



# VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



## De ACLVB-kandidaten vind je op lijst 1

In dit nummer:

Bescherming van kandidaten voor sociale verkiezingen start binnenkort | Onze sociale zekerheid bestaat 75 jaar | 100 jaar index in België | Huishoudhulpen vragen loonsverhoging van 1,1% | Rechten van werknemers en sociaal verzekerden moeten gevrijwaard blijven bij uitvoering Europees klimaatbeleid

# INHOUD

## 75 kaarsjes voor de sociale zekerheid 5

Op 28 december 1944, de dag dat Duitsland aan het Ardennenoffensief begon, werd in Brussel de 'Besluitwet betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders' ondertekend. We blikken terug ... en kijken vooruit.

## U kiest toch ook? 10

Anders dan bij de politieke verkiezingen geldt bij de sociale verkiezingen geen stemplicht. Wie mag kiezen bij de sociale verkiezingen? Wat bepaalt de wetgeving over de kiezerslijsten en wat is het belang van die kiezerslijsten?

## Beschermd 12

De kandidaten die opkomen bij de sociale verkiezingen, genieten van een bepaalde bescherming tegen ontslag. Die beschermingsperiode vangt binnenkort aan.

## Rechtvaardig naar klimaatneutraliteit 15

Europa gaat resoluut voor een omslag in het klimaatbeleid. Prima! Al waakt de ACLVB erover dat de transitie op een sociaal rechtvaardige manier gebeurt.

## Loon voor feestdagen 22

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



Lucie loot de namen van de vakbonden uit de hoed die minister van Werk Nathalie Muylle haar aanreikt.

## Stem 1!

Een onschuldig handje lootte dus het lijstnummer 1 voor de ACLVB, nummer 2 voor het ACV, 3 voor het ABVV en 4 voor de NCK. De procedure voor de sociale verkiezingen gaat haar gang. De werkgevers hebben in december de lijst van de technische bedrijfseenheden en de functies van het leidinggevend personeel en de kaderleden gecommuniceerd. De bescherming van de kandidaten vangt aan in januari, en in februari zullen de werkgevers officieel de stembdatum of stemdata aanplakken en vooral het aantal te begeben mandaten in de OR en/of het CPBW. Intussen blijven we gemotiveerde kandidaten zoeken, zoals al diegenen die deelnamen aan onze zonale informatiesessies, popelend van ongeduld om met de verkiezingscampagne te starten. Terwijl de politieke democratie een triestig schouwspel laat zien van polarisering en de onmogelijkheid om tot een akkoord te komen, is het van belang dat de sociale democratie het goede voorbeeld geeft.

## VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

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

### VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

**REDACTIE** Annick Colpaert, Maité 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.

# Alles zit vast

**A**l een jaar zonder volwaardige federale regering en al 6 maanden zonder verhoging van het minimumloon. De tijd verstrijkt en de problemen houden aan of verergeren zelfs. Ik had u graag van harte een gelukkig 2020 gewenst. Jammer genoeg weten we niet welk beleid de komende vier jaar zal gevoerd worden. De verdeling van de stemmen naar de wens van de kiezers verplicht partijen met zeer uiteenlopende programma's om een coalitie te vormen, waarin elkeen toegevingen zal moeten doen. Sommigen beloven dat de vermogens zullen aangepakt worden en iedereen recht zal hebben op een pensioen van 1 500 euro. Anderen willen doorgaan met het verlagen van de patronale bijdragen, op het gevaar af de sociale zekerheid te verzwakken en de werkloosheidsuitkeringen te beperken in de tijd. Een spagaat van jewelste.

Met een regering in lopende zaken wordt elk nieuw initiatief op politiek vlak geblokkeerd. Ook het federaal sociaal overleg wordt ondermijnd bij gebrek aan een regering en wegens de weigering door een vakbondscentrale om de minimumlonen op te trekken met 1,1%, omdat dat te weinig zou zijn. Ondertussen heb-



ben we sinds de maand juli ... helemaal niets. En het verlies dat de 130 000 betrokken personen leden, zullen ze nooit meer kunnen recupereren. Nochtans zijn zij het die per definitie dat geld ten zeerste nodig hebben. Dat alles vergemakkelijkt uiteraard de afwachtende pose van de werkgevers. Het oponthoud leidt ertoe dat er geen vooruitgang geboekt wordt in het dossier van de toepassing van artikel 39 ter van de Arbeidsovereenkomstenwet. De regering-Michel had beslist dat een deel van de ontslagvergoeding moest aangewend worden voor een grotere inzetbaarheid van de werknemer als de opzegtermijn meer dan 30 maanden bedraagt. In de redenering van onze ministers zou de werknemer een derde van zijn uitkering moeten besteden aan opleidingen die hem gemakkelijker aan een nieuwe job kunnen helpen, hetzij door zijn beroepscompetenties aan te scherpen, hetzij om een totaal andere beroepsrichting uit te gaan.

Bij de ACLVB denken we dat het de rol en de verantwoordelijkheid van de werkgever is om de opleiding van de werknemers te verzekeren, rechtstreeks in de onderneming gedurende hun hele loopbaan, in het belang van de onderneming, en onrechtstreeks via de sector. Het is de rol en de verantwoordelijkheid van de overheden – de Belgische staat en de gewesten – opleidingen te organiseren voor de werknemers en uitkeringen toe te kennen om het eventuele loonverlies te compenseren (met name het geval bij tijdskrediet) als de lessen plaatsvinden tijdens de arbeidsuren. In de versie van de regering-Michel is het de ontslagen werknemer die zijn bij- of omscholing betaalt, dat is niet normaal. Vermits we de wet niet kunnen veranderen, pleit de ACLVB voor het verminderen van het aandeel van een derde van de opzegvergoeding, want dat is een veel te zware prijs in een periode van moeilijkheden.

Nu de beschermingsperiode bijna aanvangt, gaan mijn gedachten ook naar de kandidaten en kandidates voor de sociale verkiezingen in mei 2020. Het resultaat zal grotendeels van hen afhangen. Mijn naam zal niet te zien zijn op de stembiljetten. De kiezers zullen er enkel de namen van de vrouwen en mannen terugvinden die een deel van hun tijd en energie zullen wijden aan het opkomen voor hun collega's. Ik heb vertrouwen in hen allen. Samen zullen we nog sterker de stem van het liberaal syndicalisme laten weerklinken; een positief syndicalisme, op zoek naar oplossingen en toch in staat om krachtadig te besturen wanneer de regering of de werkgevers iedere onderhandeling weigeren. ■

**Mario Coppens**  
Nationaal Voorzitter

## Dienstenchequesector

# Werkgevers weigeren huishoudhulpen 1,1% loonsverhoging toe te kennen

De werknemers (en enkele werknemers) van de dienstenchequesector hebben verschillende malen gemanifesteerd om de werkgevers tot een loonsverhoging aan te zetten. Voor de 140 000 huishoudhulpen betekent 1,1% echt wel wat meer dan de eenmalige premie van 130 euro per jaar (voor een voltijds tewerkgestelde) in de vorm van ecocheques, zoals de werkgevers het zouden willen. Want zo iets is simpelweg geen respect hebben voor het werk van de huishoudhulp.



Op 28 november manifesteerden een duizendtal werknemers en werknemers van de dienstenchequesector voor de zetel van de groep Randstad, de maatschappij die het merk Tempo-Team beheert. Ze eisten garanties voor een echte loonsverhoging. Zelfs de minister van Werk Nathalie Muylle vindt het onvoorstelbaar dat de verhoging met 1,1% die vandaag in heel wat sectoren wordt doorgevoerd, nog niet werd toegepast voor de huishoudhulpen, die zo'n waardevolle steun betekenen voor heel veel gezinnen.

**D**e onderhandelingen voor betere loon- en arbeidsvoorwaarden in de sector van de dienstencheques bevinden zich in een impasse sinds de weigering van de werkgevers om de lonen met 1,1% op te trekken, zoals dat in de meeste sectoren gebeurt. Verbolgen door een dergelijk gebrek aan respect voor de huishoudhulpen hebben de vakbonden besloten de deur dicht te gooien. Volgens de ACLVB vergeten de werkgevers enkele bijzonderheden van de sector, die de zaak niet alleen mogelijk maken, maar zelfs onontbeerlijk. Ten eerste worden de dienstencheques zwaar gesubsidieerd door de overheid, wat een verantwoordelijkheid inhoudt tegenover de samenleving. Daarnaast is het personeel hoofdzakelijk vrouwelijk, met heel wat - al dan niet vrijwillig - deeltijdse krachten, die bovendien nog eens behoren tot de groep eenoudergezinnen. Voor hen is een verhoging met 1,1% dus een noemenswaardige vooruitgang.

### ARMOEDEGRENS

Vergeten we ook niet dat het minimumloon er € 11,04 bedraagt, met als gevolg dat heel wat huishoudhulpen, ondanks hun lastige arbeidsomstandigheden, onder de armoedegrens leven.

Desondanks oordeelden de werkgevers dat een eenmalige netto-premie in de vorm van ecocheques voor 0,6% van de loonmarge moet volstaan. Ter herinnering: de norm voor de sectorale onderhandelingen 2019-2020 werd vastgesteld op 1,1%. Omgerekend is dat voor een voltijdse werknemer een ecocheque van € 130. Voor de meeste werknemers zal het in werkelijkheid slechts over € 65 gaan, gezien er vooral deeltijds gewerkt wordt. Een dergelijke minachting tegenover deze werknemers kunnen we niet aanvaarden.

### HET GELD IS ER

Twee zaken zijn essentieel. Ten eerste zijn er wel degelijk marges volgens ons. De grote commerciële bedrijven doen het goed, zeer goed zelfs. Om dat te begrijpen moet je maar kijken naar de winst die ze maken en de dividenden die ze uitkeren. Het zijn net die bedrijven die ook de meeste werknemers in dienst hebben. Doen alsof er geen geld is, terwijl het misbruikt wordt, is de spot drijven met de werkne(em)sters. Ten tweede krijgen wij de laatste jaren steeds meer signalen dat de brutolonen in de sector dringend moeten stijgen, dat de job als huishoudhulp niet vol te houden is tot aan het pensioen en dat de ondersteuning en opleidingskansen, zeker binnen de grote commerciële bedrijven, miniem zijn. Dat zeggen wij niet alleen, maar het wordt ook bevestigd door steeds meer studies. Een oplossing vinden wij niet terug in het bedroevende voorstel van de werkgevers, wel integendeel. Dit bewijst alleen maar dat er geen waardering en respect is voor deze werknemers, ook niet van hun eigen werkgever! Dat de huishoudhulpen dag in dag uit bij meer dan een miljoen gezinnen voor een proper huis zorgen, wordt maar al te vaak vergeten.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront heeft daarom een stakingsaanzegging voor onbepaalde duur ingediend en voert acties om de onderhandelingen in het paritair comité te deblokken. ■

# 75 jaar sociale zekerheid in België

Op 28 december 1944, de dag dat Duitsland aan het verwoestende Ardennenoffensief begon, werd in Brussel de 'Besluitwet betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders' ondertekend. De wet legde de basis voor de sociale zekerheid die we vandaag kennen: een wettelijk verankerde sociale bescherming, gebaseerd op solidariteit en verzekering, en voornamelijk gefinancierd door bijdragen van werkgevers en werknemers op het loon.



Wie onze sociale zekerheid belaaft ... krijgt weerwerk van het gemeenschappelijk vakbondsfrent.

## LANGE VOORGESCHIEDENIS

De eerste systemen van sociale verzekering zien we ontstaan in de tweede helft van de 19de eeuw, in de periode van de eerste industriële revolutie. Mensen trokken massaal naar de fabrieken en werden geconfronteerd met nieuwe sociale risico's zoals werkongevallen, ziekte, werkverlies, enz. Geen werk, geen inkomen en gezinnen kwamen in een nog grotere armoede terecht. Om zich hiertegen te verzekeren, gingen de arbeiders zelf "maatschappijen van onderlinge bijstand" oprichten. Een deel van het karige loon werd vrijwillig aan een kas afgestaan om van een uitkering te kunnen genieten bij ziekte of ouderdom. Naast de initiatieven van de arbeiders zelf, gingen ook sommige werkgevers kinderbijslagkassen oprichten. Door de enorme

crisis werd het duidelijk dat overheidstussenkomst niet kon uitblijven, zowel op financieel als organisatorisch vlak. Aansluiten bleef voor de arbeiders echter vrijwillig. De eerste verplichte verzekering ontstond in 1903 en had betrekking op arbeidsongevallen. Het gros van de risico's bleef echter verzekerd via totale vrijwilligheid.

## ER BEWEEGT WAT TIJDENS DE TWEEDE WERELDOORLOG

Uit de begeleidende voordracht bij de Besluitwet van 1944 aan regent Karel blijkt dat men hiermee ons land wou laten aansluiten bij een algemene beweging van democratische landen die door de uitbreiding van de sociale zekerheid tot een rechtvaardiger verdeling van de economische vooruitgang wilde komen.



Solidariteit, al 75 jaar de hoeksteen van onze sociale zekerheid.

De Besluitwet maakte de sociale verzekeringen zonder uitzondering verplicht en verbeterde de kwaliteit van de uitkeringen en de financiering ervan. Het systeem werd opgebouwd rond de financiering uit verplichte sociale bijdragen op het loon te betalen door werkgevers en werknemers. Het recht op socialezekerheidsuitkeringen was verbonden aan die bijdrageplicht. De inning van de bijdragen werd generationaliseerd door de oprichting van de Rijksdienst voor Maatschappelijke Zekerheid, die voortaan de bijdragen voor alle takken ging innen en verdelen. Die Rijksdienst, de huidige RSZ, zou net als de andere op te richten openbare instellingen van de sociale zekerheid, paritair worden beheerd door vertegenwoordigers van erkende werkgevers- en werknemersorganisaties.

De Besluitwet was immers het resultaat van het 'ontwerp van overeenkomst tot sociale solidariteit', waarover tijdens de oorlog in ons bezette land clandestien en informeel werd onderhandeld door een comité van werknemers en werkgevers, ondersteund door ambtenaren die door de bezetter uit hun ambt werden ontzet. Ze werden verbonden door hun vertrouwen in de kracht van het sociaal overleg als een essentiële voorwaarde om

het naoorlogse economische en sociale herstel tot een goed einde te brengen. Die ambitie werd ver overstegen, want hun 'ontwerp van overeenkomst' werd een 'sociaal pact' dat ons land op weg zette naar een lange periode van economische groei, productiviteit en sociale vooruitgang. Het herstelde de sociale cohesie en zorgde voor een draagvlak voor economische vooruitgang. Naast het sociaal overleg werd de sociale zekerheid hiermee een essentiële component van ons sociaaleconomisch model.

Ons land werd daarmee een pionier in het realiseren van inclusieve economische groei. Om duurzaam te zijn, moeten de vruchten van de economische groei worden gedeeld door brede lagen van de bevolking.

### HEDEN

Dat is een stelling die de OESO vandaag de dag onderschrijft en promoot. De economische groei wordt in ons land meer verspreid over de bevolkingsklassen dan in andere geïndustrialiseerde landen, terwijl de sociale zekerheid essentieel is voor de preventie van inkomensarmoede. Sociaal overleg en sociale zekerheid creëren daarbij een draagvlak voor economische groei en verhogen de weerbaarheid van de economie. Het laat ons toe

om wendbaar om te gaan met transities en stabiliseert de economie in tijden van economische crisis. Het verhoogt de voorspelbaarheid die essentieel is voor een gunstig investeringsklimaat.

Onze Openbare Instellingen van de Sociale Zekerheid worden paritair beheerd en genieten van een relatief grote autonomie. Ze beheren onze sociale zekerheid op een efficiënte en dynamische manier. Op vlak van informatisering is de RSZ een voorloper en uitblinker op internationaal vlak.

### WAT IS DE SOCIALE ZEKERHEID VANDAAG?

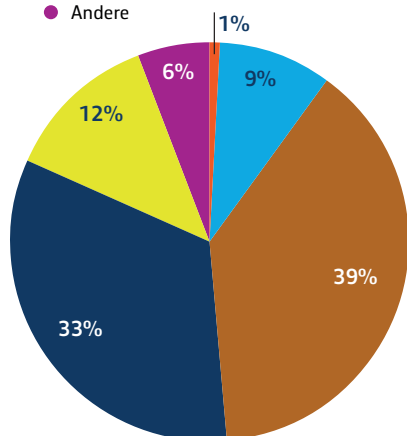
De burger moet zich steeds tot een instelling wenden om een uitkering te ontvangen. Het is de taak van de instelling om te onderzoeken of de betrokkene voldoet aan de voorwaarden.

Elke tak heeft specifieke voorwaarden waaraan voldaan moet zijn om te kunnen genieten van uitkeringen.

De uitgaven van de sociale zekerheid lopen hoog op. Momenteel gaat het over een bedrag van 72,7 miljard euro dat wordt gespendeerd. Het grootste deel daarvan gaat naar de pensioenen en de geneeskundige verzorging.

### Uitgaven sociale zekerheid per tak (2019)

- Arbeidsongevallen en beroepsziekten
- Werkloosheidsuitkeringen, SWT, tijdskrediet
- Pensioenen
- Geneeskundige verzorging
- Ziekte- en invaliditeitsuitkering
- Andere



### WIE BETAALT DAT?

Het geld voor de sociale zekerheid komt van de werknemers en werkgevers. Dit dekt echter de volledige kost niet. Daarom wordt een beroep gedaan op de alternatieve financiering en de overheidsdotatie. De alternatieve financiering bestaat uit roerende voorheffing en komt vanuit de btw-ontvangsten. Wanneer er te weinig inkomsten zijn om de uitgaven te betalen, dan kan de overheid onder bepaalde voorwaarden een evenwichtsdotatie toekennen. Dat is een bedrag dat de overheid uit de algemene middelen haalt en toekent aan de sociale zekerheid. Hierdoor zijn de uitgaven en inkomsten in evenwicht.

Samengevat bestaat de financiering van de sociale zekerheid vandaag voor ongeveer 70% uit sociale bijdragen en 30% uit algemene middelen. Het overheidsaandeel is in de sociale zekerheid sinds de jaren 1990 alleen maar toegenomen.

### DE ACLVB ALS PARTNER IN DE SOCIALE ZEKERHEID

De ACLVB zetelt in de beheerscomités van de instellingen van sociale zekerheid, zoals de RVA, de Federale Pensioendienst,... Daar wordt onder meer geadviseerd over nieuwe wetgeving en de financiering van de sociale zekerheid. Verder beheert zij als het ware mee de goede werking van de instellingen.

Anderzijds biedt de ACLVB juridische bijstand wanneer een lid problemen heeft met een van



de instellingen. Indien nodig, trekt ze naar de arbeidsrechtbank om de zaak op te lossen.

Ten slotte is de ACLVB sinds 1947 een erkende uitbetalingsinstelling voor de werkloosheidsuitkeringen. Dat betekent dat de ACLVB gerechtigd is om, onder controle van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, voor haar leden de nodige dossiers aan te maken wanneer een van hen recht heeft op werkloosheidsuitkeringen. Nadien zal de ACLVB ook maandelijks de uitkering betalen.

### UITDAGINGEN VOOR DE TOEKOMST

In het vorig nummer van de Vrijuit kon u reeds

lezen dat tijdens het Nationaal Comité van de ACLVB op 19 november tal van uitdagingen voor de toekomst zijn gesteld. Hoe de gevolgen van de vergrijzing opvangen? Moeten andere inkomsten dan die uit arbeid bijdragen aan het stelsel? Wat met de nieuwe vormen van werken?

Heel wat vragen waarover de ACLVB zich de komende maanden verder zal buigen.

Eén zaak is duidelijk: de ACLVB zal blijven strijden voor een sterke, betrouwbare sociale zekerheid voor iedereen.

Sabine Slegers



Een foto van ettelijke decennia terug. De dienst werkloosheid van de ACLVB betaalt de werklozen uit.

# De Belgische index bestaat 100 jaar

In 2020 is het 100 jaar geleden dat de *Belgische index der consumptieprijzen* het levenslicht zag. Doorheen de tijd heeft de index, met de eraan gekoppelde indexering van lonen en uitkeringen, alvast zijn meerwaarde bewezen.

Een gesprek met Maarten Boghaert, die namens de ACLVB deel uitmaakt van de Indexcommissie.

**D**e consumptieprijsindex, kortweg de index of CPI, is het instrument bij uitstek om de prijsevolutie van de door de Belgische gezinnen geconsumeerde goederen en diensten te meten. Het was in 1920 dat het Belgische ministerie van Nijverheid, Arbeid en Bevoorrading voor de eerste keer een indexcijfer van kleinhandelsprijzen publiceerde. Geleidelijk aan werden in tal van beroepssectoren de lonen gekoppeld aan de evolutie van de index, nadien was dat ook het geval voor de aanpassing van de kinderbijslag, de pensioenen en nog later de werkloosheidsuitkeringen. Heel wat hervormingen verder kwamen we uiteindelijk tot het systeem dat we nu kennen. Daar weet Maarten Boghaert van de ACLVB-studiedienst alles van.

## Hoe wordt de index berekend?

*Maarten Boghaert:* Ideaal zouden we alle prijzen van alle diensten en goederen in kaart moeten brengen, iets wat uiteraard niet mogelijk is. Daarom worden de belangrijkste goederen en diensten in rekening genomen, ook wel de 'getuigen' genoemd. Samen vormen ze de indexkorf. Momenteel zitten 671 getuigen in die korf, al ligt het eigenlijke aantal opgevolgde producten in praktijk veel hoger dankzij nieuwe technologieën zoals scannerdata. Die getuigen krijgen een representatief gewicht op basis van een Huishoudbudgetonder-

zoek, dat tweejaarlijks bij zo'n 6 000 Belgische gezinnen wordt georganiseerd.

Indexagenten noteren de prijzen van de getuigen in verschillende verkooppunten over heel België. Daarnaast gebeurt het verzamelen en registreren van prijzen van bepaalde getuigen, denk bijvoorbeeld aan telecomdiensten en private huur, via een specifieke methodologie. De laatste jaren wordt ook gebruikgemaakt van scannerdata - het Belgische statistiekbureau Statbel sloot in dat verband een akkoord met 3 grote winkelketens om maandelijks alle kassagegevens te verkrijgen - en van webscraping, waarbij automatisch gegevens van het internet worden verzameld. Dat laatste is bijvoorbeeld het geval voor hotels, reizen, enz. Door die moderne methodes, goed voor ruim een kwart van de producten uit de indexkorf, is de nauwkeurigheid van de consumentenprijsindex aanzienlijk verbeterd.

## Je bent namens de ACLVB actief in de Indexcommissie. Wat doet de Indexcommissie precies?

De Indexcommissie bestaat uit 21 leden, afkomstig van vakbonden en werknemersorganisaties en uit de academische wereld. We worden ondersteund door verte-

genwoordigers van de FOD Economie. Telkens op de voorlaatste werkdag van de maand komen we in Brussel bijeen om de consumptieprijsindex voor die maand te onderzoeken. Wanneer we geen bezwaar hebben bij de manier waarop die door de statistici werd berekend, keuren we het indexcijfer goed. Na de middag, wanneer de vergadering afgelopen is, wordt het dan officieel gepubliceerd.

Belangrijker nog is dat de Indexcommissie de jaarlijkse hervormingen aan de indexberekening van het begin tot het einde omkadert en opvolgt, en in dat verband ook concrete aanbevelingen formuleert. We geven advies en doen voorstellen tot onder meer de invoering van nieuwe getuigen en het schrappen van oude getuigen. Daarnaast is de Indexcommissie ook bevoegd voor het beoordelen van methodologische wijzigingen in de berekeningsmethodes, die doorgaans door de vertegenwoordigers van de FOD Economie worden uitgewerkt. Dat bundelen we in een jaarlijks advies aan de minister van Economie, die de uiteindelijke beslissingsbevoegdheid heeft. En al hebben we als Indexcommissie slechts een adviserende bevoegdheid, toch zie je dat de minister van Economie de aanbevelingen uit de unanieme adviezen en de maandelijkse goedkeuring van de indexcijfers volgt.

## AUTOMATISCHE LOONINDEXERING

België kent als een van de weinige landen ter wereld een systeem van automatische loonindexering: de lonen van het overgrote deel van de werknemers uit de privésector, de lonen van het overheids personeel en de sociale uitkeringen en pensioenen worden aangepast aan de evolutie van de consumptieprijzen. In de openbare sector is het indexeringsmechanisme bij wet vastgelegd. In de private sector krijgen de verschillende paritaire comités de vrijheid om hun methode voor loonindexering via een







Maarten Boghaert van de ACLVB-studiedienst waakt in de Indexcommissie mee over de zorgvuldige berekening van de index. "De Belgische index is een van de meest representatieve ter wereld! Daardoor worden in ons land de lonen en sociale uitkeringen op een uiterst betrouwbare manier aangepast aan de wijzigende kosten voor levensonderhoud."

cao vast te leggen: ofwel op vaste, periodieke basis ofwel telkens wanneer de index met een bepaald percentage gestegen is.

#### Wat is het belang van die automatische loonindexering?

De automatische loonindexering levert een aantal zeer duidelijke voordelen! Ze biedt de garantie dat de koopkracht van de Belgen wordt gevrijwaard en we dus eenzelfde niveau van aankopen zullen kunnen blijven doen wanneer de prijzen van producten en diensten stijgen. Een belangrijke geruststelling toch? Dankzij de automatische loonindexering blijft de particuliere consumptie - die toch goed is voor 50% van de bestedingen in de economie - beschermd, ook als er zich een economische crisis voordoet. Omgekeerd heeft de indexsprong van 2015, die iedere werknemer en sociaal verzekerde 2% aan koopkracht heeft gekost, er dan weer toe geleid dat de economische groei in België in de periode 2015-2017 gemiddeld 0,5% per jaar lager lag dan in de rest van de EU.

En dat is nog niet alles. De automatische loonindexering garandeert een gestage groei van de inkomsten in de personenbelasting en de sociale zekerheid. Ze zorgt ook voor stabiliteit en zekerheid voor de bedrijven; we zullen als vakbonden immers door het systeem minder snel met strenge looneisen komen aanzetten. Het faciliteert ook de loononderhandelingen in de ondernemingen en de sectoren. Kortom, het systeem zorgt voor meer sociale vrede.

#### Werkgevers worden door de automatische loonindexering op regelmatige basis verplicht

#### de lonen te verhogen. Is dat niet nadelig voor het concurrentievermogen van ons land?

Neen, toch niet. Hoewel de wet van 1996, zeker sinds de hervorming, (te) veel restricties met zich meebrengt, zorgt ze er wel voor dat de indexeringen in rekening worden gebracht bij het vastleggen van de loonnorm. Het verschil tussen de verwachte indexeringen in België en de verwachte loonontwikkeling in de drie buurlanden bepaalt in belangrijke mate de maximale loonmarge. Maar ook zonder die indexeringen zouden werkgevers op het einde van de rit een gelijkaardige nominale loonsverhoging moeten toekennen. Alleen zou het bereiken van een akkoord veel moeilijker zijn, en bepaalde sectoren of werknemers zouden uit de boot vallen. Het te restrictieve kader van de wet van 1996 verhindert trouwens een ontsporing van de loonkosten.

Het feit dat de automatische loonindexering de koopkracht beschermt, zorgt bovendien voor een duurzame economische groei, in het bijzonder op de lokale markten. Dat is heel belangrijk voor de Belgische ondernemingen die zich hier moeten handhaven. De gestage toename van de overheidsinkomsten zorgt er tevens voor dat de overheid in staat is om voldoende te investeren in sociale zekerheid, publieke dienstverlening, subsidies aan ondernemingen, infrastructuur, ... allemaal belangrijk voor een vlotte werking van de economie en dus voor het concurrentievermogen.

Weet alvast dat tot nog toe geen enkele wetenschappelijke studie aangetoond heeft dat de automatische loonindexering het concurrentievermogen van de Belgische ondernemingen zou

aantasten! Integendeel, een studie van UCL uit 2013 heeft net aangetoond dat er op langere termijn geen negatieve impact kan vastgesteld worden.

#### Leidt de automatische loonindexering niet tot een snellere toename van de inflatie, doordat ondernemingen geneigd zouden zijn om hogere loonkosten direct door te rekenen in hun prijzen?

Neen, zo'n vaart loopt het niet. Het moment waarop de lonen worden geïndexeerd, verschilt van sector tot sector. Dus er is nooit sprake van één moment waarop alle lonen worden geïndexeerd en vervolgens worden doorgerekend in de prijzen. Bovendien wordt er geïndexeerd op basis van een afgevlakte index - het gemiddelde van de laatste 4 maanden - dus plotse prijsstijgingen worden afgevlakt. Overigens worden olieproducten, alcohol en tabak niet in rekening gebracht, dus een plotse stijging van de olieprijs of accijnsverhogingen leiden niet tot een snellere toename van de inflatie.

#### 100 jaar index, hulde aan de eeuweling?

Zeker weten. De Belgische index is een betrouwbaar gegeven, hij wordt zorgvuldig berekend en is de meest representatieve index ter wereld, onder meer door de constructieve bijdrage van de sociale partners bij de berekening ervan. Ook het huidige systeem van automatische loonindexering hoeft nog lang niet afgeschreven te worden!

### 100 JAAR INDEX IN 10 KERNPUNTEN



Naar aanleiding van het 100-jarig bestaan van de index hebben de experts van de drie vakbonden die actief zijn in de Indexcommissie een brochure opgesteld. Daarin leggen ze helder en beknopt uit wat de index precies inhoudt, hoe het indexmechanisme werkt en wat het belang is van de automatische loonindexering. Interessant!

De brochure '100 jaar index in 10 kernpunten' (13 blz.) vind je op [www.aclvb.be/nl/index](http://www.aclvb.be/nl/index).

# U kiest toch ook?

**De OR en het CPBW zijn paritair samengestelde organen. De vertegenwoordigers van de werknemers in deze organen worden verkozen tijdens de sociale verkiezingen. Anders dan bij de politieke verkiezingen geldt er geen stemplicht. Toch is het enorm belangrijk dat zoveel mogelijk werknemers daadwerkelijk hun stem uitbrengen. Alleen zo kunnen de werknemers hun eisen kracht bijzetten en de door hen gewenste veranderingen binnen het bedrijf bewerkstelligen.**

## WIE MAG KIEZEN?

Op de dag van de verkiezingen (dag Y) moet men in dienst zijn van de onderneming, d.w.z. verbonden zijn met een arbeids- of leerovereenkomst.

Een werknemer wiens arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen vóór de datum waarop de kiezerslijsten worden samengesteld, voldoet niet aan de kiesvoorwaarden en wordt terecht niet vermeld op de kiezerslijst, zelfs als hij zijn ontslag aanvecht (*Arbrb. Brussel, 7.03.2012*).

Daarenboven moet men op de dag van de verkiezingen sedert ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn, hetzij in de juridische entiteit, hetzij in de technische bedrijfseenheid als die is samengesteld uit verschillende juridische entiteiten.

Deze anciënniteitsvoorwaarde moet globaal bekeken worden wanneer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aansluit op een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd. Een onderbreking van één dag tussen twee arbeidsovereenkomsten omwille van een collectieve sluitingsdag, onderbreekt de anciënniteit niet (*Arbrb. Leuven, 04.04.1991*).

Periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (ziekte, vakantie, moederschapsrust, ...) hebben ook geen invloed op de anciënniteit. Dit is ook zo bij conventionele schorsingsgronden (*Arbrb. Antwerpen, 08.03.2012*). Voor de berekening van deze anciënniteit wordt ook rekening gehouden met de periodes dat de werknemer is tewerkgesteld geweest voor het volgen van een beroepsopleiding in een onderneming.

Bij overname van een onderneming krachtens overeenkomst wordt de anciënniteit die werd

verworven vóór de overname, ook meegeteld (*Arbrb. Brussel, 27.04.2000*).

Met de eerdere prestaties als uitzendkracht hoeft geen rekening te worden gehouden, aangezien de werknemer niet met de gebruiker verbonden is door een arbeidsovereenkomst. De sociale verkiezingen mogen niet als gevolg hebben dat ze iemands statuut wijzigen (*Arbrb. Luik, 23.04.2012 en Arbrb. Brussel, 18.03.2016*).

De nationaliteit van de werknemer is van geen enkel belang. Iedere werknemer die minstens drie maanden is tewerkgesteld in de onderneming, kan kiezen, ongeacht zijn nationaliteit.

Eén grote uitzondering op al het voorgaande is dat de werknemers die behoren tot de categorie van het leidinggevend personeel, niet stemgerechtigd zijn.

Nieuw is dat uitzendkrachten voortaan mogen stemmen bij de gebruiker, indien aan 2 cumulatieve voorwaarden wordt voldaan:

1) in een referteperiode die loopt van 1.08.2019 tot en met dag X ten minste 3 ononderbroken maanden of in geval van onderbreking minstens 65 arbeidsdagen tewerkgesteld zijn geweest in de juridische entiteit van de gebruiker of in de technische bedrijfseenheid van de gebruiker gevormd door meerdere juridische entiteiten.

EN

2) in een referteperiode die loopt vanaf de datum van aanplakking van het bericht X tot en met Y-13 (= 13e dag die de verkiezingen voorafgaat) minstens 26 arbeidsdagen tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit van de gebruiker of in de technische bedrijfseenheid van de gebruiker gevormd door meerdere juridische entiteiten. Hier wordt geen onderscheid gemaakt tussen onderbroken en ononderbroken tewerkstellingsperiodes.

Een uitzendkracht die voldoet aan deze voorwaarden is gerechtigd om te stemmen, ook al is hij/zij op de dag van de verkiezingen niet meer ter beschikking gesteld bij de gebruiker. Het is eveneens mogelijk dat een uitzendkracht voldoet aan de voorwaarden bij twee verschillende ondernemingen, en aldus bij twee verschillende ondernemingen mag stemmen.

## DE KIEZERSLIJSTEN

De kiezerslijsten worden vastgelegd per technische bedrijfseenheid waarvoor een orgaan moet worden opgericht. De opstelling ervan gebeurt door de OR, het CPBW of, bij gebrek daaraan, door de werkgever zelf. Op de dag X, voorzien van 11 tot en met 24 februari 2020, maakt de OR, het CPBW of de werkgever de voorlopige kiezerslijsten bekend. Dit gebeurt door aanplakking van de lijsten zelf of van de plaats waar ze kunnen worden geraadpleegd. Dit kan ook vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers daartoe toegang hebben tijdens de normale werkuren.

De kiezerslijsten worden enkel verzonden naar de ACLVB bij afwezigheid van OR, CPBW of SD waarin alle representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd zijn. In veel gevallen zal de ACLVB dus niet beschikken over de kiezerslijsten, zodat de kiezerslijsten enkel ter plaatse kunnen worden gecontroleerd (*Arbrb. Gent, 17.03.2016*).

Op de kiezerslijsten worden alle werknemers en uitzendkrachten vermeld die op dag X in de onderneming zijn tewerkgesteld en die aan de wettelijke voorwaarden zullen voldoen. De lijsten worden opgesteld in alfabetische volgorde van de namen van de kiezers. Voor iedere kiezer wordt de naam, voornaam, de geboortedatum,

de datum van indiensttreding en plaats van tewerkstelling in de onderneming vermeld.

De wetgeving bepaalt dat de kiezers op afzonderlijke lijsten worden ingeschreven, naargelang de categorie waartoe zij behoren:

- De arbeiders en bedienden worden ingeschreven op aparte lijsten, afhankelijk van de aangifte bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. De arbeidsrechtbanken zijn in dit kader niet bevoegd om te oordelen of een kiezer, die volgens de RSZ-aangifte een arbeider is maar in werkelijkheid bediende is, op de kiezerslijsten van de bediende moet worden opgenomen (*Cass. 08.01.2001*).
- De kaderleden worden slechts afzonderlijk op een kiezerslijst ingeschreven in de mate dat er minstens 15 kaderleden zijn tewerkgesteld (enkel OR).
- De jeugdige werknemers (jonger dan 25 jaar op dag Y) moeten met minstens 25 zijn om op afzonderlijke kiezerslijsten te kunnen staan.

De werknemers moeten voorkomen op de kiezerslijsten van de plaats waar hun reële werksfeer zich situeert (*Arbrb. Luik, 24.03.2000*) of op de plaats van de hoofdvestiging indien zij op diverse plaatsen zijn tewerkgesteld (*Arbrb. Namen, 31.03.1995*). Voor een rondreizende werknemer die op grond van een cao de plaats van stemming kan kiezen binnen de regio waar hij hoofdzakelijk tewerkgesteld is, moet deze keuze worden geëerbiedigd.

### BELANG VAN DE KIEZERSLIJSTEN

De hoedanigheid van kiezer wordt vastgesteld door de inschrijving op de kiezerslijsten. Dit betekent dat alle kiesgerechtigden op een kiezerslijst moeten voorkomen. Ten laatste op datum Y-13 kunnen werknemers van de kiezerslijsten worden geschrapt als zij geen deel meer uitmaken van het personeel op het moment waarop de oproepingen voor de verkiezingen worden verzonden. Ook uitzendkrachten kunnen ten laatste op datum Y-13 worden geschrapt indien zij niet voldoen aan de kiesvoorwaarden. Dergelijke beslissing kan alleen worden genomen door de OR, het CPBW, of, bij gebrek hieraan, door de werkgever in samenspraak met de Vakbondsafvaardiging en dit telkens met eenparigheid van stemmen. Werknemers en uitzendkrachten die op de kieslijsten staan en niet geschrapt werden, mogen stemmen, ook al voldoen ze niet aan de voorwaarden of zijn ze niet meer tewerkgesteld bij de onderneming/gebruiker.



Het is altijd nuttig eventjes te checken of je naam wel effectief op de kiezerslijst voorkomt. De voorzitter van het stembureau mag immers geen werknemers tot de stemverrichting toelaten, als die niet op de definitieve kiezerslijsten voorkomen, zelfs als zij aan alle voorwaarden inzake kiesrecht voldoen (*Arbrb. Antwerpen, 14.07.2008*).

Daartegen is de al of niet vermelding op de kiezerslijsten geen voorwaarde om kandidaat te zijn voor de verkiezingen. Een werkgever werd geconfronteerd met de kandidatuur van een werknemer die niet voorkwam op de kiezerslijst en die geen klacht had ingediend tegen dit verzuim.

De werkgever wou deze kandidaat weren van de kandidatenlijst. De arbeidsrechtbank te Gent oordeelde dat, door die redenering te volgen, een bijkomende verkiesbaarheidsvoorwaarde zou gecreëerd worden. De rechtbank aanvaardde de kandidatuur. Het Hof van Cassatie bevestigde die stelling (*Arbrb. Gent, 15.04.2008; Cass. 05.01.2009*). De kandidaat in kwestie mocht zelf geen stem uitbrengen en bekwam aldus één stem minder ...

### BEZWAAR EN BEROEP

Binnen de zeven dagen na aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, kan door de werknemers of de representatieve organisaties op ondernemingsvlak bezwaar worden ingediend tegen een aantal mededelingen op dag X. Het bezwaar kan betrekking hebben op het niet of onbehoorlijk inschrijven van kiezers, maar ook op de andere mededelingen op datum X, namelijk:

- de vastlegging van het aantal mandaten per orgaan en per categorie;
- de lijst met de namen van het leidinggevend personeel;
- de lijst met de namen van de kaderleden.

Het bezwaar wordt ingediend bij de OR en/of het CPBW, of bij ontstentenis daarvan, bij de werkgever. Men doet dit in de praktijk door het bezwaar te richten aan de voorzitter of het secretariaat van het overlegorgaan. Een telefonisch contact tussen een vakorganisatie en de werkgever kan niet beschouwd worden als een geldige klacht (*Arbrb. Charleroi, 04.04.2008*).

Tegen de datum en uurregeling van de verkiezingen is geen bezwaar en beroep mogelijk (*Arbrb. Brussel, 09.03.2012*).

Uiterlijk op datum X+14 spreekt de OR of het CPBW of, bij ontstentenis ervan, de werkgever zich uit over de klacht en wordt eventueel een bericht van rechtzetting aangeplakt. Binnen de zeven dagen (X + 21) kan tegen deze beslissing of afwezigheid van beslissing beroep ingesteld worden bij de arbeidsrechtbank. Het is van het grootste belang indachtig te zijn dat een beroep dat ingesteld is zonder voorafgaande klacht op ondernemingsniveau, als ongeldig wordt beschouwd (*o.m. Arbrb. Brussel, 14.03.2012*).

In het volgende nummer van Vrijuit gaan we uitvoerig in op de voorwaarden om kandidaat te zijn bij de sociale verkiezingen. ■

Hannes Derijck

# De beschermingsperiode van de kandidaten vangt aan tussen 12 en 25 januari 2020

De kandidaten die opkomen bij de sociale verkiezingen, genieten van een bepaalde bescherming tegen ontslag. Die vangt aan in de periode tussen 12 en 25 januari, afhankelijk van de gekozen verkiezingsdatum in mei 2020. Tot dan doet iedereen die voor de eerste keer opkomt er goed aan om discreet te blijven over zijn of haar deelname.

**D**e bescherming tegen ontslag is zelden de hoofdreden voor het syndicaal engagement van een werknemer of werknemster. Toch is die bescherming welkom, niet alle werkgevers blijken immers te willen begrijpen hoe het spel van het sociaal overleg gespeeld wordt.



## BESCHERMINGSVERGOEDING

De beschermingsvergoeding waarop de ten onrechte ontslagen beschermde werknemer aanspraak kan maken, is verschillend naargelang de werknemer al dan niet zijn re-integratie in de onderneming gevraagd heeft.

### A. De werknemer vraagt de herplaatsing niet

Wanneer de werknemer opteert voor het niet-aanvragen van zijn herplaatsing, is de beschermingsvergoeding gelijk aan:

- 2 jaar loon als de werknemer minder dan 10 jaar anciënniteit heeft
- 3 jaar loon als de werknemer van 10 tot minder dan 20 jaar anciënniteit heeft
- 4 jaar loon als hij/zij 20 jaar of meer anciënniteit heeft

### B. De werknemer vraagt de herplaatsing

Wanneer de werknemer de herplaatsing gevraagd heeft en de werkgever weigert hierop in te gaan binnen de 30 dagen, zal de werknemer gerechtigd zijn op een beschermingsvergoeding gelijk aan:

1. een forfaitair gedeelte dat rekening zal houden met de anciënniteit van de betrokken werknemer, namelijk :

- 2 jaar loon als de werknemer minder dan 10 jaar anciënniteit heeft
- 3 jaar loon als hij/zij van 10 tot minder dan 20 jaar anciënniteit heeft
- 4 jaar loon als hij/zij 20 jaar of meer anciënniteit heeft

2. en een variabel gedeelte, zijnde het loon voor de periode die nog moet lopen tot het einde van het mandaat van de leden die het personeel vertegenwoordigen

**Ondervind je een probleem, contacteer dan zeker je bestendig secretaris bij ACLVB.** ■

Statuut van de kandidaat	Begin bescherming	Einde bescherming
Effectief verkozen afgevaardigden en plaatsvervaardigers	30ste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt (X-30); tussen 12 en 25 januari 2020	de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld (normaal gezien 2024)
Niet-verkozen kandidaten die voor de eerste keer hun kandidatuur hebben gesteld	30ste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt (X-30); tussen 12 en 25 januari 2020	de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld (normaal gezien 2024)
kandidaten die hun kandidatuur voor de tweede keer stellen en niet verkozen waren in 2016 en evenmin verkozen zijn in 2020	genieten bescherming tegen ontslag tot 2 jaar na aanplakking van de verkiezingsuitslag	

## ONTSLAG OM DRINGENDE, ECONOMISCHE OF TECHNISCHE REDENEN

Tijdens de beschermingsperiode kunnen de verkozenen (effectieven en plaatsvervaardigers) en de kandidaten slechts ontslagen worden om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht werd aangenomen of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend.

## VERBOD VAN OVERPLAATSING

De werknemersafgevaardigden en de kandidaten kunnen niet overgeplaatst worden van

de ene technische bedrijfseenheid naar een andere van eenzelfde juridische entiteit tenzij zij zich schriftelijk akkoord verklaren op het ogenblik dat de beslissing wordt genomen of indien er economische of technische redenen aanwezig zijn die vooraf door het bevoegd paritair comité werden erkend.

## VERBOD VAN DISCRIMINATIE

Het mandaat van werknemersafgevaardigde of de hoedanigheid van kandidaat mag voor de betrokkene geen nadelen noch bijzondere voordelen tot gevolg hebben.

# Korting op je volgende zomervakantie? Boek nu!

	8% korting bij Odalys City
	10% korting bij Brussels Airlines
	Tot € 50 korting op je vakantie bij Landal GreenParks!
	11% korting op alle boekingen gedurende het hele jaar bij Hotelopia
	Tot meer dan 40% voordeel op je Europ Assistance verzekeringsformule!
	Geniet van een exclusieve korting op koffers en tassen van Samsonite
	Kom een dagje heerlijk en voordelig ontspannen in West Coast Wellness
	Ontvang nu 10% korting op je volgende cruise!

Ben je al aan het dromen over je zomervakantie? Boek snel je verblijf en profiteer van mooie vroegboekkortingen dankzij je lidmaatschap bij de ACLVB!

## HOE VERKRIJG JE DEZE EN ANDERE ACLVB-LEDENKORTINGEN?

Hoe je de korting verkrijgt, varieert naargelang de winkel of webshop.

### Belangrijk: log in op [www.voordelen.aclvb.be](http://www.voordelen.aclvb.be):

- je koopt een voucher en winkelt met korting. De korting is cumuleerbaar met eventuele andere kortingen.
- je gaat naar de webshop van een handelaar of winkel en koopt daar met korting.
- je print een kortingsbon af of toont de kortingsbon op het scherm van je smartphone.
- je toont de ACLVB-voordeelkaart op de achterkant van je lidkaart of op het scherm van je smartphone via de website. De handelaar scant de barcode en verleent de korting.
- je koopt tickets aan een verminderd tarief voor een bezoek aan een pretpark, bioscoop, ...

### Nog niet geregistreerd op het ACLVB-voordelenplatform?

Doe het dan nu meteen op [www.voordelen.aclvb.be](http://www.voordelen.aclvb.be) en geniet voortaan van de talrijke ACLVB-ledenkortingen.

Je login voor de registratie is je ACLVB-lidnummer, het wachtwoord is ACLVB-CGSLB. Nadien personaliseer je je wachtwoord.

Problemen bij de registratie of geen internetverbinding? Laat je bijstaan in je ACLVB-kantoor.

### Verdere vragen?

Met verdere vragen over de voordelen kan je terecht bij de helpdesk van Merits & Benefits.

- via e-mail: [helpdesk@meritsandbenefits.be](mailto:helpdesk@meritsandbenefits.be) met vermelding van je voornaam en naam
- via telefoon: 014 24 40 90, van maandag tot vrijdag tussen 9 en 17 uur

## KIEZEN VOOR EEN ACLVB-VAKANTIEVERBLIJF? HET HELE JAAR DOOR VOORDELIJG VOOR LEDEN!

Heb je de vakantieplekjes van de Liberale Vakbond al ontdekt? Je vindt ze aan de kust, in de Ardennen en in het Zuid-Franse Cavalaire-sur-Mer. Als lid geniet je jaar in jaar uit van het interessante ledentarief. Je kan nu al boeken voor de zomervakantie! Kijk op [www.aclvb.be/nl/vakantiehuizen](http://www.aclvb.be/nl/vakantiehuizen) of ga langs in je plaatselijk ACLVB-kantoor.

Geef bij de boeking van een verblijf in Barvaux (vakantiehuisjes en hotel Azur en Ardenne) de kortingscode **ACLVB** in.



# De ACLVB in beweging tegen geweld op vrouwen

De ACLVB heeft afgevaardigden, personeelsleden en voorbijgangers uitgenodigd om op 25 november voor haar kantoren te manifesteren tegen geweld op vrouwen.



ACLVB pleit voor de spoedige ratificatie van Verdrag nr. 190, waarmee de uitroeiing van geweld en intimidatie in de arbeidswereld wordt beoogd.

**D**e Liberale Vakbond engageerde zich om te strijden tegen alle vormen van geweld op vrouwen. Elk jaar sensibiliseren we afgevaardigden en personeelsleden omtrent deze problematiek, die de kern van onze vakbondswaarden raakt: vrijheid, solidariteit, verantwoordelijkheid en verdraagzaamheid. Het geweld jegens vrouwen blijft helaas een realiteit, ongeacht of het in de privé sfeer plaatsgrijpt of op het werk. We moeten erover praten en vooral niet aanvaarden dat het gebanaliseerd wordt.

## OP HET WERK

Als syndicalisten hebben we een rol te vervullen. Eerst en vooral moeten we tijd maken voor slachtoffers, hun een luisterend oor en steun aanbieden, maar ook hen helpen om naar de gespecialiseerde instanties te stappen. Tevens dienen we gewelddadige feiten en omstandigheden aan te klagen en mee te helpen zorgen voor een atmosfeer van welbehagen en welzijn op het werk. Werk is een recht en het moet in alle vertrouwen kunnen gebeuren, binnen een veilig en sereen milieu.

Onze collectieve syndicale actie moet daarover waken.

## VERDRAG VAN DE IAO

Op 21 juni 2019 heeft de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) met ruime meerderheid het Verdrag nr. 190 goedgekeurd, dat het uitroeien van geweld en intimidatie in de arbeidswereld beoogt. Sabine Slegers, Nationaal Secretaris ACLVB: "Dit probleem erkennen en het aanpakken betekent een belangrijke stap. Nergens ter wereld is plaats voor intimidatie en geweld jegens vrouwen en mannen op het werk!" De Liberale Vakbond pleit ten voordele van de spoedige ratificatie van dat Verdrag 190, door alle landen en in het bijzonder door België!

## WAAROM 25 NOVEMBER?

In december 1999 heeft de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties 25 november uitgeroepen als Internationale Dag van de uitroeiing van geweld tegen vrouwen, ter nagedachtenis van de drie politieke activistes die die dag in het jaar 1960 werden vermoord in de Dominicaanse Republiek.

## GO FOR 50/50

Om de belangen van de werknemers op het werk te verdedigen, om de problemen waar vrouwen mee af te rekenen hebben op de agenda te zetten, om de dossiers op een iets andere manier te bekijken, is het antwoord: meer vrouwelijke afgevaardigden in de overlegorganen OR en CPBW en in de Syndicale Delegaties. Dames, stel dus massaal jullie kandidatuur voor de sociale verkiezingen in mei 2020!

Kijk op [www.wordkandidate.be](http://www.wordkandidate.be)

# Een sociaal rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit

De Commissie-van der Leyen gaat resoluut voor een omslag in het Europese klimaatbeleid.

De Europese Green Deal wordt een van de hoekstenen van het toekomstige beleid, met Frans

Timmermans als bevoegd commissaris aan het roer. Zulke ambities kunnen alleen maar toegejuicht worden. Wel moet dit op een sociaal rechtvaardige manier gerealiseerd worden.



**N**a enkele obstakels kon de nieuwe Europese Commissie onder leiding van Ursula von der Leyen eindelijk van start gaan op 1 december. Bij haar speech voor de stemming in het Europees parlement verklaarde zij dat de strijd tegen klimaatverandering een existentiële uitdaging is voor de toekomstige Europese Commissie. Bij haar aanduiding in juni had ze het over een Europese Green Deal, waarvan al een aantal wetgevende initiatieven zullen aangekondigd worden tijdens de eerste 100 dagen van haar regeerperiode. De kersverse Commissievoorzitster beschouwt de Green Deal als de nieuwe groeistrategie voor Europa die nieuwe banen, technologieën, schone energie en minder uitstoot moet opleveren. De grote doelstelling is om in 2050 het eerste klimaatneutrale continent te maken.

Klimaatverandering en de aanpak ervan is een strijd die we als sociale partner volledig ondersteunen en waaraan we ook actief willen meewerken. In het kader van de Europese Green Deal lijstte de Commissie een aantal concrete voorstellen op, die tijdens de eerste 100 dagen op tafel zullen worden gelegd. Enkele voorbeelden zijn een Europees klimaatpact, een Just Transition Fund en een nieuw circulair economisch actieplan.

Belangrijk is dat dergelijke ingrijpende beleidsdaden steeds sociaal getoetst worden en dat ervoor gezorgd wordt dat niemand achtergelaten wordt. Omwille daarvan stelt het Europees Vakverbond voor dat de Commissie in 2020 een allesomvattende 'just transition strategie' opstelt.

## EUROPESE PIJLER VAN SOCIALE RECHTEN

Het is van groot belang dat de principes en doelstellingen uit de Europese Pijler van Sociale Rechten gelinkt worden aan de Europese Green Deal. Op die manier wordt bij de ecologische transitie de sociale dialoog gepromoot, waardoor de rechten voor werknemers worden gegarandeerd. Betrokkenheid van de werknemers op het bedrijfsniveau is cruciaal om de principes van de Europese Pijler van Sociale Rechten te implementeren en te zorgen voor een correcte ecologische transitie.

## JUST TRANSITION FUND

Ursula von der Leyen kondigde bij haar aanstelling aan dat ze een "Just Transition Fund" zal oprichten. Dat fonds moet ervoor zorgen dat wie het meeste lijdt onder de beleidsveranderingen, bijvoorbeeld laaggeschoolde werknemers en koolstofintensieve sectoren, het sterkst ondersteund wordt. Uiteraard heeft die visie ook een bepaald prijskaartje en zal er ontegensprekelijk extra budget nodig zijn om de ambitieuze doelstellingen te bereiken.

De Europese Commissie is zich daarvan bewust en kondigde een Duurzaam Europees Investeringsplan aan, waarmee in het volgende decennium meer dan 1 biljoen euro zal worden uitgegeven. Verder zal een deel van de Europese Centrale Bank worden omgevormd tot een Europese klimaatbank. Die moet ervoor zorgen dat klimaatinvesteringen stijgen van 25 naar 50 procent tegen 2025.

Een belangrijk aandachtspunt is het vermijden van een *carbon leakage*. Het heeft geen zin dat Europa de uitstoot drastisch verlaagt, terwijl andere grote economieën hierdoor meer gaan uitstoten en de vervuiling zich gewoon verplaatst. Een gelijke verdeling van de lasten en inspanningen tussen de grote economieën is cruciaal.

## TOEKOMST

Het is duidelijk dat het Europees beleid de volgende decennia ecologisch getint zal zijn om een antwoord te bieden op de dreigende klimaatproblematiek. In afwachting van concrete wetgevende initiatieven met onder meer de Green Deal moeten wij als vakbond het beleid op de voet volgen en alles in het werk stellen om ervoor te zorgen dat werknemers niet de dupe zijn van een ambitieus klimaatbeleid. ■

Cédric Heylen

## Herstructurering bij DPG Media

# Aantal ontslagen teruggedrongen, ACLVB werkte mee aan aanvaardbaar sociaal plan

Op 24 september kondigde DPG Media nv, het grootste mediabedrijf uit de sector dat ontstond door de overname van het voormalige Medialaan (VTM, Q-Music, Joe FM) door De Persgroep Publishing (o.a. HLN), de intentie aan van een mogelijk collectief ontslag van 145 werknemers.



**H**et nieuws sloeg in als een bom bij de werknemers, die ondanks de slechte cijfers van de lineaire televisie deze ontslagronde niet zagen aankomen. De werkgever gaf tijdens de personeelsvergadering op de dag van de aankondiging schoorvoetend toe dat ze de boot van de digitale televisie gemist had en dit er een gevolg van was.

Vanaf nu zal men gaan inzetten op digitale televisie, met als ultieme pronkstuk de Vlaamse Netflix, voorlopig genaamd S-VOD. Daardoor zal nu ingezet worden op nieuwe digitale profielen en zullen er lineaire profielen die niet om te scholen waren, verdwijnen.

Aan een hels tempo van gemiddeld 2 tot 3 volledige vergaderdagen per week hebben onze ACLVB-afgevaardigden van de Ondernemingsraad en de Syndicale Afvaardiging, Efreem Cobbaert, Hilde Lobijn en Philippe Truyts gedurende bijna 3 maanden meegewerkt aan het sociaal plan.

Het was geen sinecure om binnen het grootste mediabedrijf in de sector een goed plan te berekenen, deels omdat de directie eenzijdig de informatie en consultatieronde afsloot op 18 november. Dit gaf onze mensen, samen met de collega's van de andere sociale partners, nog amper 30 dagen de tijd om goede voorwaarden te verkrijgen voor zowel de vertrekkers als de blijvers.

### PLAN ONDERTEKEND

Uiteindelijk werd op 5 december een goed plan ondertekend, waarin alle partijen zich konden vinden. We zijn erin geslaagd om van de initieel aangekondigde 145 werknemers er 58 aan boord te houden en zo het aantal ontslagen te beperken tot 87. Op de personeelsvergadering later die dag werd het akkoord door o.a. onze afgevaardigde Efreem Cobbaert uit de doeken gedaan. Hierdoor is de rust momenteel in Vilvoorde teruggekeerd.

We blijven als ACLVB wel waken over dit nieuwe project, temeer omdat de directie nu al aangegeven heeft dat men de eerste 2 tot 3 jaren geen winst zal maken. S-VOD zal enkel voor de Vlaamse kijkers beschikbaar zijn, wat het marktaandeel kleiner maakt ten opzichte van de andere spelers op de markt. Het besef dat de grote internationale digitale namen op de markt van vandaag geen winstgevende formats zijn, dwingt ons ertoe dit te blijven opvolgen.

Tijdens de afgelopen maanden hebben de ACLVB-afgevaardigden binnen DPG Media ten zeerste hun strepen verdiend in dit dossier. Hierdoor is ook duidelijk geworden dat de ACLVB meer dan ooit nodig is binnen DPG Media nv. ■

Kevin Lefever



# Van plan om op te komen bij de sociale verkiezingen?

## Welkom op het infomoment in je zone

**Kriebelt het om als ACLVB-kandidaat op te komen bij de sociale verkiezingen in mei 2020? Kom dan zeker naar de kick off momenten en/of infoavonden die de Liberale Vakbond in de zones organiseert. Je krijgt er een antwoord op je vragen en ontmoet 'blauwe' kandidaten van andere bedrijven.**

In de lijst hieronder staat het overzicht van de eerstkomende bijeenkomsten (t.e.m. februari 2020). De verdere planning lees je in de volgende nummers van Vrijuit.

### Halle-Vilvoorde

Infosessie op 30.01 in Den Bloeyenden Wijngaerd, Markt 14, 1730 Asse. Start 18 u.

Inschrijven is verplicht.

**Mail naar [sw.hv@aclvb.be](mailto:sw.hv@aclvb.be)**

### Waas en Dender

Onthaaldag voor kandidaten volgt (*zie later in Vrijuit*)

### Vlaams-Brabant

- 14.01: Tienen, secretariaat ACLVB, Beauduinstraat 33
- 20.01: Leuven, secretariaat ACLVB, Jan Stasstraat 5-7

Start: telkens om 19 u.

**Inschrijven per mail naar [sw.vlb@aclvb.be](mailto:sw.vlb@aclvb.be)**

### Antwerpen

Infoavond op 16.01 in Napelsstraat 122, 2000 Antwerpen - start om 18.30 u.

**Inschrijven via [sw.am@aclvb.be](mailto:sw.am@aclvb.be)**

### Mechelen-Rupel-Kempen

De infomomenten hebben al plaatsgevonden.

### Zuid Oost-Vlaanderen

- 3.02 : Kasteelstraat 3, 9700 Oudenaarde.
- 3.02 : Kerkhoflaan 14-16, 9300 Aalst.
- 10.02 : Jean-Baptiste Guissetplein 4, 9600 Ronse.

Telkens onthaal om 18.30 u., start om 19 u.

**Inschrijven via [sw.zov@aclvb.be](mailto:sw.zov@aclvb.be)**



### Regio Gent

Kick-off café op 06.02 vanaf 18 u. in het auditorium van de ACLVB-Centrale, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

**Inschrijven via [sw.rg@aclvb.be](mailto:sw.rg@aclvb.be)**

### Limburg

- 15.01 : Hasselt, ACLVB, Jeneverplein 2, vanaf 19 u.
- 18.01 : Genk, ACLVB, Europalaan 53, vanaf 10 u.
- 29.01 : Genk, ACLVB, Europalaan 53, vanaf 19 u.

**Inschrijven via [sw.lim@aclvb.be](mailto:sw.lim@aclvb.be)**

### West-Vlaanderen

Later volgt nog een infomoment (*inlichtingen daarover volgen*).

**Inschrijven via [sw.wv@aclvb.be](mailto:sw.wv@aclvb.be)**

### Brussel

Infosessies bij ACLVB Brussel, Boudewijnlaan 8, op 14.01, 28.01, 11.02 en 13.02 (vrouwen en jongeren), telkens van 17 u. tot 19 u.

**Inschrijven via [syndicalewerkingbrussel@aclvb.be](mailto:syndicalewerkingbrussel@aclvb.be)**

Ook nadien infosessies (*zie later in Vrijuit*)

# Werkbaarheidsmeting 2019 toont stijging werkstressklachten

## 1 op de 2 werknemers in Vlaanderen heeft (geen) werkbaar werk

Hoe werkbaar zijn de jobs op de Vlaamse arbeidsmarkt? Sinds 2004 doen de vakbonden en werkgeversorganisaties daar driejaarlijks een meting over. De eerste resultaten van de werkbaarheidsmeting 2019 zijn nu bekend.

“Het toenemend aantal mensen met werkstressklachten is een teken aan de wand”, zegt Gert Truyens, Vlaams Gewestsecretaris ACLVB.

**W**erkbare jobs ... ze zorgen ervoor dat mensen langer gemotiveerd aan de slag te blijven. In het Pact 2020 spraken de vakbonden, werkgeversorganisaties en de Vlaamse regering af om het aantal werkbare jobs te doen stijgen tot 60% in 2020.

Helaas, de werkbaarheid van de jobs in Vlaanderen staat onder druk, zo blijkt uit de werkbaarheidsmeting 2019 van de SERV - Stichting Innovatie en Arbeid. Gert Truyens, Vlaams Gewestsecretaris ACLVB en lid van het Dagelijks Bestuur en de Raad van de SERV: “Slechts een kleine helft van de Vlaamse werknemers heeft een ‘werkbaar’ job. Belangrijkste oorzaak is het groeiend aantal werkstressklachten. Ruim één op de drie werknemers kampt met psychische vermoeidheidsproblemen.”

### Wat is werkbaar werk?

De term ‘werkbaar werk’ werd vijftien jaar geleden gelanceerd door de SERV (de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, hét overleg- en adviesorgaan van vakbonden en werkgeversorganisaties in Vlaanderen). Werkbaar werk is werk waarvan je niet overspannen of ziek wordt, dat boeiend en motiverend is, dat voldoende kansen biedt om bij te blijven en bij te leren, en dat tot slot voldoende ruimte laat om het met je privéleven te combineren.

“Tussen 2004 en 2013 steeg de werkbaarheidsgraad voor werknemers van 52 naar 55%. In 2016 was er een knik naar beneden tot 51%. Die neerwaartse trend heeft zich

verdergezet, de werkbaarheidsgraad bedraagt momenteel 50%. Met andere woorden, de in het vorige decennium geboekte vooruitgang gaat verloren en de doelstelling van het Pact 2020 - een werkbaarheidsgraad van 60% - wordt niet gehaald.”

### In detail

Is er dan niets verbeterd? Toch wel: de *leermogelijkheden* voor werknemers in Vlaanderen zijn er de voorbije vijftien jaar systematisch op vooruitgegaan.

Voor het *evenwicht tussen werk en privé* was tot 2013 een verbetering vast te stellen, daarna een lichte terugval. De groep werknemers met *motivatieproblemen* is tot 2010 kleiner geworden, maar nadien opnieuw groter. Het welbevinden op het werk blijft daardoor een belangrijk aandachtspunt op de werkagenda. Maar het belangrijkste werkbaarheidsknelpunt situeert zich bij *werkstress*: het percentage werknemers met werkstressklachten is sinds 2013 gestegen van 29,3% naar 36,8%. Hoewel werkstress in alle bedrijfstakken stijgt, springen een aantal sectoren boven de gemiddelden uit. Dat is met name het geval voor de sectoren onderwijs (46% van het personeel kampt er met werkstressklachten), zorg en welzijn (39%), en de voedingsindustrie (39%). Die drie sectoren hebben samen ruim een kwart van alle werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt in dienst.

### Uiteenlopende oorzaken

Aan de basis van de gestegen werkdrukproblemen en stress liggen uiteenlopende ten-



Gert Truyens: “De Vlaamse Regionale van de ACLVB wil dat werknemers de mooie intenties inzake werkbaar werk écht gewaarworden. Het moet gaan om grondige verbeteringen, met een langdurig effect!”

densen. Er is de krapte op de arbeidsmarkt, waardoor vacatures niet tijdig ingevuld geraken en personeelstekorten op de werkvloer ontstaan. Er is de voortdurende stroom aan veranderingen in businessmodellen en werkmethoden, die de flexibiliteit van werknemers op de proef stelt. Reken daarbij ook de overvloed aan informatie en prikkels via smartphones en andere IT-toepassingen op het werk en in het privéleven. Tot slot wijzen de onderzoekers van de werkbaarheidsmonitor naar de toegenomen assertiviteit en soms ook agressiviteit van klanten, patiënten, leerlingen. >>>

## “MET ENKEL EEN LEUKE TEAMBUILDING LOS JE HET PROBLEEM NIET OP!”

**V**oor de ACLVB is de conclusie duidelijk: werkbaar werk hoort hoog op de agenda te staan! Zeker nu werknemers voortdurend te horen krijgen dat ze met zijn allen langer aan de slag zullen moeten blijven. Hoe meer werkbaarheidsknelpunten ze hebben, hoe minder ze dat zien zitten.

Gert Truyens: “Sinds het voorjaar 2019 rollen vakbonden en werkgeversorganisaties in Vlaanderen samen met de Vlaamse Regering het Actieplan Werkbaar Werk uit. Op die manier willen we werknemers, werkgevers, zelfstandige ondernemers, ondernemingen en organisaties en sectoren ondersteunen om op het vlak van werkbaar werk echt een versnelling hoger te schakelen. Het actieplan omvat niet minder dan 34 acties, waarbij zowel ondernemingen, individuen zelf als de Vlaamse overheid aangesproken worden.”

Zo bestaat een van de acties voor ondernemingen erin dat de overheid tijdelijk een werkbaarheidscheque van 10 000 euro voorziet met cofinanciering waarmee die ondernemingen een ‘scan’ kunnen aankopen en/of begeleiding inkopen om de werkbaarheid binnen de organisatie in kaart te brengen en ondersteuning kunnen verwerven voor het opstellen van een plan voor een betere jobkwaliteit.

“Het is nu of nooit”, benadrukt Gert Truyens. “Als werkgevers hun arbeidskrachten willen behouden, dienen ze niet uitsluitend degeleijde lonen te waarborgen, maar horen ze ook in te staan voor jobs die werkbaar zijn. Laten we ervoor zorgen dat de middelen die de Vlaamse overheid via het Actieplan Werkbaar Werk veil heeft, daadwerkelijk worden aangewend!”

Gert Truyens doet in dat verband een oproep aan de voltallige Vlaamse regering: “Het budget voor meer werkbaar werk is afkomstig van het departement Werk. Maar eigenlijk is de hele Vlaamse regering verantwoordelijk. De regering moet dit thema ruim zien als ze duurzaam naar een nieuw arbeidsmodel in Vlaanderen wil en haar samenleving veerkrachtig wenst te houden. De Vlaamse Regionale van de ACLVB wil dat werknemers de mooie intenties écht gewaarworden. Het moet gaan om grondige verbeteringen, met een langdurig effect. Met enkel en alleen een leuke teambuilding los je het probleem niet op!”

Een pleidooi ook voor ACLVB-afgevaardigden in de bedrijven: “Zet werkbaar werk op de agenda van het sociaal overleg. Zorg dat het bespreekbaar wordt en dat je werkgever stappen zet, de overheidsmiddelen zijn ervoor voorzien!”

### Meer weten?

Het rapport “Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers” kan je lezen op de website van de ACLVB (rubriek ACLVB Vlaanderen). Kijk zeker ook op [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be).

## 50+ ROESELARE OP VERKENNING IN HISTORISCHE WESTHOEK

Op donderdag 10 oktober heeft ACLVB 50+ Roeselare zoals de voorbije jaren een uitstap gemaakt. Wij zijn opnieuw naar de Westhoek – West-Vlaanderen gegaan.

In de voormiddag bezochten we het wereldvermaarde koekjesbedrijf van Jules Destrooper te Lo. Dit bedrijf bestaat al sinds 1886; Jules Destrooper bakte toen zijn eerste koekjes, zijn ‘lukken’. De uitleg van een ervaren gids was boeiend. Na afloop werd ons een lekkere proeverij van verschillende koekjes aangeboden.

De lunch werd genomen in het landelijk restaurant ‘t Potje Paté te Alveringem. We proefden er van de beste streekgerechten.

In de namiddag stond De Dodengang op het programma. Die ligt naast een bocht van de IJzer in Diksmuide. Hier konden wij ons een beetje voorstellen wat het leven in de loopgraven moet geweest zijn. Indrukwekkend, het doet nadenken. En zo hebben wij terug een stukje van het verleden van de Westhoek ontdekt.

Dank aan onze Zonesecretaris Geert Debevere dat wij deze uitstap andermaal hebben kunnen realiseren.

*Ben je 55+ en niet meer aan het werk en wil je meer weten over de seniorenwerking West-Vlaanderen? Contacteer dan Monique Van Heule, via [vanheule04@gmail.com](mailto:vanheule04@gmail.com) of vraag informatie in je ACLVB-secretariaat.*

Monique Van Heule



# Wat gaat er van mijn brutoloon af?

Je stressniveau is al gedaald. Klamme handen verdwijnen en dat zenuwachtig gewip met je voet is gestopt. Het sollicitatiegesprek is goed verlopen. Zeker ben je nooit, maar de job lijkt binnen. Plots vraagt de persoon recht tegenover je, hoeveel je wenst te verdienen. Kijk uit, brutoloon is niet gelijk aan nettoloon.



**O**p je contract staat hoeveel je bruto verdient. Nochtans zal je dat bedrag nooit op je bankrekening ontvangen. Er gaan namelijk nog een aantal zaken van af: de bedrijfsvoorheffing en de socialezekerheidsbijdragen.

## Wat is bedrijfsvoorheffing?

Bedrijfsvoorheffing is een soort voorschot op je belastingen. Het zou erg onhandig zijn mocht je eenmaal per jaar in één keer al je belastingen moeten betalen. Daarom wordt er elke maand ongeveer 30% van je loon afgehouden als 'bedrijfsvoorheffing'. Je werkgever doet dit voor jou.

Op het moment dat je je belastingen moet betalen, zal je de verrekening ontvangen. Heb je meer aan bedrijfsvoorheffing betaald dan het bedrag dat je effectief moet betalen? Dan krijg je een deel teruggestort. Heb je te weinig bedrijfsvoorheffing betaald? Dan moet je bijbetalen.

Als er voor jou maandelijks te weinig bedrijfsvoorheffing wordt afgehouden, dan kan je aan je werkgever vragen om meer af te houden.

## Wat zijn socialezekerheidsbijdragen?

Ons systeem van sociale zekerheid werkt als volgt: elke werknemer staat 13,07% van zijn brutoloon af aan de sociale zekerheid. Met dat geld worden heel wat zaken betaald: pensioenen, ziekte-uitkeringen, werkloosheidsuitkeringen, kindergeld, ...

## Hoe bereken ik mijn nettoloon?

In principe hoef je dus bedrijfsvoorheffing en de sociale bijdragen af te trekken om je nettoloon te kennen. Alleen zijn er nog heel wat andere factoren die je in rekening moet brengen, zoals bijvoorbeeld je gezinstoestand. Verder zijn er nog extralegale voordelen, maaltijdcheques, ... die na de inhoudingen van de bedrijfsvoorheffing en sociale zekerheid op je loonbrief komen te staan. Dat wil natuurlijk ook zeggen dat die zaken niet in je brutoloon zijn opgenomen en dus ook niet meetellen in de berekening van je werkloosheidsuitkering, ziekte-uitkering en pensioen.

**Heb je nog vragen? Aarzel niet en contacteer ons! FreeZbe is er voor alle jongeren!** ■

# 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)

# Ooit een witte bladzijde: de Brusselse Regionale van de ACLVB

Hoewel de herziening van de Grondwet in 1970 voorzag in de oprichting van 3 gewesten, was het pas in januari 1989

dat de speciale wet het Brussels Gewest heeft gecreëerd. Het eerste Brussels parlement werd verkozen in juni 1989.

Het Vlaams en het Waals Gewest daarentegen konden al in 1980 van start gaan.

**H**et was dus in een pas opgericht gewest dat Philippe Vandenaabeele, uittredend Brussels Gewestsecretaris ACLVB, zijn eerste regionale stappen heeft gezet. De ACLVB was toen nog niet zo zichtbaar, maar ze heeft meteen blijk gegeven van interesse voor het regionaal sociaal overleg.

“Gelukkig was iedereen zowat op zoek in die tijd, wat deuren geopend heeft voor de ACLVB”, herinnert Philippe Vandenaabeele zich. “Wel moest je daardoor. Dat was nooit makkelijk, en soms zelfs ronduit moeilijk.”

## OVERAL MANDATEN

“Het kwam er dus op neer vanaf een zowat wit blad te gaan opbouwen om de ACLVB ingang te laten vinden als partner in het Brussels sociaal overleg”, schetst Philippe Vandenaabeele.

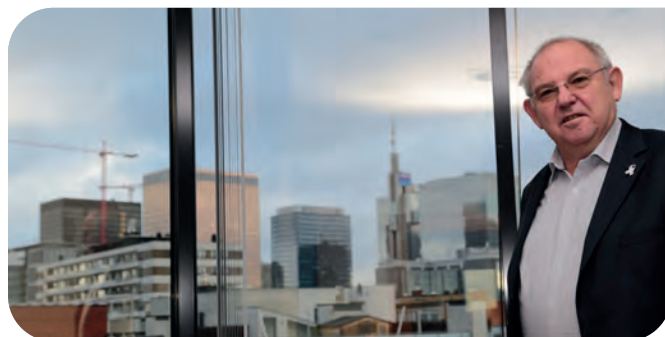
“We waren al vertegenwoordigd in de Economische en Sociale Raad, bij Bruxelles Formation en in de BGDA (nadien Actiris), midden andere organen die toen ook nog in oprichting waren.”

Het ging erom overal mandaten op te eisen, in de werkgroepen, de commissies, de raden van bestuur, de raden van beheer ... en zich van middelen te voorzien om die mandaten efficiënt uit te oefenen. “En inderdaad, je moest de competenties verwerven en gestaag medewerkers aanwerven om te beantwoorden aan de uitdagingen die dat overleg met zich meebracht.”

## NETWERKEN

“Je moest echt een netwerk gaan opbouwen bij werkgevers, het middenveld, in politieke kringen, enz. om vertrouwensrelaties op te bouwen, onze geloofwaardigheid te verhogen en onze legitimiteit te versterken. Om maar een voorbeeld te noemen: de ACLVB werd onterecht gezien als de vakbond van de baas; we hebben dat imago van ons af moeten schudden, onze eigen identiteit moeten ontwikkelen en onze eigenheid laten zien.”

In enkele jaren tijd heeft de ACLVB, die tot dusver bekend stond als een zeer degelijke uitbetalingsinstelling, zich laten kennen als een echte vakbond die zich inzet voor de verdediging van de werknemers. Dat succes vertaalt zich in een stijging van het aantal stemmen dat de ACLVB-kandidaten behalen bij de sociale verkiezingen, met zelfs een score van 16,8% in 2016. De groeiende opkomst van de ACLVB in alle domeinen (dienstverlening, syndicale actie, regionaal overleg, ...) is de vrucht van een collectieve inzet. Een gewestsecretaris op zich vermag niets.



Het was in een pas opgericht gewest dat Philippe Vandenaabeele zijn eerste regionale stappen heeft gezet. “De Brusselse Regionale heeft gaandeweg haar identiteit moeten ontwikkelen en haar eigenheid laten zien.”

## STATUTEN Aangepast aan de realiteit

De statuten van de ACLVB zoals herzien in 1989 (hetzelfde jaar als de oprichting van het Brussels Gewest) voorzagen niet in een Brusselse Regionale, naast de Vlaamse en Waalse Regionales. Toch verleenden die nieuwe statuten aan de afdeling Brussel alle Brusselse gewestelijke opdrachten. Het was wachten tot 2007 vooraleer een herziening van de statuten een volwaardige Brusselse Regionale mogelijk maakten, binnen de grenzen van de 19 gemeenten.

## WERVELENDE UITDAGINGEN

De Regionale is bevoegd voor alle materies die door de grondwet aan de gewesten werden toevertrouwd. Naast werkgelegenheid, economie en opleiding, laten onze medewerkers zich in met diversiteit, gelijkheid man/vrouw, mobiliteit, milieu. In een hoofdstedelijk gewest met een internationale roeping stellen die problemen zich scherper dan elders. “Multiculturaliteit moet gezien worden als een rijkdom. De kwalificering van de Brusselaars dient verbeterd te worden, met een bijzondere nadruk op meertaligheid. Op het vlak van mobiliteit zullen we – om te vermijden dat bewoners en bedrijven erin verstikken – radicaal moeten veranderen van levensstijl”, voorspelt Philippe Vandenaabeele. “Wat ons de kracht geeft om die uitdagingen aan te gaan, is de energie van onze militanten: ze doen onafgebroken een beroep op ons en dwingen ons voortdurend om onszelf in vraag te stellen. Het is net daarom dat we dicht bij hen willen blijven en we hen uitnodigen om deel te nemen aan de werkzaamheden van de Regionale.” ■

# Loon voor feestdagen

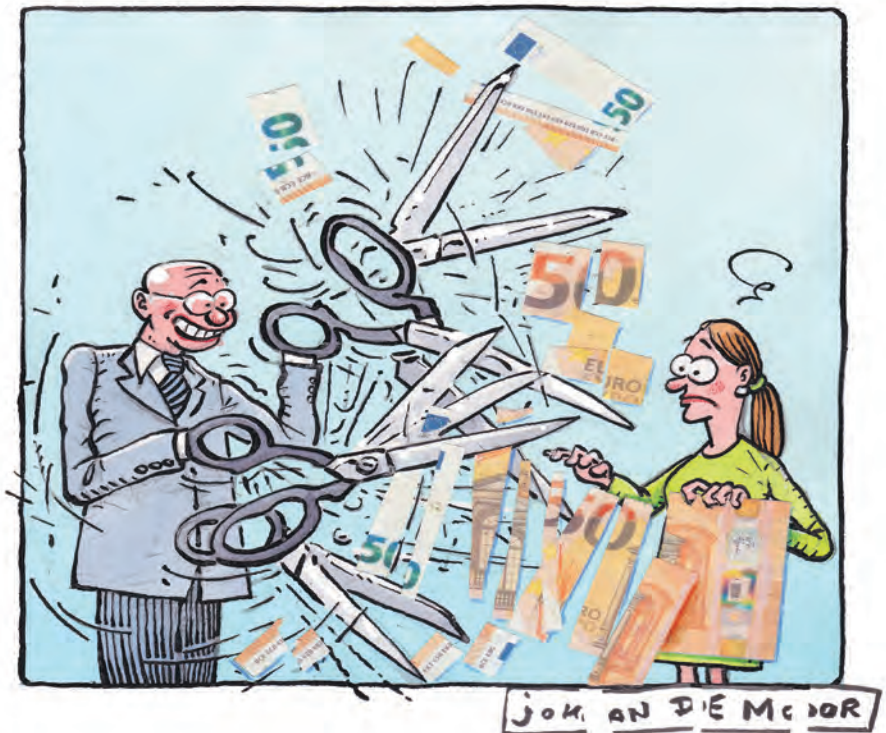
Met het eindejaar in zicht kunnen we weer uitkijken naar enkele betaalde feestdagen. Ook een werkloze heeft recht op een vergoeding voor wettelijke feestdagen. Maar wie zal die betalen?

**B**etaalt 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 die 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.



<p><b>Minder dan 15 dagen ononderbroken gewerkt</b></p>	<p>dan heeft de werkgever geen verplichting om de feestdagen na je tewerkstelling uit te betalen; de feestdagen worden door de werkloosheid vergoed</p> <p><b>Voorbeeld</b> 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.</p>
<p><b>Minstens 15 dagen en maximum 1 maand zonder onderbreking gewerkt</b></p>	<p>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</p> <p><b>Voorbeeld</b> 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.</p>
<p><b>Minstens 1 maand zonder onderbreking gewerkt</b></p>	<p>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</p> <p><b>Voorbeeld</b> 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.</p>

**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 komen. Dan bekijken we het samen met jou. ■

[Dienst Uitbetalingsinstelling](#)

## Volg de stand van je werkloosheidsdossier en je uitbetalingen op de website van ACLVB

**Ben je werkloos? Dan herinneren we je eraan dat het mogelijk is om via de ACLVB-website de stand van zaken van je werkloosheidsdossier of informatie over de uitbetaling van je werkloosheidsuitkeringen te raadplegen. Tevens kan je er allerlei documenten terugvinden (fiscale fiches, positieve beslissingen, ...).**

**WAT HEB JE NODIG?**

- een pc met toegang tot het internet
- een kaartlezer
- je elektronische identiteitskaart en de pincode van je kaart

Beschik je niet over een kaartlezer? Vraag na in je ACLVB-secretariaat of er nog gratis exemplaren verkrijgbaar zijn.

**HOE GA JE TE WERK?**

Je surft naar de ACLVB-website ([www.aclvb.be](http://www.aclvb.be)) en je klikt "Mijn Werkloosheidsdossier" aan. Je komt dan terecht op het scherm "Aanmelden in de module Mijn Werkloosheidsdossier". Je volgt de aangegeven stappen en komt automatisch in je persoonlijk dossier terecht. ■

[Dienst Uitbetalingsinstelling](#)

## Wijzer met de Weetwijzer

**Een vraag over je rechten en plichten als werknemer? Je vindt het antwoord op [www.weetwijzer.be](http://www.weetwijzer.be), de online juridische gids van de ACLVB.**

Log in met je lidnummer en ga na hoe het zit met de sociale wetgeving rond een bepaald thema. Een exclusief voordeel voor leden van de Liberale Vakbond! ■



# Kom op in 2020!



**Kom op!**

Word ACLVB-kandidaat.



Vrije visie, eigen stem

