunnen creëren voor onze leden. Dankzij de digitalisering kunnen mensen sneller dan vroeger zelf aan informatie geraken. Toch moeten we aanhoudend het verschil weten te maken.

Na twee legislaturen en op 63-jarige leeftijd vindt Mario Coppens de tijd rijp om de fakkel door te geven. Op 18 november hield ACLVB een Nationaal Congres om een nieuwe Voorzitter aan te duiden.

U heeft een juridische achtergrond. Welke invloed heeft dat gehad op uw betrokkenheid bij het sociaal overleg en uw onderhandelingsstijl?

8 jaar geleden – toen ik verkozen werd – reageerden de kranten in termen van “verrassende voorzitter”. Bij andere vakbonden kwamen de voorzitters doorgaans uit de wereld van het sociaal-economisch overleg. Mijn profiel is anders, maar net die onderlinge verscheidenheid, bijvoorbeeld in de Groep van 10, is waardevol en werkt versterkend. Voor een antwoord op een juridische kwestie wordt tijdens het overleg inderdaad regelmatig mijn kant opgekeken.

Waarom is de Liberale Vakbond anders dan de andere vakbonden? Wat is u opgevallen?

De ACLVB is de overlegvakbond bij uitstek. Interprofessioneel heb ik toch een aantal keer gesteld dat de ACLVB niet zou meedoen aan bepaalde acties, maar bewust koos voor sensibiliserende alternatieven. Vaak boek je meer resultaat aan de onderhandelingsstafel dan door meteen te gaan staken. Dat wil natuurlijk niet zeggen dat we a priori neen zeggen tegen acties. Maar we hebben een andere houding daarin, onder meer als het gaat over het bezetten van kruispunten tijdens een protestactie. 8 jaar terug lanceerden we de slogan ‘Meer verhaal, minder kabaal’. We zijn ervan overtuigd dat we op die manier meer wegen op de besluitvorming.

>>>



INTERVIEW



Mario Coppens: "Ik hoop dat we verder blijven groeien als organisatie. De stijgende cijfers tonen alvast aan dat er een toekomst is voor het sociaalliberalisme."

Wat wil u meegeven aan de volgende Voorzitter?

Vermits kandidaat-voorzitter Gert Truyens al 30 jaar binnen onze vakbond werkt en al jarenlang in het sociaal overleg - weliswaar op Vlaams niveau - actief is, zal ik op dat vlak niet zoveel tips meer te geven hebben. Zoals ik reeds zei, is ook de interne werking van onze organisatie belangrijk. Het zal zaak zijn de goede werkprocessen die de laatste jaren werden ontwikkeld om onze leden nog beter van dienst te zijn, uniform door alle zones van het land te laten naleven.

Welke boodschap heeft u voor de leden van onze vakbond?

Allereerst wil ik hen bedanken voor het jarenlang vertrouwen! De leden geven ons de middelen, in ruil verdedigen wij hun collectieve en individuele belangen, en bieden we ondersteuning, informatie, advies, rechtshulp en financiële voordelen zoals premies, kortingen via ons voordelenplatform en voordelige vakantieaccomodaties.

Ook het engagement van onze afgevaardigden heb ik altijd ten zeerste gewaardeerd. Geregeld staan zij voor hete vuren, ze maken soms zware situaties mee, denk aan een herstructurering in het bedrijf. Hun gedegen inzet straalt af op onze hele organisatie. Daar kan ik enkel bewondering voor hebben!

Waar staat de Liberale Vakbond over 10, 20 of 50 jaar?

Het is natuurlijk moeilijk vooruit kijken, achterom blikken is makkelijker. De ACLVB gaat al gedurende 20 à 30 jaar vooruit qua ledenaantal, ofschoon gezegd wordt dat meer syndicalisering in België moeilijk is. Misschien komt dat groeiend succes doordat meer en meer werknemers zich aange trokken voelen tot ons DNA van constructieve overlegvakbond. Het zullen in mei 2024 mijn 10de sociale verkiezingen zijn sinds ik in dienst ben bij de Liberale Vakbond. We komen aan meer dan een verdubbeling van het aantal verkozenen en van het stemmen-aantal ten opzichte van mijn beginperiode bij de vakbond, dankzij onze positionering, ons verhaal. We zitten aan bijna 15% momenteel, dat is een marktaandeel waar veel politieke partijen slechts kunnen van dromen.

Intussen verandert de wereld van de arbeid natuurlijk ook. Denk bijvoorbeeld aan de toekomst van flexi-jobbers; je kan als vakbond wel zeggen dat je tegen flexi-jobs bent en de ACLVB is daar ook tegen, maar de realiteit is wat ze is. Er is de nieuwe trend van de platformwerkers, enzovoort. Hoe gaan we ons positioneren als vakbond om ook dat type arbeidskrachten te helpen? Mensen werken op andere manieren, denk bijvoorbeeld aan

IT'ers, vertalers of consultants die nu meer als zelfstandigen werken ... hoe kunnen we als vakbond ook aan hen een meerwaarde bieden? Hoe dan ook zal de ACLVB met die tendensen moeten rekening houden.

Tot slot hoop ik dat we verder blijven groeien als organisatie. De stijgende cijfers waarnaar ik verwees, tonen alvast aan dat er een toekomst is voor het sociaalliberalisme.

Laatste vraag: hoe gaat u de vrijgekomen tijd invullen eens u geen Voorzitter meer bent?

Ik verlaat onze organisatie nog niet onmiddellijk na de aanstelling van de nieuwe Voorzitter, het plan is dat ik in dienst blijf tot aan de sociale verkiezingen, zij het niet meer als Voorzitter en ook niet als Algemeen Adviseur. Ik wil nog voortwerken aan de Weetwijzer, juridische geschillen in verband met de sociale verkiezingen helpen oplossen, enz. Maar daarna? We zien wel. Ik heb in het verleden 8 jaar avondschoon Italiaans gevolgd, dat wil ik wel weer opnemen. Misschien ga ik ook kooklessen volgen en ik heb wel zin om wat vaker op reis te gaan. Daarnaast wil ik inhoudelijk intellectueel bezig blijven en kijken waaraan ik met mijn juridische expertise nog kan bijdragen. Dat zeker! ■

Begrotingsakkoord 2024

De olifant heeft een muis gebaard

Met minder dan een jaar te gaan voor de verkiezingen verwachtte de Liberale Vakbond geen grote maatregelen meer van de Regering. Het was dan ook geen verrassing dat ze nu slechts een paar weinig ambitieuze maatregelen heeft voorgesteld.



Het begrotingsakkoord breidt het toepassingsgebied voor flexi-jobs verder uit met 12 nieuwe sectoren, waaronder die van de voedingsindustrie.

Terwijl de legislatuur van de Regering zowat ten einde loopt, heeft de Premier de begroting 2024 gepresenteerd. Een samenvatting van maatregelen met betrekking tot de arbeidsmarkt.

FLEXI-JOBS

De trend om het toepassingsgebied van flexi-jobs uit te breiden zet door, met 12 nieuwe sectoren waarvoor een 'opt-out'-optie mogelijk zal zijn via een sectorale cao. De optie kan ook worden toegepast op een paritair subcomité. Ze is echter niet beschikbaar in de sectoren waar flexi-jobs al bestaan.

Deze flexi-jobs zullen ook beter omkaderd worden dankzij extra waarborgen:

- personen die van een voltijdse baan naar een 4/5 baan overstappen, zullen pas vanaf het 3de kwartaal na de overstap een flexi-job kunnen doen
- het zal niet langer mogelijk zijn om een flexi-job uit te oefenen binnen 'verbonden' ondernemingen in de zin van het

Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen; bovendien zal het tijdens het kwartaal waarin de werknemer een flexi-job uitoefent, niet toegestaan zijn om tewerkgesteld te worden onder een andere arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever

- sectorale loonbarema's worden voortaan gegarandeerd (met als enige uitzondering de horeca). Voor de sectorale sociale partners is dit een grote overwinning! Ter informatie: het minimum flexi-uurloon ligt op € 11,81 (€ 10,97 + € 0,84 'flexi' vakantiegeld). Daarnaast zal er ook een 'maximumloon' worden vastgesteld (rekening houdend met de sectoren) om te hoge lonen te voorkomen
- de werkgeversbijdrage stijgt van 25% naar 28%
- er zullen jaarlijkse inkomensplafonds worden vastgesteld:
 - voor niet-gepensioneerde flexi-jobbers wordt de belastingvrijstelling beperkt tot € 12 000 bruto. Wie meer verdient,

wordt 'normaal' belast. Er zal een platform worden opgezet om hen tijdig te waarschuwen.

- voor (vervroegd) gepensioneerden die de wettelijke pensioenleeftijd nog niet hebben bereikt, wordt het bedrag dat zij bovenop hun pensioen mogen bijverdienen begrensd op € 9 236 bruto: hiervan mag maximaal € 7 190 bruto uit flexi-jobs komen
- in bedrijven met een Ondernemingsraad die flexi-jobbers in dienst hebben, zal jaarlijks een overleg georganiseerd worden over de flexi-job-tewerkstelling

Als vakbond herhalen we dat we terughoudend blijven omtrent flexi-jobs. Het is goed dat flexi-jobs sectoren met tekorten in staat stellen om nieuw personeel aan te nemen, en werkenden en senioren om rond te komen, maar ze mogen nooit gebruikt worden om vaste, reguliere banen te vervangen. We zullen op dat vlak waakzaam blijven.

VERHOOGING VAN HET MINIMUMLOON

Daarnaast is ook het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI) verhoogd. Dat is goed nieuws, want het was een eis van de vakbonden. Deze verhoging was voorzien in het akkoord 2023-2024 en bedroeg 35 euro bruto vanaf 1 april 2024, verhoogd tot 50 euro netto via de belastinghervorming. Alleen werd de belastinghervorming afgelopen zomer opgegeven, maar de regering hield zich wel aan haar belofte voor de laagste lonen.

Het is duidelijk dat deze begrotingscontrole niet geleid heeft tot grote hervormingen en er verder eerder detailmaatregelen inzitten. De olifant heeft een muis gebaard, maar gelukkig is ook niemand verpletterd geraakt onder het gewicht van negatieve maatregelen. ■

Betogingsverbod: wordt het wetsontwerp ingetrokken?

Na een massale mobilisatie op 5 oktober zet het uitgebreid gemeenschappelijk front (vakbonden en andere middenveldorganisaties) zijn strijd voort tegen het wetsontwerp dat voorziet in een gerechtelijk betogingsverbod.



Zonder de herhaalde mobilisatie van vakbonden en andere middenveldorganisaties - hier nog tijdens de betoging van 5 oktober - zou het wetsontwerp waarschijnlijk al in juni zijn aangenomen.

Bij het ter perse gaan van deze Vrijuit is het wetsontwerp van voormalig minister Van Quickenborne nog niet aangenomen, hetgeen op zich al een overwinning is. Bovendien hebben de PS en Ecolo duidelijk gemaakt dat ze niet vóór zullen stemmen, wat de coalitie die zich inzet voor de goedkeuring van het wetsontwerp verzwakt. Zonder de mobilisatie van vakbonden en andere middenveldorganisaties zou het wetsontwerp waarschijnlijk al in juni zijn aangenomen. In oktober, toen de gewijzigde tekst opnieuw ter stemming zou worden voorgelegd in de Kamer, wisten we meer dan 10 000 mensen samen te brengen in Brussel, waardoor de aanneming door het Parlement verder werd vertraagd. Onze gezamenlijke campagne "Verzet is geen misdaad" zal hoe dan ook doorgaan totdat het wetsontwerp helemaal van tafel is.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

De dag na de demonstratie van 5 oktober bracht de Raad van State zijn advies uit, niet over de tekst in zijn geheel, maar alleen over de wijzigingen die er tijdens de zomer in waren aangebracht. Onder verwijzing naar internationale en nationale bepalingen en toepasselijke rechtspraak achtte de Hoge Raad het individuele demonstratieverbod "in principe" niet onevenredig. Hij uitte echter wel bedenkingen bij "de mate waarin het verbod in de praktijk kan worden gehandhaafd", wat al een punt van kritiek was van het uitgebreid gemeenschappelijk front (*zie Vrijuit november 2023*). Hoe kan de politie in de praktijk een individu opsporen waarvoor een gerechtelijk demonstratieverbod geldt als hij of zij deel uitmaakt van een menigte van duizenden manifestanten? In zijn tweede advies herhaalde de Raad van State dat "het systeem

dat voorziet in de mogelijkheid om een individueel verbod op te leggen niet onevenredig lijkt". Instanties zoals de Hoge Raad voor Justitie en het Federaal Instituut voor de Mensenrechten hadden echter grote kritiek geuit over de noodzaak en evenredigheid van de maatregel. Bovendien stelt het Europees Hof voor de Rechten van de Mens duidelijk dat een preventief demonstratieverbod het laatste redmiddel moet zijn om te voorkomen dat iemand zich bij een toekomstige demonstratie gewelddadig gedraagt. Het Hof is van mening dat de afschrikkende werking van deze nieuwe straf een beperking van de demonstratievrijheid vormt.

BEOORDELING DOOR DE RECHTER

Een van de amendementen stelt dat iemand alleen een demonstratieverbod kan krijgen als is vastgesteld dat er een "reëel risico op recidive voor soortgelijke strafbare feiten" bestaat, en dit geldt alleen voor strafbare feiten die aanleiding kunnen geven tot een demonstratieverbod. De rechter zal dus de risico's op recidive moeten beoordelen, een ingewikkelde zaak, aangezien het gebaseerd is op subjectieve factoren die moeilijk te beoordelen zijn.

Een ander amendement snijdt geen hout: het verbod kan niet worden opgelegd als er een legitiem doel is of als er geen sprake is van een ernstige bedreiging van de openbare orde. Zodra er echter sprake is van een hoofdveroordeling (het demonstratieverbod is een bijkomende straf), zal de verstoring van de openbare orde, en dus het gevaar voor verstoring, worden vastgesteld. Opnieuw zal het aan de rechter zijn om te beoordelen of het risico op verstoring van de openbare orde al dan niet ernstig is, wat doet vrezen voor een subjectieve benadering.

OPZET

Een andere wijziging is bedoeld om de opzettelijke aard van de inbreuk te versterken. De bepaling creëert echter geen nieuw strafbaar feit, maar een nieuwe straf, zoals de Raad van State aangeeft. Het element 'opzet' is al opgenomen in de inbreuk zelf. Als het daarentegen de bedoeling is om expliciet te vereisen dat de protestbijeenkomst bewust en opzettelijk werd gebruikt om het misdrijf te plegen, zou dit volgens de Hoge Raad duidelijker in de tekst moeten staan.



Samen hebben we de bakens verzet. We hebben laten zien dat een verenigd front nog steeds in staat is om een oppositie op te bouwen tegen plannen die ingaan tegen werknemers en burgers.

MINDER DAN 100 PERSONEN

Het begrip protestbijeenkomst is beperkt tot een bijeenkomst van meer dan 100 mensen. Dit cijfer kwam uit het niets en beschermt ook niet de vakbonden, die regelmatig meer dan 100 mensen bijeenbrengen. Volgens de Raad van State levert dit een probleem op met betrekking tot de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie. Het is sowieso moeilijk om het aantal deelnemers aan een bijeenkomst nauwkeurig te tellen, wat in strijd is met het beginsel van voorspelbaarheid van het strafrecht.

De Raad van State oordeelde ook dat de gevangenisstraf van drie maanden tot één jaar voor niet-naleving van het verbod in strijd is met de recente hervorming van het wetboek van strafrecht, die korte gevangenisstraffen, die als ineffectief worden beschouwd, wil vervangen door andere soorten sancties. De Raad van State concludeert dat veel van de beschermingen die deze amendementen zouden bieden, uiteindelijk niet effectief zijn. Deze kritiek wordt gedeeld door het uitgebreid gemeenschappelijk front. De intrekking blijft de enige optie die we overwegen.

WAT VOLGT ER NU?

Op basis van kritiek van de Raad van State en negatieve adviezen van het Interfederaal Instituut voor de Rechten van de Mens, advocatenorganisaties en de Hoge Raad van de Magistratuur werden de voorzitters van Franstalige partijen benaderd, soms met bezoek van kleine delegaties. Er werden ook

contacten gelegd met de ministers Dermagne, Van Peteghem en Vandenbroucke om hen te overtuigen van dit plan af te zien.

Het wetsontwerp ligt nog steeds op tafel en kan elk moment opnieuw besproken worden. Gezien de controverse die het heeft veroorzaakt, hopen we dat het wordt terugverwezen naar de Justitiecommissie of naar de Kern, en dat de drie wetsartikelen die ons storen, worden ingetrokken onder druk van de partijen die ons steunen. Het uitgebreid gemeenschappelijk front blijft constante druk uitoefenen, niet langer door middel van betogingen en acties, maar via brieven, vergaderingen en discussies, om de beweging tegen dit wetsontwerp zoveel mogelijk te verbreden. De parlementsleden hebben ook de mogelijkheid om de Raad van State een nieuw advies te vragen, wat de goedkeuring van de tekst opnieuw zou vertragen.

Bij het ter perse gaan van dit magazine is er alle reden om te hopen dat de amendementen die ons aanbelangen, helemaal zullen worden ingetrokken. Dit dossier evolueert echter snel van week tot week. Als er belangrijke nieuwe ontwikkelingen zijn, laten we dat weten in het volgende nummer van Vrijuit. In ieder geval dank aan iedereen die met ons heeft meegewerkt. Samen hebben we de bakens verzet, we hebben laten zien dat een verenigd front nog steeds in staat is om een solide oppositie op te bouwen tegen plannen die ingaan tegen werknemers en burgers. Een geweldige bravo aan iedereen! ■

Wereldberoertedag

Voorkomen is beter dan genezen

Op 29 oktober was het Wereldberoertedag. Naar aanleiding daarvan sprak Vrijuit met Pascal Lecomte, voorzitter van Stroke & Go. Die vzw zet zowel in op de periode vóór een mogelijke beroerte (preventie en sensibilisering), als op het stadium na een beroerte (herstel, terugkeer naar het werk).



Om beroertes te voorkomen pleit Stroke & Go voor meer lichaamsbeweging, al was het maar 10 000 stappen per dag zetten.

Hoewel er geen officieel register bestaat, schat men dat er in België ongeveer 30 000 gevallen van beroertes per jaar zijn, of iets meer dan 3 per uur. Dat cijfer wordt verkregen door te kijken naar het gemiddelde in de buurlanden en naar de sta-

tistieken van onze grote ziekenhuizen. Van die 30 000 mensen is 20% tot 25% jonger dan 65 jaar en deze categorie wordt steeds meer getroffen. In 85% van de gevallen gaat het om een verstopte slagader (ischemische beroerte) en in 15% om een slagader die scheurt,

waardoor een bloeding ontstaat (hemorragische beroerte). Als de bloedklonter die een slagader blokkeerde vanzelf weer verdwijnt, spreken we van een voorbijgaande ischemische aanval (TIA), die geen nawerkingen veroorzaakt maar het risico op een echte beroer-

te aangeeft. Bel in alle gevallen de 112. Over een beroerte wordt zelden gesproken, maar het is de belangrijkste doodsoorzaak bij vrouwen, de derde bij mannen en de belangrijkste oorzaak van niet-aangeboren invaliditeit (in tegenstelling tot aangeboren invaliditeit).

Geconfronteerd met dit grote volksgezondheidsprobleem heeft Pascal Lecomte in 2019 de vereniging Stroke & Go opgericht (Stroke betekent beroerte, en Go staat voor het herstel, de zin om weer vooruit te gaan). Zelf kreeg Pascal een beroerte in 1992, toen hij pas 24 jaar oud was. In die tijd werden beroertes niet zo goed behandeld en verzorgd als nu. De medische vooruitgang maakte sindsdien trombolysen (het inspuiten van een product in de slagaders om ze te deblokken) en trombectomie (het handmatig verwijderen van een stolsel via een katheter) mogelijk, waarmee ongeveer 30% van de slachtoffers van een beroerte wordt gered. Maar we moeten nog verder gaan. Daarom werkt Stroke & Go op verschillende niveaus.

PREVENTIE

Om het risico op een beroerte zoveel mogelijk te beperken, kan iedereen actie ondernemen op het vlak van beïnvloedbare factoren, door gewoontes aan te nemen die in twee woorden samen te vatten zijn: gezond leven! De beïnvloedbare factoren bij een beroerte zijn hoge bloeddruk, hoog cholesterolgehalte, roken, diabetes, gebrek aan lichaamsbeweging, onevenwichtige voeding en alcohol. Maar dat zijn niet de enige factoren, want zelfs als je 'in goede conditie' bent, kan een beroerte je fataal worden. Iedereen kan getroffen worden door een beroerte. Stress speelt ook een belangrijke rol. De vzw voert niet alleen bewustmakingscampagnes in middelbare scholen, maar ook in paramedische scholen.

Stroke & Go promoot lichamelijke activiteit, al was het maar 10 000 stappen per dag zetten, om beroertes te voorkomen. Sport is een belangrijke factor in preventie, maar ook in herstel. De vereniging organiseerde bijvoorbeeld een golftoernooi, een van de zeldzame sporten waarbij personen met en zonder handicap samen kunnen spelen, zonder onderscheid, en zelfs op competitieniveau.

Naast bewustmaking informeert de vereniging haar leden via haar informatiebrief 'Fast

News', die zowel artikels, interviews met specialisten en allerlei relevante informatie over beroertes brengt.

SNEL REAGEREN

Wanneer iemand een beroerte krijgt, telt elke minuut om in te grijpen en het risico op overlijden of nawerkingen te minimaliseren. De Wereldberoertedag op 29 oktober vormde de gelegenheid om mensen bewust te maken van de belangrijkste signalen van een beroerte, samengevat in het woord 'FAST', dus 'snel':

F A S T	Face	vervormd aangezicht, mond die scheef staat
	Arm	niet in staat om arm of been op te tillen; arm die wegzakt of rondzwakt
	Speech	onduidelijk spreken of niet uit de woorden kunnen komen
	Time	dringend; registreer ook hoe laat de klachten bij de persoon zijn begonnen

Als je de 112 belt, moet je aangeven dat je een beroerte vermoedt. De hulpdiensten sturen dan de MUG en niet gewoon een ambulance, zodat een arts aanwezig kan zijn om te beoordelen of het slachtoffer naar een speciale afdeling voor de behandeling van beroertes moet gebracht worden.

Jammer genoeg zijn deze afdelingen, bekend als 'Stroke Units', onvoldoende beschikbaar in heel België (de provincie Luxemburg heeft waarschijnlijk geen Stroke Unit gecertificeerd door de FOD Volksgezondheid). Hoewel Maggie De Block zich al bereid had verklaard om het te doen, worden deze Stroke Units nog steeds niet gesubsidieerd: er zijn er de facto slechts 14, maar die kunnen alleen bestaan dankzij de goodwill van de ziekenhuizen. Een Stroke Unit vergt gespecialiseerd personeel dat bijzonder goed getraind is om zo snel mogelijk te reageren en dat 24 uur per dag aanwezig is. Als patiëntenvereniging probeert Stroke & Go directe actie te ondernemen bij beleidsmakers om de Stroke Units, die zo waardevol zijn voor slachtoffers van een beroerte, te financieren en op grotere schaal te ontwikkelen, en voor het verbeteren van verzekeringsformules

(openstaand saldo) voor beroertes en het invoeren van een officieel register.

HERSTEL

Na een beroerte kan iemand last hebben van zichtbare en onzichtbare nawerkingen: verlamming van een deel van het lichaam, afasie, geheugenproblemen, aandachts- en concentratieproblemen, enz.

"De eerste stap in het herstel is je handicap accepteren, naar buiten durven treden en erover praten," zegt Pascal Lecomte. "Daarna, net als bij het voorkomen van een beroerte, betekent herstellen actief blijven: een fysieke activiteit oppakken die je handicap toelaat, indien mogelijk weer aan het werk gaan, zelfs deeltijds, in een bedrijf of in een vereniging (waarom niet als vrijwilliger?). In beweging blijven en een sociaal leven behouden zijn belangrijk."

EN DE VAKBOND IN DIT ALLES?

Afhankelijk van de ernst van de beroerte, kan een werknemer overwegen terug aan het werk te gaan. Een vakbond als de ACLVB heeft natuurlijk een rol te spelen in het helpen en ondersteunen van deze werknemers, voor hun welzijn in de breedste zin van het woord. Na zijn beroerte werd Pascal gediscrimineerd op het werk, wat leidde tot een burn-out. Dankzij de ondersteuning van de ACLVB kon hij vervolgens weer parttime aan het werk, met meer gemoedsrust. Vakbondsafgevaardigden zijn een belangrijk aanspreekpunt voor werknemers die het slachtoffer zijn van discriminatie door hun collega's of hun directie.

Er bestaan verschillende vormen van tegemoetkoming en aanpassingen voor werknemers met een handicap. Het kan ook een goed idee zijn om de directie te informeren over eventuele financiële vergoedingen voor de kosten van het aanpassen van de werkplek voor deze werknemers. Ze worden toegekend door Phare in Brussel, VDAB in Vlaanderen en AVIQ in Wallonië. Pascal is van mening dat afgevaardigden beter moeten worden opgeleid in het ondersteunen van mensen die een beroerte hebben gehad, en ook in de signalen van een beroerte, zodat ze zo snel mogelijk kunnen reageren. Want elke minuut telt bij het redden van een leven. ■

Je pensioen aanvragen wordt eenvoudiger

Voortaan is Mypension.be dé website om je pensioen aan te vragen, simulaties uit te voeren zodat je je pensioen kan plannen, en om je dossier op te volgen. Een verbetering dus, al doet de ACLVB daar met haar dienstverlening nog een schepje bovenop.

Tijdens een persconferentie op 18 oktober onthulde minister van Pensioenen Karine Lalieux de nieuwe look van de website mypension.be. De website is toegankelijker en gebruiksvriendelijker geworden, en biedt nu ook de mogelijkheid om een pensioen aan te vragen of een aanvraag voor te bereiden aan de hand van simulaties.

JE PENSIOEN PLANNEN

Op de website mypension.be kan je onder meer de status van je loopbaan controleren en ontbrekende periodes melden. Je kan ook de verschillende opties controleren (wettelijke pensioendatum, vroegste pensioendatum, eigen gekozen pensioendatum) om simulaties uit te voeren en de invloed van je loopbaankeuzes op je pensioen te bepalen. Het is eveneens mogelijk om de impact van je pensioenaanvraag op je aanvullend pensioen te controleren. Let wel: de website houdt in dit stadium nog geen rekening met het laatste akkoord over de pensioenhervorming, inclusief de herinvoering van de pensioenbonus. De Pensioendienst is tevens in gesprek met de RVA om toegang te krijgen tot zijn gegevens zodat de impact van periodes van werkloosheid, tijdskrediet en SWT op de pensioenen beter berekend kan worden.

JE PENSIOEN AANVRAGEN

Het was al mogelijk om je pensioen online aan te vragen via het portaal van de sociale zekerheid, maar je moest dan verschillende websites doorlopen, wat de procedure ingewikkeld maakte voor burgers (volgens gegevens van het ministerie raakte 40% de weg kwijt). Met de nieuwe formule mypension.be gebeurt de aanvraag uitsluitend op deze site, in 5 stappen:

- controleer de voorwaarden om een aanvraag in te dienen (mogelijk tot 12 maanden voor de gewenste pensioendatum)

- kies je pensioendatum: de wettelijke pensioendatum en de vroegst mogelijke datum waarop je recht hebt op pensioen, staan al op het scherm; maar je kan ook een andere datum kiezen
- voer je rekeningnummer in
- vul je contactgegevens in
- controleer je aanvraag en bevestig

NIET ONLINE

Pensioenaanvragen en alle simulaties die beschikbaar zijn op de website, kunnen ook per post, per e-mail, per telefoon naar de gratis Pensioenlijn 1765, in de 13 gewestelijke kantoren en in de meer dan 200 Pensioenpunten worden gedaan. Om burgers te helpen die moeilijkheden ondervinden met online diensten, is de Pensioendienst zijn pensioenconsulenten aan het opleiden om burgers te leren hoe ze platformen zoals MyPension en MyMinfin moeten gebruiken. Tot slot is er een digitaal mandaat geïntroduceerd waarmee burgers toegang kunnen vragen tot het online pensioendossier van een naaste of toegang geven tot hun pensioendossier aan een persoon die ze vertrouwen om hun administratie te beheren.

Eenzelfde mandaat voor professionals, dat bijvoorbeeld kan worden gebruikt door ziekenfondsen en vakbonden, zal in 2024 worden gelanceerd.

DE ACLVB BIJDT MEER!

De website mypension.be is er zeker op vooruit gegaan, maar blijkt nog steeds ontoereikend om een weloverwogen keuze te kunnen maken omtrent je loopbaan. De Liberale Vakbond is er om je te helpen de juiste keuzes te maken en om je de gevolgen van die keuzes voor je pensioen duidelijk te maken. We geven je een overzicht van de impact van je beslissingen op korte en lange termijn, informeren je over je rechten en plichten, en maken loonsimulaties die rekening houden met je fiscale situatie.

Onderstaande tabel laat zien hoe uniek deze dienstverlening van ACLVB is. Bekijk welke simulaties we kunnen maken en merk waar de verschillen zitten in vergelijking met de service aangeboden door mypension.be.

Neem zeker contact op met je ACLVB-secretariaat als je gebruik wil maken van onze diensten!

Simulatiemogelijkheden	ACLVB	Mypension.be
Pensioenbedrag en vroegst mogelijke pensioendatum/ wettelijke pensioendatum	✓	✓
Een tijdelijke wijziging in de loopbaan	✓	✗
Invloed deeltijds werken met een sociale uitkering	✓	✗
Invloed loonswijziging (bijvoorbeeld naar aanleiding van cafetariaplan)	✓	✓
Invloed deeltijds werken zonder sociale uitkering	✓	✓
Invloed van ziekte, SWT of werkloosheid	✓	✗
Invloed stoppen met werken	✓	✓
Werknemer ↔ zelfstandige	✓	✓
Ambtenaar → zelfstandige	✗	✓
Ambtenaar → werknemer	✗	✓
Gezinspensioenen	✓	✗
Overlevingspensioenen	✓	✗
Afkopen studiejaren	✓	✓
Bruto/netto simulatie pensioenbedrag na pensioenaanvraag	✓	✗
Loonsimulatie met fiscale impact bij wijziging jobsituatie	✓	✗

Het hele jaar door Black Friday op het ACLVB-voordelenplatform

	Bestel vanaf nu je Emma matras en krijg tot 5% korting extra op je aankopen!
	Ontvang 30% korting op de nieuwste trends in designer denim met Lee
	Voor een Zalando-voucher ter waarde van € 100 betaal je nu amper € 92
	Profiteer van 15% korting op alle keukenrobots en van 20% korting op het hele KitchenAid-assortiment (behalve uitzonderingen vermeld op de website)
	Voor € 95 scoor je een aankoopvoucher van H&M ter waarde van € 100
	Betaal slechts € 97,50 voor een MediaMarkt aankoopvoucher van € 100
	Geniet van kortingen tot 15% op het volledige assortiment van Philips Hue
	Tik voor € 97,50 een Coolblue aankoopvoucher van € 100 op de kop

Als lid van de Liberale Vakbond hoef je niet te wachten tot Black Friday om koopjes te doen. Bekijk de aanbiedingen op het ACLVB-voordelenplatform en sla je slag. Een verwennerijtje voor jezelf of de eerste pakjes voor de eindejaarsperiode ... laat de kortingen niet liggen!

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



Dag X van de sociale verkiezingen

Een van de zaken die aan werknemers op dag X van de verkiezingskalender moeten meegedeeld worden, is het aantal mandaten per Ondernemingsraad of Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, en per werknemerscategorie. Hoe gebeurt de berekening?

Dag X, een sleutelmoment in de verkiezingskalender, vindt - afhankelijk van de datum waarop in de onderneming de verkiezingen georganiseerd worden - plaats in de periode van 13.02.2024 t.e.m. 26.02.2024. Op deze dag stelt de Ondernemingsraad, het Comité of, bij afwezigheid ervan, de werkgever de werknemers in kennis van de datum en uurregeling van de verkiezingen, de benaming en het adres van de TBE waarvoor Raden of Comités moeten worden opgericht, het aantal mandaten per orgaan en per categorie, de voorlopige kiezerslijsten of de plaatsen waar ze ter inzage liggen, de lijst van de leden van het leidinggevend personeel, de lijst van de leden van het kaderpersoneel of de plaatsen waar ze kunnen worden geraadpleegd, de data die uit de verkiezingsprocedure voortvloeien, de persoon of dienst die belast wordt met het versturen of ronddelen van de oproepingsbrieven en in voorkomend geval de beslissing om over te gaan tot elektronisch stemmen. In de Vrijuit van deze maand staan we stil bij de mededeling van het aantal mandaten per Raad of Comité en per categorie.

AANTAL MANDATEN

Per orgaan

Algemeen

Het totaal aantal toe te kennen mandaten wordt berekend op basis van het aantal werknemers dat op dag X verbonden is met een arbeids- of een leerovereenkomst met de onderneming.

Aantal werknemers	Aantal mandaten
< 101 werknemers	4
101 tot 500 werknemers	6
501 tot 1000 werknemers	8
1001 tot 2000 werknemers	10
2001 tot 3000 werknemers	12
3001 tot 4000 werknemers	14
4001 tot 5000 werknemers	16
5001 tot 6000 werknemers	18
6001 tot 8000 werknemers	20
8001 en meer	22

De personeelsafvaardiging bestaat bovendien uit evenveel plaatsvervangende als gewone leden.

Het leidinggevend personeel, verbonden met een arbeidsovereenkomst, moet mee in aanmerking worden genomen. Het leidinggevend personeel dat niet verbonden is met een arbeidsovereenkomst, telt dus niet mee (*Arbeidsrechtbank Waals Brabant, afdeling Nijvel, 17.03.2020, AR 20/197/A*).

Voor de berekening van het aantal mandaten worden met werknemers gelijkgesteld:

- de personen die voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst zijn door de gemeenschapsinstellingen belast met de beroepsopleiding
- de onderzoekers aangeworven door het Fonds National de la Recherche Scientifique of door het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen, evenals door de geassocieerde Fondsen.

Ook de uitzendkrachten komen in aanmerking voor de bepaling van het aantal mandaten (*Hof van Cassatie 30.03.2009, Soc. Kron. 2010, P 132*).

Niet alle uitzendkrachten tellen mee. Zo mogen uitzendkrachten die vaste werknemers vervangen, niet in rekening worden gebracht voor het bepalen van het aantal werknemers op dag X (*Arbeidsrechtbank Luik 28.07.2020, AR 20/851/A*).

Verhoging van het aantal mandaten

Zo de onderneming ten minste 15 kaderleden tewerkstelt, wordt in een aparte vertegenwoordiging van de kaderleden voorzien.

Indien de onderneming op dag X minder dan 100 kaderleden en leidinggevend personeel verbonden met een arbeidsovereenkomst telt, dan wordt één mandaat toegevoegd. Telt de onderneming 100 of meer kaderleden en leidinggevend personeel verbonden met een arbeidsovereenkomst, dan wordt het aantal mandaten verhoogd met twee eenheden.

Deze verhoging geldt *enkel voor de Ondernemingsraad*. Voor het Comité is er geen sprake van een verhoging van het aantal mandaten aangezien de kaderleden voor het Comité geen aparte categorie vormen.

Het aantal te begeven mandaten kan ook verhoogd worden, zonder dat dit hoger mag zijn dan 25 (of 27 in geval van aparte vertegenwoordiging van de kaderleden in de Ondernemingsraad), na een eenparig akkoord gesloten tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties.



Aangezien de NCK geen representatieve werknemersorganisatie is, is hun akkoord niet nodig (*Arbeidsrechtbank Brussel 09.03.2012, AR 12/2969/A*).

Het akkoord moet uiterlijk op dag X bereikt worden en er moet kunnen worden aangetoond dat het akkoord ook effectief uiterlijk op dag X werd bereikt (*Arbeidsrechtbank Brussel 08.03.2016, AR 16/592/A*). Daarenboven moet het akkoord de aanvullende mandaten verdelen onder de verschillende categorieën van werknemers. De partijen beschikken over de ruimste onderhandelingsbevoegdheid om te beslissen aan wie de extra mandaten toekomen (*Arbeidsrechtbank Hengouwen, afdeling Bergen/Mons 14.03.2016, 16/573/A*).

Per categorie

Eens het aantal mandaten vastligt, moeten ze verdeeld worden onder de verschillende categorieën van werknemers, m.n. de arbeiders, de bedienden, de kaderleden en de jeugdige werknemers.

Voor de verdeling van de mandaten mag, in tegenstelling tot de berekening van het totaal aantal mandaten, geen rekening worden gehouden met de uitzendkrachten (*Hof van Cassatie 15.04.2013, JTT 2013, p 435*).

Wanneer de onderneming ten minste 25 jeugdige werknemers (< 25 jaar op dag Y) telt, krijgt deze categorie een aparte vertegenwoordiging en moet eerst het aantal mandaten dat aan deze categorie toekomt worden bepaald. Dit mandaat/deze mandaten brengt/brengen geen verhoging van het aantal mandaten met zich mee, maar maakt/maken deel uit van het totaal aantal mandaten.

Werknemers	Werknemers < 25 j	Mandaten
< 101	25 tot 50	1
	> 50	2
101 tot 500	25 tot 100	1
	> 100	2
> 500	25 tot 150	1
	151 tot 300	2
	> 300	3

Vervolgens wordt het resterend aantal mandaten (totaal aantal mandaten min mandaten jeugdige werknemers) verdeeld onder de overige personeelscategorieën.

Bij de verdeling van de overblijvende mandaten wordt toepassing gemaakt van de regel van 3.

1. Indien er sprake is van een afzonderlijke vertegenwoordiging van de jeugdige werknemers maar niet van de kaderleden (Comité en OR (aantal kaderleden < 15), ziet de verdeling van de resterende mandaten er als volgt uit:

$$\frac{(\text{aantal arbeiders}) \times (\text{totaal aantal mandaten} - \text{aantal mandaten jeugdige werknemers})}{\text{totaal aantal werknemers} - \text{aantal jeugdige werknemers}}$$

$$\frac{(\text{aantal bedienden}) \times (\text{totaal aantal mandaten} - \text{aantal mandaten jeugdige werknemers})}{\text{totaal aantal werknemers} - \text{aantal jeugdige werknemers}}$$

Elke eenheid geeft recht op één mandaat.

Zo er na voormelde berekening nog een mandaat te verdelen is, wordt dit toegekend:

- aan de categorie die nog niet vertegenwoordigd is
- indien alle categorieën reeds een mandaat verkregen hebben
 - aan de categorie met het hoogste decimaal
 - bij gelijke decimalen aan de categorie met het hoogste aantal werknemers

2. Indien de jeugdige werknemers en de kaderleden een aparte vertegenwoordiging kennen in de Ondernemingsraad (minstens 15 kaderleden), dan worden de resterende mandaten als volgt toegekend:

$$\frac{(\text{aantal arbeiders}) \times (\text{totaal aantal mandaten} - \text{aantal mandaten jeugdige werknemers})}{\text{totaal aantal werknemers} - \text{aantal jeugdige werknemers}}$$

$$\frac{(\text{aantal bedienden}) \times (\text{totaal aantal mandaten} - \text{aantal mandaten jeugdige werknemers})}{\text{totaal aantal werknemers} - \text{aantal jeugdige werknemers}}$$

$$\frac{(\text{aantal kaderleden} + \text{LP met AO}) \times (\text{totaal aantal mandaten} - \text{aantal mandaten jeugdige werknemers})}{\text{totaal aantal werknemers} - \text{aantal jeugdige werknemers}}$$

Elke eenheid geeft recht op één mandaat.

Zo er na voormelde berekening nog een mandaat te verdelen is, wordt dit toegekend:

- indien één categorie niet vertegenwoordigd is, aan die categorie
- indien twee categorieën niet vertegenwoordigd zijn, krijgen beide categorieën een mandaat; desgevallend wordt een mandaat onttrokken aan de grootste categorie
- indien alle categorieën reeds een mandaat verkregen hebben
 - aan de categorie met het hoogste decimaal
 - bij gelijke decimalen aan de categorie met het hoogste 2e decimaal
 - bij gelijke eerste twee decimalen aan de categorie met het hoogste aantal werknemers

3. Is er geen aparte vertegenwoordiging van de jeugdige werknemers (< 25 jeugdige werknemers), dan worden ze opgenomen of bij de categorie arbeiders, of bij de categorie bedienden of bij de categorie kaderleden.

De onder punt 1 of punt 2 vermelde verdelingsregels zijn van toepassing met dat verschil dat in de teller het totaal aantal mandaten niet verminderd moet worden met het aantal mandaten jeugdige werknemers en in de noemer het totaal aantal werknemers niet verminderd moet worden met het aantal jeugdige werknemers.

NIET AKKOORD?

Tegen de beslissing die op dag X werd genomen over het aantal mandaten per orgaan en per categorie, kan door de werknemers, de uitzendkrachten, de representatieve organisaties en de representatieve organisaties van kaderleden voor de verkiezingen van de Ondernemingsraad bezwaar worden ingediend.

Het bezwaar moet binnen de 7 dagen na aanplakking van het bericht X worden ingediend (X + 7) en moet ingediend worden bij de Raad of het Comité, of bij ontstentenis ervan bij de werkgever.

Een bezwaar ingediend bij de werkgever daar waar er een Ondernemingsraad of Comité is, wordt als nietig aanzien (*Arbeidsrechtbank Mechelen 17.03.2004, AR 84.647*).

Uiterlijk op dag X + 14 volgt een beslissing van de Raad of het Comité, of bij ontstentenis ervan, de werkgever over het ingediende bezwaar en wordt in geval van wijziging een bericht van rechtzetting aangeplakt of elektronisch ter beschikking gesteld.

Uiterlijk op dag X + 21 kan tegen deze beslissing of afwezigheid van beslissing beroep worden ingesteld bij de arbeidsrechtbank.

Beroep bij de arbeidsrechtbank kan enkel worden ingesteld wanneer daartegen vooraf een bezwaar werd ingediend bij de Raad of het Comité of, bij ontstentenis ervan, bij de werkgever (*Hof van Cassatie 19.12.1983, JTT 1984, p 81; Arbeidsrechtbank Brussel 20.11.2020, AR 20/1106/A en 20/1107/A*).

Het bezwaar en het beroep moeten ingediend worden door dezelfde persoon of door dezelfde organisatie (*Arbeidsrechtbank Brussel 11.03.2020, AR 20/977*).

Ilse Veugen



Weetwijzer.be

Een exclusief voordeel voor leden van de ACLVB!

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

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

Laatste werkzaamheden van Europese Commissie en Parlement voor verkiezingen

Met de **State of the Union** van Commissievoorzitter Ursula von der Leyen en het werkprogramma van de Europese Commissie werd het officiële startschot gegeven voor het laatste werkjaar van de Europese Commissie en het Parlement.

WERKPROGRAMMA EUROPESE COMMISSIE

Midden oktober lanceerde de Europese Commissie haar laatste werkprogramma. Dit document bevat de concrete initiatieven die de Commissie in de laatste maanden voor de verkiezingen nog wil lanceren. De verschillende initiatieven situeren zich in een brede waaier van beleidsdomeinen. Zo komen er nog een aantal concrete maatregelen gerelateerd aan de Green Deal in verband met windenergie en waterveerkracht.

Op het vlak van sociaal beleid werd een sociale top aangekondigd in het voorjaar van 2024, dit onder leiding van het Belgische EU-voorzitterschap (*zie verder*). De top zal in het teken staan van de uitdagingen van de arbeidsmarkt met name vaardigheden, arbeidstekorten en artificiële intelligentie. Voorts zitten er nog een aantal belangrijke beleidsvoorstellen in het wetgevende proces, die hopelijk voor de verkiezingen kunnen worden afgerond.

PLATFORMWERK

Het voorstel tot richtlijn van de Europese Commissie voor een verbetering van de arbeidsomstandigheden voor werknemers van digitale platformen dateert al van eind 2021. Op dit moment zijn de onderhandelingen volop aan de gang in de trilogen. Dit is het informeel overleg tussen delegaties van de Europese Commissie, het Europees Parlement en de Raad van ministers. De onderhandelingen slepen al een tijdje aan en verlopen vrij moeizaam. Toch is er nog steeds de hoop om te landen voor het einde van deze Europese Commissie. Samen met het Europees Vakverbond blijven we druk zetten bij de Europese instellingen om de richtlijn robuust genoeg te maken zodat alle betrokken werknemers dezelfde rechten en bescherming hebben, onder meer door hen te laten vertegenwoordigen door vakbonden.

HERZIENING VAN HET EUROPESE ECONOMISCHE BELEID

In april 2023 kwam de Europese Commissie met een reeks maatregelen om tot een allesomvattende hervorming te komen van het Europese economische beleid in de nasleep van de economische en financiële crisis. Het centrale uitgangspunt van de Commissie is het versterken van de houdbaarheid van publieke schuld en tegelijkertijd duurzame groei bevorderen via hervormingen en investeringen. Ook dit voorstel is momenteel onderwerp van onderhandeling in de trilogen.

Van vakbondszijde hebben we van meet af aan onze bezorgdheden geuit over de voorgestelde maatregelen. Vooral de sterke nadruk op



Van 1 januari tot 30 juni 2024 zal België het wisselend voorzitterschap van de Raad van de EU waarnemen.

besparingen en bezuinigingen baart ons zorgen. Die zouden namelijk vooral werknemers treffen. Een terugkeer naar een destructief besparingsbeleid is niet wenselijk, er is nood aan een economisch en sociaal model dat de werknemers centraal stelt.

BELGISCH EU-VOORZITTERSCHAP

Ten slotte zullen de laatste Europese beleidsmaanden een Belgisch tintje hebben. België zal in de laatste 6 maanden (van 1 januari tot 30 juni) het wisselende voorzitterschap van de Raad op zich nemen. Als lidstaat zullen we dan alle vergaderingen van de Raad voorzitten. Daarnaast biedt dit voorzitterschap ook de kans om een eigen programma op te stellen waar een aantal accenten kunnen worden gelegd, aangezien het voorzitterschap de agenda bepaalt. Voor ons als vakbond is het uiteraard belangrijk dat deze agenda voldoende sociale accenten heeft. We zijn dan ook al enkele maanden bezig om aan de verschillende overheden kenbaar te maken waar voor ons de prioriteiten moeten liggen. Zo pleiten we er onder meer voor dat gendergelijkheid een belangrijke horizontale prioriteit van het voorzitterschap moet zijn. We zijn dan ook tevreden dat België de verbintenis is aangegaan om van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen een prioriteit te maken op de Europese beleidsagenda. Onder meer gendergerelateerd geweld, de gender pensioenkloof en gender loonkloof worden naar voor geschoven als concrete speerpunten in dit kader. ■

Cédric Heylen

Bezoek partnervakbond Burundi in teken van vrijheid en solidariteit

Naar aanleiding van de twintigste verjaardag van onze samenwerking met COSYBU, met 300 000 leden de grootste vakbond van Burundi, bezocht ACLVB-voorzitter Mario Coppens onze partnervakbond. Hij nam er deel aan het congres van de Federatie van transport-, sociale en informele werkers (FNTT-SI).



Tijdens het congres van FNTT-SI stak ACLVB-voorzitter Mario Coppens zijn waardering voor de resultaten die onze Burundese partnervakbond geboekt heeft, niet onder stoelen of banken.

Het bezoek bood meteen gelegenheid om de prioriteiten van de internationale samenwerking die ACLVB (met steun van de Belgische overheid) onderhoudt, in de verf te zetten. Tijdens een werklunch met de Belgische ambassadeur in Bujumbura onderstreepten we hoe belangrijk het is dat de Belgische ontwikkelings-samenwerking de zorgen en belangen van werknemers vooropstelt, en waar mogelijk ondersteuning biedt aan vakbonden en de instellingen van sociaal overleg.

Dat die ook in Burundi, een van de allerarmste landen ter wereld, hun rol te spelen hebben, bleek wel bij het werkbezoek aan de tegenhanger van onze Belgische Nationale Arbeidsraad, waar werkgeversorganisaties en onze partnervakbond samen plannen maken

en nationale beleidsmakers adviseren om zeer kwetsbare werknemers uit de armoede te tillen.

INDRUKWEKKENDE WEG

Tijdens het congres van FNTT-SI bleek nog meer welke indrukwekkende weg onze partnervakbond in de voorbije twintig jaar heeft afgelegd. Sinds jaren groeit het aantal leden, vooral onder werknemers in de informele economie, die groep waarvan de rechten het meest worden geschonden, en die dus het meest nood heeft aan syndicale vertegenwoordiging, van de werkvloer tot de nationale sociale dialoog.

Dankzij de sterke interne democratie en de cultuur van open debat bij onze partner, maar ook doordat zij dagelijks hun syndicale

vrijheden verdedigen tegen een autoritaire overheid en hun verantwoordelijkheid nemen in de sociale dialoog, kunnen zij ook in zeer moeilijke omstandigheden het verschil maken in de levens van de mensen. Onze Voorzitter stak zijn waardering voor de geboekte resultaten niet onder stoelen of banken toen hij de tweehonderd afgevaardigden op het congres toesprak!

ACLVB heeft de uitnodiging geretourneerd: op ons Congres zijn vertegenwoordigers van onze partnervakbonden uit Burkina Faso, Burundi, Senegal en Zuid-Afrika uitgenodigd – met de steun van de Belgische ontwikkelingssamenwerking – ten teken van onze internationale solidariteit en samenwerking. ■

Joris Verschueren

Het franchisemodel: opgelet voor misbruik!

Wilson Wellens, Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB voor de handel, heeft de parlementaire Commissie Sociale

Zaken herinnerd aan de kwalijke kanten van het franchisemodel.

Nu het dossier-Delhaize zijn einde lijkt te naderen, vroeg Vrijuit aan Wilson Wellens, Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke namens ACLVB, naar zijn tussenkomst voor de parlementaire Commissie Sociale Zaken op 17 oktober. Daar stelde hij de misbruiken van bepaalde spelers in de handelssector aan de kaak. De zaak-Delhaize is een recent voorbeeld.

Wilson, je hebt onlangs gesproken voor de parlementaire Commissie Sociale Zaken. Wat was de context voor die Commissie?

Wilson Wellens: Elke vakbond was uitgenodigd voor de Commissie om te praten over het franchisemodel. De zaak-Delhaize heeft dit probleem binnen de handelssector in de aandacht gebracht en de politieke wereld wordt eindelijk wakker. Eigenaars van franchisewinkels delen hun structuur op in verschillende juridische entiteiten, zodat ze onder de voorwaarden van andere paritaire comités (PC) vallen. PC 202 is normaal gesproken voorzien voor grootwarenhuizen. PC's 201 en 202.01 zijn bedoeld voor kleinere bedrijven (met minder dan 50 werknemers), met maximaal 2 winkels in dezelfde structuur. Sommige bedrijven hebben 15 winkels, maar profiteren van de PC's voor kleine winkels. De werknemers daar, ook al doen ze precies hetzelfde werk als iemand in een grootwarenhuis, hebben minder gunstige arbeidsvoorwaarden en loon. Het is triestig dat de wet wordt omzeild en tegen hen wordt gebruikt.

Wat was je boodschap aan de Commissie?

WW: Mijn boodschap was heel duidelijk: we zijn niet tegen het franchiseconcept. We hebben niets tegen kmo's, deze kleine bedrijven die geen arbeidsvoorwaarden en lonen kunnen garanderen zoals de grote concerns. Maar we kunnen niet accepteren dat diezelfde grote concerns zich verschuilen achter verkeerde paritaire comités om minder goede voorwaarden te rechtvaardigen! Werknemers zijn de enige slachtoffers van dit systeem. Als vakbond kunnen we invloed uitoefenen op de paritaire comités, maar niet op het vennootschapsrecht, dat misbruikt wordt door deze grote eigenaars. Dus hebben we de politiek om hulp gevraagd om ervoor te zorgen dat dergelijke praktijken niet meer mogelijk zijn.

Delhaize heeft intussen zijn eerste franchisewinkels geopend onder de geïntegreerde winkels. Is het dan te laat voor de betrokken werknemers? Is de zaak-Delhaize voorgoed afgesloten?

WW: De vakbonden waren niet in staat om het franchiseplan van Delhaize tegen te houden. We hebben gedaan wat we konden,



"Dat grote concerns zich verschuilen achter verkeerde paritaire comités om minder goede voorwaarden te rechtvaardigen, kunnen we niet accepteren", aldus Wilson Wellens.

maar de wet gaf ons niet de middelen om de directie te dwingen ervan af te zien. Als laatste redmiddel hebben we geprobeerd zoveel mogelijk middelen voor de werknemers te verkrijgen. De ACLVB heeft in dat opzicht echt het verschil gemaakt, omdat wij de enige vakbond zijn die een cao 90 hebben ondertekend, d.w.z. een overgangspremie die aan alle werknemers wordt toegekend en die netto wordt uitbetaald. Voor een kassierster is dat een verschil van 2 000 euro netto! Het is in ieder geval toch deze extra voor degenen die niet onder een franchise wensen te werken en elders werk willen vinden, ze houden een grotere enveloppe over waardoor ze het vervolg van hun loopbaan met iets meer gemoedsrust kunnen aanvatten.

Een van de laatste ontwikkelingen in het dossier-Delhaize is de voortdurende weigering van de groep om haar volledige financiële informatie te geven, zodat de balans van elke winkel verborgen blijft. Dit is informatie waartoe de Ondernemingsraad toegang zou moeten hebben, en de vakbonden hebben hierover geklaagd.

WW: Delhaize heeft in feite zijn boekjaar met meer dan zes maanden verlengd om geen volledige informatie aan de Ondernemingsraad te moeten geven. Echt triestig. Het probleem is dat de wet hun toestaat dit te doen. In ieder geval toont dit het gebrek aan transparantie van Delhaize, want in een crisis als deze moeten de leden van de Ondernemingsraad en de werknemers de financiële situatie van Delhaize kunnen begrijpen en beoordelen, aangezien dit de basis is waarop Delhaize zijn franchiseplan rechtvaardigt. Dit is echt oneerlijk. ■

Brussels Regionaal Comité Blijven vooruitgaan

Tijdens het Brussels Regionaal Comité van 20 oktober werd Michaël Dufrane herbevestigd in zijn mandaat van Brussels Gewestsecretaris. Ook het activiteitenverslag van de afgelopen vier jaar en het Brussels Memorandum werden goedgekeurd.



De ongeveer honderd deelnemers aan het Brussels Regionaal Comité stond een goedgevuld programma te wachten: activiteitenverslag, interviews, memorandum, stemming en voorstelling van de campagne voor de sociale verkiezingen.

Op 20 oktober vond het Brussels Regionaal Comité plaats in het prestigieuze Atomium. Een plek die symbool staat voor de hoop op een wereld waarin technische en wetenschappelijke vooruitgang mensen in staat stelt een beter leven te leiden. Het programma van de voormiddag was behoorlijk gevuld: goedkeuring van de notulen, voorstelling van het activiteitenverslag 2019-2023, interviews met de medewerkers van de Brusselse Regionale, Zone en

Syndicale Werking, herbevestiging van het mandaat van de Brussels Gewestsecretaris, goedkeuring van het Brussels Memorandum en voorstelling van de campagne voor de sociale verkiezingen.

HOOGTEPUNTEN

Aangezien het activiteitenverslag al vóór de vergadering van het Comité was toegestuurd, kon Michaël Dufrane de voorbije vier jaar samenvatten in enkele hoogtepunten: van de

uitrol van de strategie 2030 'Go for Brussels' tot de uitdagingen tijdens coronacrisis en de vele acties op het terrein, allemaal samen bekroond met een score van 18,6% bij de sociale verkiezingen van 2020. Vermeldenswaard is ook dat de Brusselse Regionale niet minder dan drie nieuwe Bestendig Secretarissen heeft verwelkomd om de syndicale werking te versterken. "Naar mijn aanvoelen zijn we erin geslaagd een heel mooi team van Bestendig Secretarissen en Verantwoordelijken Syndi-

cale Ondersteuning samen te stellen," aldus een opgetogen Michaël Dufrane.

Tijdens die vier jaar heeft het team ook zijn "Geïntegreerd Actieplan" voorbereid, om twee jaar op voorhand klaar te zijn voor de te bereiken doelstellingen: een score van 19% bij de sociale verkiezingen, een aanwezigheid in 50 nieuwe bedrijven in het Gewest, met een vertegenwoordiging van mannen/vrouwen die steeds dichterbij 50/50 komt. De Regionale wil ook een jongerendimensie opnemen in al haar acties.

VOORUITZICHTEN

Tot zover de voorbije jaren. Maar hoe kijkt de Regionale naar de toekomst? "Om de toekomst tegemoet te treden, moeten we natuurlijk voorbereid zijn ... we moeten anticiperen, en dat is wat we doen met ons Memorandum en ons actieplan voor de sociale verkiezingen," legde Michaël Dufrane uit. Wat dat betreft werden verschillende perspectieven voor de komende vier jaar (2023-2027) geschetst. De Liberale Vakbond moet een organisatie op mensenmaat blijven. "Brussel is een groot dorp", zegt Michaël graag; het is door de warme samenhang en de solidariteit te blijven koesteren dat de ACLVB vooruitgang zal boeken in de bedrijven. De kracht van onze vakbond ligt ook in de steun aan zijn afgevaardigden, zijn onafhankelijkheid van om het even welke politieke partij en zijn constructieve, oplossingsgerichte aanpak om het overleg te doen werken.

Vervolgens wenst de Regionale haar knowhow te versterken door de ontwikkeling van een gestructureerd en methodisch mentorproject te overwegen, om de knowhow en de *best practices* van de professionals te delen met de medewerkers, in het bijzonder bij de jongeren. ACLVB Brussel wil ook meer deelnemen aan de sociale dialoog van het Gewest door het ontwikkelen van zijn acties rond uiteenlopende thema's zoals milieu, de begeleiding van werkzoekenden en de strijd tegen discriminatie.

Op het gebied van communicatie ten slotte heeft de Regionale twee Facebook-accounts en een Instagram-account uitgebouwd om haar werk zichtbaar te maken. Er wordt ook veel informatie doorgegeven via de vele WhatsApp-groepen. Bovendien staan de

verwezenlijkingen van de Regionale jaar per jaar gegroepeerd op een webpagina van de ACLVB.

MEMORANDUM

Verder omtrent de toekomst van het Gewest heeft ACLVB Brussel meer dan 50 aanbevelingen geformuleerd die zullen worden overgemaakt aan de politieke wereld voor de volgende gewestelijke legislatuur (2024-2029). Ze hebben betrekking op zowel werknemers als inwoners van Brussel en zijn onderverdeeld in 10 thema's:

- werkgelegenheid

- leefmilieu
- strijd tegen discriminatie
- sociale en gezondheidssectoren
- huisvesting
- mobiliteit
- armoedebestrijding
- jeugd
- groeisectoren
- institutionele toekomst

De details van deze aanbevelingen zijn op www.aclvb.be te vinden bij ACLVB Brussel > Het sociaal overleg in Brussel > 50 aanbevelingen om Brussel te boosten. ■

Michaël Dufrane herkozen als Brussels Gewestsecretaris

Tijdens het Brussels Regionaal Comité stemde 73% van de leden pro de herbevestiging van Michaël Dufrane als Brussels Gewestsecretaris voor een termijn van vier jaar. Enkele minuten voor de stemming, tijdens zijn toespraak waarin hij vroeg om herbevestiging, herinnerde Michaël trots aan de score van 18% van het Gewest bij de laatste sociale verkiezingen, een stijging van bijna 4% ten opzichte van 2012. "Dit resultaat is niet toevallig tot stand gekomen. Het is de vrucht van teamwerk, inzet op het terrein, het verdedigen van werknemersbelangen, advies en onderhandelingen", benadrukte hij. Hij kijkt dan ook met vertrouwen uit naar de verkiezingen in mei 2024, met een versterkt team van nieuwe Bestendig Secretarissen, en via heel wat welkomstavonden, flyer- en communicatieacties die erop gericht zijn om zowel voet aan de grond te krijgen waar ACLVB Brussel al aanwezig is, als nieuwe bedrijven te bereiken, waar veel ruimte is voor groei.

Michaël Dufrane begon zijn loopbaan bij de ACLVB als Bestendig Secretaris. Binnen die functie kon hij ervaring opdoen op het terrein, via het contact met de afgevaardigden. "Niet altijd makkelijk, maar zeker een leerervaring", herinnert hij zich. In 2019 verwierf hij zijn eerste mandaat als Gewestsecretaris, een "positie van constante uitdaging".



Michaël Dufrane werd herbevestigd in zijn mandaat als Brussels Gewestsecretaris met 73% van de stemmen.

Uit de afgelopen vier jaar heeft hij alvast het beste gehaald om tal van projecten op te zetten: "innoveren, niet revolutionair, maar eerder voortdurend op zoek naar verbetering", waarbij de Regionale een soort laboratorium is geworden voor het ontwikkelen van haar vermogen om snel te handelen, het veld te bezetten, moeilijkheden te overwinnen, effectiever te communiceren en evenementen te organiseren. Alle elementen zijn nu aanwezig voor de Regionale om haar vooruitgang voort te zetten. "Voor mij zal het volgende mandaat er een van bevestiging zijn: werken aan de verdere groei, maar natuurlijk zonder aan ons DNA te raken, met behoud van de warme samenhang die ons zo dierbaar is", besloot Michaël Dufrane. ■

Investeren in werkbaar werk loont

Betere werkbaarheidscijfers in Vlaanderen, maar werkstress blijft hoog

De kwaliteit van de jobs in Vlaanderen gaat terug de goede kant op. Dat blijkt uit de nieuwe, groot-schalige werkbaarheidsmeting van de SERV|Stichting Innovatie & Arbeid. Het aantal werknemers zonder werkbaarheidsknelpunten stijgt van 49,6% (2019) naar 51,8% (2023). Meer werknemers zijn gemotiveerd aan de slag en hebben voldoende leermogelijkheden dan in 2019. Maar in de cijfers voor de werk-privébalans en werkstress kwam helaas geen verbetering ten opzichte van vier jaar terug.



De kwaliteit van de jobs in Vlaanderen gaat terug de goede kant op. Maar volgens de jongste werkbaarheidsmeting van de SERV | Stichting Innovatie & Arbeid heeft ruim één derde van de werknemers af te rekenen met werkstressklachten. De ACLVB blijft ervoor ijveren om werkbaar werk hoog op de politieke agenda te houden!

Vooral de werkstresscijfers blijven op een zorgelijk hoog niveau, zo ziet de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) | Stichting Innovatie en Arbeid: één op de drie werknemers heeft werkstressklachten. Omgerekend zijn dat 895 000 werknemers in Vlaanderen die last hebben van een te hoge werkstress.

Geweten is nochtans – en de cijfers bevestigen het – dat werkbaar werk niet alleen ten goede komt aan de werknemers, maar dat ook de ondernemingen en de samenleving er de vruchten van plukken. Werknemers die

geen werkbaarheidsklachten hebben, zijn minder vaak ziek, zijn minder snel geneigd een andere job te zoeken en zien het vaker zitten om door te werken tot aan hun pensioen. Investeren in werkbaar werk loont dus.

WERKBAAR WERK EVOLUEERT VOORZICHTIG POSITIEF

Twee van de vier werkbaarheidsindicatoren zijn verbeterd tegenover de vorige werkbaarheidsmeting in 2019. Het gaat over *leermogelijkheden* en *motivatie*. Steeds meer werknemers krijgen voldoende leerkansen en kunnen hun competenties op de werk-

plek ontwikkelen. En de stijgende trend van motivatieproblemen sinds 2016 is in 2023 gestopt. Anderzijds blijft één op de vijf werknemers zijn job weinig boeiend en aantrekkelijk vinden. Vooral kortgeschoolde arbeiders komen terecht in deze minder motiverende jobs.

Voor de twee andere werkbaarheidsindicatoren *werk-privébalans* en *werkstress* stellen de onderzoekers een status quo vast: over de balans tussen werk en privé hebben werknemers het minst vaak klachten. In de onderwijs- en financiële sector en bij kaderfuncties liggen de combinatieproblemen tussen werk en privé het hoogst, zo blijkt uit de werkbaarheidsmeting. Ook volgens de meting heeft ruim één derde van de werknemers af te rekenen met werkstressklachten. Een derde daarvan, of omgerekend 330 000 werknemers, lopen een verhoogd risico op burn-out. Sinds het begin van de werkbaarheidsmetingen (2004) is werkstress het vaakst voorkomende werkbaarheidsknelpunt.

Combineren we de resultaten van de vier werkbaarheidsindicatoren, dan hebben 51,8% van de werknemers in Vlaanderen een werkbare job zonder knelpunten. Dat betekent dat ze geen problemen hebben op het vlak van werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans. Dat is beter dan in 2019 (49,6%). Al bij al is de kwaliteit van de jobs in Vlaanderen de voorbije vier jaar dus gestegen.

BLIJVEN INZETTEN OP WERKBAAR WERK

De afgelopen jaren won het thema werkbaar werk aan belang, zowel op de agenda van het beleid als op de werkvloer. Voor de Vlaamse werknemers- en werkgeversorganisaties, verenigd in de SERV, wijzen de cijfers van de nieuwe werkbaarheidsmeting op de gunstige effecten van werkbaar werk op jobs en arbeidsmarkt. Maar we zijn er nog niet, het gaat toch nog steeds om bijna 900.000 werknemers die een te hoge werkstress ervaren. En bijna de helft van de werknemers in Vlaanderen blijft met één of meer werkbaarheidsproblemen kampen. Inzetten op werkbaar werk zal dus ook in de nieuwe politieke legislatuur zeker nodig zijn. ACLVB blijft er mee voor ijveren om dit thema hoog op de politieke agenda te houden!

Meer weten of doen?

Het rapport *'Hoe werkbaar is je job? Werkbaarheidsmeting werknemers 2023'* vind je op www.serv.be.

Tips om zelf voor verandering te zorgen en je eigen werk en dat van je collega's werkbaar te maken zijn te lezen op www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/tips-werk-werkbaar-te-maken. Spreek ook de ACLVB-afgevaardigden in je bedrijf aan over dit thema. ■

De jobbonus is er

Ken jij de jobbonus? Dat is een premie van de Vlaamse overheid voor werknemers die:

- per maand minder dan € 2.700 bruto verdienden van januari tot en met juni 2022
- per maand minder dan € 2.900 bruto verdienden van juli tot en met december 2022

Dankzij de jobbonus wordt het financiële verschil tussen werkloosheid en werken groter.

Wie recht heeft op een jobbonus, krijgt hierover een brief. Vul daarna je rekeningnummer in op www.burgerprofiel.be/jobbonus. Heb je vorig jaar al een rekeningnummer ingevuld? Kijk dan na of dat nog juist is.

HULP NODIG OM DE JOBBONUS TE ONTVANGEN?

Om je rekeningnummer in te vullen in Mijn Burgerprofiel moet je je aanmelden met een digitale sleutel, zoals itsme.

Heb je hulp nodig om je aan te melden, een



digitale sleutel aan te maken of je rekeningnummer digitaal in te vullen? Bel het gratis infonummer 0800-61106 (elke werkdag van 9 tot 19 uur) of ga naar een digibank in jouw buurt (digibanken.vlaanderen.be). Op www.vlaanderen.be/jobbonus vind je meer informatie.

Of laat je bijstaan in je ACLVB-kantoor! De Liberale Vakbond helpt je graag verder. ■

Kandidaat zijn bij de sociale verkiezingen van 2024?

Kom naar een infosessie bij jou in de buurt

In mei volgend jaar vinden opnieuw sociale verkiezingen plaats, je kans bij uitstek om gedurende vier jaar je stem te laten horen op je werkplek. Maar niet alleen jouw stem, ook de stem van je collega's! Als werknemersafgevaardigde zit je in de cockpit van je onderneming, je beïnvloedt mee de beslissingen en baant de weg naar een fijnere werkplek voor alle medewerkers.

Twijfel je of opkomen op een ACLVB-lijst wel iets voor jou is? Wil je horen hoe de Liberale Vakbond je ondersteunt tijdens de verkiezingscampagne en eens je afgevaardigde bent? Maak je graag in een gemoedelijke sfeer kennis met de Bestendig Secretarissen en andere ACLVB-medewerkers van je zone?



Kom dan zeker naar een infosessie bij jou in de buurt. We stellen er onder meer onze verkiezingscampagne voor, geven informatie over de procedure van de sociale verkiezingen en bieden een antwoord op al je vragen.

Welkom

Op de website wordkandidaat.be vind je een overzicht van alle infosessies die de komende maanden in Vlaanderen en Brussel georganiseerd worden. Kies je voorkeurlocatie en -datum en schrijf je gratis in. Niet aarzelen, je hebt niets te verliezen. Doén dus! We ontvangen je met open armen. ■

Heb ik recht op een eindejaarspremie?

Het jaar 2023 zit er bijna op. Kerstmis en Nieuwjaar staan voor de deur, wat toch een duurdere periode betekent voor iedereen. Gelukkig is er nog de eindejaarspremie om naar uit te kijken! Maar heb ik wel recht op een eindejaarspremie?

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

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

AAN HET WERK ALS UITZENDKRACHT

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

De eindejaarspremie voor de uitzendkrachten bedraagt 8,33% van het brutoloon dat tussen 1 juli 2022 t.e.m. 30 juni 2023 werd verdiend. Om de eindejaarspremie te krijgen moet je minstens 65 dagen tewerkgesteld zijn geweest als uitzendkracht tussen 1 juli 2022 en 30 juni 2023. Ofwel 494 uren in die periode onderworpen zijn bij de sociale zekerheid als uitzendkracht. Dit kan dus gerust in een ander bedrijf geweest zijn, zelfs onder een ander uitzendbureau. Ben je na je periode interim vast in dienst gegaan bij de gebruiker, dan volstaan 65 dagen ofwel 494 uren.



Je ontvangt je aanvraagdocument per post bij je thuis begin december. Dit originele document breng je binnen in je plaatselijke ACLVB-kantoor. Als ACLVB-lid betalen wij **bovenop jouw eindejaarspremie een syndicale premie**. Het bedrag voor 2023 is vastgelegd op 112 euro.

NOG MAAR NET IN DIENST?

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

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

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)

Loon voor feestdagen

Met het eindejaar in zicht kunnen we weer uitkijken naar enkele betaalde feestdagen. Ook een werkloze heeft recht op een vergoeding voor wettelijke feestdagen. Maar wie zal die betalen?

Betaalt de (ex-)werkgever loon uit of ontvangt de werkloze een werkloosheidsvergoeding? De uitkomst is niet onbelangrijk, want de werkloosheidsuitkering bedraagt een stuk minder dan het loon.

BIJ VOLLEDIGE WERKLOOSHEID

Zelfs indien je niet meer aan het werk bent, kan je ex-werkgever onder bepaalde voorwaarden verplicht zijn om loon te betalen voor een aantal feestdagen. Indien de werkgever de feestdag niet moet vergoeden en je bent nog steeds werkloos, dan zal je (indien je aan alle voorwaarden voldoet) een werkloosheidsuitkering ontvangen voor deze dag.

Het *aantal* feestdagen dat de ex-werkgever moet betalen, wordt bepaald in functie van de anciënniteit in de onderneming. De aard van de arbeidsovereenkomst is echter zonder belang. Het kan dus gaan om een contract voor bepaalde of onbepaalde duur, een vervangingsovereenkomst, enzovoort.

Ononderbroken tewerkstelling?

Om recht te hebben op loon voor feestdagen na een tewerkstelling, moet de tewerkstelling ononderbroken en bij dezelfde werkgever gepresteerd zijn. Weekends, betaalde vakantiedagen, ziekte dagen, dagen tijdelijke werkloosheid, inhaalrustdagen, ... vormen geen onderbreking van de tewerkstelling. Verlof zonder wedde, staking of ongewettigde afwezigheid daarentegen wel.

Opmerkingen

- de ex-werkgever moet geen feestdag(en) betalen indien de werknemer ontslagen werd om dringende reden of indien de werknemer zelf ontslag heeft genomen
- de ex-werkgever is geen loon verschuldigd indien de werknemer op de feestdag reeds in dienst is bij een nieuwe werkgever

BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

De werkgever is verplicht het loon te betalen voor de wettelijke feestdag (of vervangingsdag) die samenvalt met een dag waarop je tijdelijk werkloos bent ingevolge economische redenen, technische stoornis of slecht weer. De werkgever betaalt in principe het volledige brutoloon voor de feestdag. De feestdag behoudt zijn karakter en de RVA zal geen werkloosheidsuitkering toekennen aan de tijdelijk werkloze voor deze feestdag. In afwijking van dit algemeen principe kan voor een aantal feestdagen (afhankelijk van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid tijdens het betrokken kalenderjaar), een vermindering van sociale bijdragen worden toegekend.

VRAGEN?

Heb je twijfels of je wel correct bent uitbetaald? Werk je met interim-contracten en is het niet duidelijk of je recht hebt op loon voor de feestdagen? Aarzel niet om je ACLVB-secretariaat te contacteren, of eens langs te gaan, dan bekijken we het samen met jou. ■

Minder dan 15 dagen ononderbroken gewerkt	dan heeft de werkgever geen verplichting om de feestdagen na je tewerkstelling uit te betalen de feestdagen worden door de werkloosheid vergoed Voorbeeld <i>Een werkloze krijgt een arbeidscontract van 2 december tot 12 december. Nadien is hij volledig werkloos. De feestdag van 25 december zal vergoed worden door de werkloosheid.</i>
Minstens 15 dagen en maximum 1 maand zonder onderbreking gewerkt	dan heeft de werkgever de verplichting om loon uit te betalen voor maximum 1 feestdag gelegen binnen de 14 dagen volgend op het einde van je tewerkstelling Voorbeeld <i>Een volledig werkloze begint te werken op 2 december tot en met 21 december. De werkgever is verplicht om voor 1 feestdag gelegen binnen de 14 dagen na 22 december loon uit te betalen (dus voor 25 december). De feestdag van 1 januari wordt door de werkloosheid vergoed.</i>
Minstens 1 maand zonder onderbreking gewerkt	dan heeft de werkgever de verplichting om loon uit te betalen voor alle feestdagen die zich binnen 30 dagen na het einde van de ononderbroken tewerkstellingsperiode bevinden Voorbeeld <i>Een werkloze vindt een job en begint op 13 november te werken tot 20 december. Vanaf 21 december is hij opnieuw volledig werkloos. In de periode van 30 dagen volgend op het einde van de tewerkstelling liggen 2 feestdagen, namelijk 25 december en 1 januari. De werkgever is verplicht het loon voor deze 2 feestdagen uit te betalen.</i>



Wil je kandidaat
worden voor de ACLVB
bij de sociale verkiezingen
in 2024?

Wil je wat
meer informatie
hierover?

Heb je vragen
of wil je graag naar een
infosessie komen?



**Ontdek het allemaal op
www.wordkandidaat.be**

SOCIALE VERKIEZINGEN 2024



**STOP JE ENERGIE
IN EEN POSITIEVE VAKBOND**

