



# VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



## Actievoeren moet een recht blijven

In dit nummer:

Betoging tegen sociale dumping en tegen de aanvallen op het stakingsrecht | Non-profit trekt opnieuw aan de alarmbel | Waarom de zorgplichtwet zo belangrijk is | Alles wat je als jonge werkloze wil weten over de inschakelingsuitkering

# INHOUD

## Stop sociale dumping 4

Op 22 mei waren we met meer dan 20 000 in Brussel om onze stem te laten horen. Halt aan de praktijken van sociale dumping en de aanvallen op het stakingsrecht!

## Non-profit trekt aan alarmbel 6

“Onze job is (t)op”, herhalen de werknemers in de non-profit. Ze eisen dringend een echt investeringsplan voor de sector om de arbeidsomstandigheden en lonen eindelijk weer aantrekkelijk te maken.

## Zorgplichtwet 14

De zorgplichtwet doet bedrijven erover waken dat bij hun toeleveranciers en onderaannemers geen mensenrechtenschendingen of belangrijke milieuschade plaatsvinden. Europa zette onlangs een belangrijke stap.

## Vlaams Regionaal Comité 18

Onder een blauwe hemel kwam het Vlaams Regionaal Comité bijeen in Oostende. Experts van ACLVB haakten er in op de ideeën die de afgevaardigden hadden naar voor gebracht omtrent de krapte op de arbeidsmarkt.

## Wat is een inschakelingsuitkering? 22

Pas afgestudeerden die niet meteen hun weg vinden op de arbeidsmarkt, kunnen na verloop van tijd een inschakelingsuitkering krijgen. Een hart onder de riem en een stimulans om een gepaste job te zoeken.



## ACLVB zal Gert Truyens voorstellen als kandidaat-Voorzitter

Op 18 november 2023 zal, tijdens een Nationaal Congres, een nieuwe Nationaal Voorzitter verkozen worden. Gert Truyens, de huidige Vlaams Gewestsecretaris, stelde zich als enige kandidaat.

Nationaal Voorzitter Mario Coppens had reeds enige tijd geleden aangegeven om op het einde van zijn tweede mandaat te willen stoppen. De verkiezing van een nieuwe Voorzitter gebeurt bij de Liberale Vakbond door een Nationaal Congres, samengesteld uit de leden van het Nationaal Bureau, afgevaardigden aangeduid door de zones en afgevaardigden van de beroepsgroeperingen die tot de ACLVB behoren.

Gert Truyens is reeds vanaf 2017 Vlaams Gewestsecretaris voor de ACLVB. In die hoedanigheid is hij nauw betrokken bij het Vlaams sociaal overleg als lid van het Dagelijks Bestuur van de SERV, lid van de Raad van Bestuur van VDAB en Syntra Vlaanderen. Daarnaast is hij o.a. verantwoordelijk voor de syndicale werking en de ledenvorming van ACLVB, en dus ook sterk betrokken bij het sociaal overleg op sector- en bedrijfsniveau. Sinds 1993 bekleedde Gert Truyens ook nog achtereenvolgens de functie van Bestendig Secretaris, Zonesecretaris en Adjunct-Gewestsecretaris.

## VRIJUIT

VERSCHEIJNT NIET IN AUGUSTUS

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

### VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

**REDACTIE** Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,  
Alexandre Sutherland 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.



# Batterijen opladen

**D**e manoeuvres van de werkgevers waarvan wij de jongste tijd getuige zijn, doen ernstige vragen rijzen. Als winkelfilialen moeten gefranchiseerd worden omdat op die manier nog méér winst kan geraapt worden, als werknemers zomaar kunnen ingeruild worden voor flexi-jobbers en jobstudenten, in wat voor een maatschappij leven we dan?

Dit gaat om regelrechte sociale dumping, in eigen land dan nog wel, anno 2023! En deze tendens waarbij fel bevochten arbeidsvoorwaarden op een hoopje gegooid worden, neemt geruisloos uitbreiding naar andere sectoren. Daarom moeten wij waakzaam zijn. Daarom ook hebben we met de betoging van 22 mei interprofessioneel gereageerd. Uw massale aanwezigheid heeft duidelijk gemaakt dat de solidariteit groot is, over de sectoren heen.

Wat hadden ze gedacht, de werkgevers en de aandeelhouders, die de wetgeving naar hun hand zetten en gebruikmaken van juridische kunstgrepen – zoals het opsplitsen van bedrijven in kleinere entiteiten – op de rug van de werknemers? Niet met ons! Wij zullen niet zwijgen, hier leggen wij ons niet bij neer.

Uw solidariteit blijft nodig. Het evenwicht tussen de macht van het grootkapitaal en de werknemers is precairder dan ooit. Als vakbonden moeten wij een dam vormen tegen deze evolutie die leidt tot collectieve verarming van de bevolking. Meer nog, vaak vormen wij als vakbonden de énige en de laatste dam!

De boodschap van de Liberale Vakbond is helder en constructief. Wat wij als vakbond vragen is een transparante arbeidsmarkt met minder regels en meer duidelijkheid! Wij geloven in een moderne, dynamische arbeidsmarkt, waarbij het spel eerlijk gespeeld wordt en er klaarheid heerst. Werknemers hebben daar recht op, zij moeten autonoom kunnen vergelijken en beslissen, het zijn geen pionnen waarmee zomaar kan geschoven worden. Bovenal herhalen wij: gelijk werk = gelijk loon!



Tot slot wil ik van deze gelegenheid gebruikmaken om u een mooie zomer toe te wensen en - voor het merendeel onder u - een prettige vakantie in juli en/of augustus. Het recht op jaarlijkse vakantie voor werknemers lijkt een vanzelfsprekendheid, maar laten we niet vergeten dat hiervoor door de generaties voor ons een sociale strijd werd geleverd. Ook voor wie door ziekte of werkloosheid niet aan het werk is momenteel, hoop ik dat zonnige perspectieven in het vooruitzicht liggen.

De zomermaanden zijn in elk geval ideaal om de batterijen terug op te laden. Dat zal nodig zijn, want in het najaar wachten ons tal van

uitdagingen. Eveneens in het najaar zullen we op zoek gaan naar kandidaten voor de sociale verkiezingen van 2024.

Een vakantieperiode laat ons toe om even afstand te nemen van de jachtigheid van het dagelijks leven en om zaken vanuit een ander perspectief te bekijken. Wat loopt goed bij jou op het werk, wat kan beter voor jou en je collega's? En waar kan jij je steentje bijdragen? Weet dat een vakbondsmandaat je dé kans biedt om voor vernieuwing te zorgen! ■

**Mario Coppens**  
Nationaal Voorzitter

# Massaal op straat tegen sociale dumping

Op maandag 22 mei trokken we met meer dan 20 000 mensen door Brussel om sociale dumping en de aanvallen op het stakingsrecht aan te klagen.



**D**e aanleiding voor de betoging had in eerste instantie te maken met de ontwikkelingen bij Delhaize. De warenhuisketen heeft besloten om zijn 128 winkels in eigen beheer te dwingen om franchises te worden. Dat zal ertoe leiden dat de betrokken werknemers naar een minder voordelig paritair comité zullen worden overgeplaatst. Afgezien van het grote onrecht voor de werknemers van Delhaize, die niets te zeggen hebben over deze verkapte herstructurering, dreigt deze situatie echte sociale dumping uit te lokken in de distributiesector en vervolgens in andere sectoren. Als het plan van Delhaize doorgaat, zullen andere bedrijven volgen ...

Zelfs sinds er door de regering een bemiddelaar werd aangesteld om verzoeningsvergaderingen te leiden tussen werknemersvertegenwoordigers en de directie, is er geen noemenswaardige vooruitgang geboekt. Bij het ter perse gaan van deze Vrijuit lag het

overleg op alle niveaus stil. Een situatie die zelden voorkomt in de geschiedenis van het Belgische syndicalisme. De werknemers van Delhaize zijn vastbesloten om de strijd verder te zetten, met de weinige mogelijkheden die ze nog hebben, om hun arbeidsvoorwaarden en loon te verdedigen.

## STAKINGSRECHT MET VOETEN GETREDEN

Delhaize heeft er alles aan gedaan om het stakingsrecht van zijn werknemers aan banden te leggen, het laatste redmiddel voor wie gewoon zijn arbeidsomstandigheden wil verdedigen. Politieagenten werden snel en in groten getale naar het depot van de onderneming in Zellik gestuurd, vakbondsleden die aanwezig waren op de Ondernemingsraad werden gefouilleerd en deurwaarders zijn naar de stakersposten gestuurd, een vorm van intimidatie tegen de werknemers.

Tot onze grote spijt hebben de Belgische rechtbanken het eenzijdig verzoek van de

directie om de stakingsacties in alle Delhaize-winkels in België te verbieden, ingewilligd. Op 22 mei trokken de betogers daarom langs het gerechtshuis in Brussel, waar blauwe, groene en rode ballonnen werden opgelaten, symbool voor de vlucht van dit stakingsrecht. Amper twee dagen later bevestigde de rechtbank van Bergen dit bevelschrift. Deze vonnissen stellen het handelsrecht boven het recht op collectieve actie en scheppen een gevaarlijk precedent voor de sociale bewegingen.

## RECHT OP BETOGEN BEDREIGD

Een paar dagen voor de manifestatie werd een wetsontwerp dat het recht op betogen bedreigt, ingediend bij het Parlement. Het wetsontwerp zou mensen die eerder veroordeeld zijn voor bepaalde overtredingen tijdens een "protestbijeenkomst" tot maximum drie jaar verbieden om deel te nemen aan soortgelijke bijeenkomsten. De misdrijven in kwestie variëren van mishandeling tot moord en opzettelijke lichamelijke verwondingen, maar omvatten ook vandalisme en schade aan eigendommen of goederen.

Hoewel politieke vertegenwoordigers volhouden dat dit wetsontwerp specifiek gericht is op amokmakers, vrezen wij dat het uiteindelijk de vakbondsvrijheden zal bedreigen. "Het probleem is dat de tekst veel te vaag is en dat dit gerechtelijk verbod op betogen, afhankelijk van hoe het wordt geïnterpreteerd, vakbondsacties en de vrijheid van meningsuiting van sociale bewegingen in hun geheel zou kunnen schaden", benadrukten we in een persbericht op 5 juni. Concreet zou een vakbondsmilitant die aan een stakerspost op het bedrijfsterrein een pallet in brand steekt, ook veroordeeld kunnen worden.





Op 7 juni demonstreerde een groep van vakbonden en middenveldorganisaties voor het kantoor van minister Van Quickenborne (Justitie) om op te roepen het wetsontwerp in te trekken. "Het wetsontwerp bedreigt de vrijheid van meningsuiting. Hoezeer ze ons ook proberen gerust te stellen door ons te vertellen dat het niet gaat om de democratische meningsuiting zoals wij die beoefenen, we hebben geleerd om op onze hoede te zijn. Het is onze rol, het is ons DNA. En we zien een reëel risico voor de democratie", sprak Olivier Valentin, Nationaal Secretaris ACLVB, voor de Financietoren, vergezeld van vertegenwoordigers van de andere vakbonden en middenveldorganisaties.

Diezelfde middag vond de zitting van de Justitiecommissie plaats om over dit wetsontwerp te discussiëren en te stemmen. De tekst werd uiteindelijk ingetrokken, om twee dagen later (op 9 juni) gewijzigd te worden in een versie die nog steeds niet gunstig is voor ons. Noch staking, noch vakbondsactie in de brede zin van het woord, noch collectieve actie van welke sociale beweging dan ook, worden

beschermd in de door Kern herziene en gecorrigeerde tekst.

De term "protestbijeenkomst", die voornamelijk op ons betrekking heeft, is nu beperkt tot bijeenkomsten van meer dan 100 mensen. Dit verandert niet veel, aangezien de meeste van onze acties dat aantal overschrijden. Of iemand die vervolgd wordt als een "amokmaker" wordt beschouwd, hangt nog steeds af van de interpretatie van de rechter. Kortom, de toepassing van een dergelijke wet blijft onwerkbaar. Meer bepaald zou de identiteit van elke demonstrant op een evenement moeten worden gecontroleerd, zouden tassen moeten worden doorzocht en zou er een geavanceerd systeem van camera's met gezichtsherkenning moeten worden geïnstalleerd, wat allemaal niet erg geruststellend is.

De vakbonden en middenveldorganisaties zullen blijven strijden voor de definitieve intrekking van dit wetsontwerp dat, hoewel het gericht is tegen amokmakers (ofschoon er al bepalingen bestaan om hen te straffen), niets positiefs brengt, enkel een nieuwe bedreiging voor het recht op collectieve actie. ■



# Werknemers non-profit trekken opnieuw aan de alarmbel “Onze job is top! Maar we zijn op”

Na de betoging van 31 januari zijn de werknemers van de non-profitsector op dinsdag 13 juni opnieuw door de straten van Brussel getrokken. Dat was helaas nodig. Een globaal toekomstplan voor de sector moet er nu komen!



Met een duidelijke boodschap lieten op 13 juni meer dan 10 000 werknemers uit de non-profit zich horen en zien in Brussel.

Eind 2022 lanceerde het gemeenschappelijk vakbondsfront van de non-profitsector een actieplan om de verschillende regeringen en ministers te sensibiliseren, te mobiliseren en vooral te doen reageren op het personeelstekort dat in het bijzonder de gezondheidsinstellingen en -diensten treft. Andermaal hebben ze nu massaal, met meer dan 10 000 mensen, betoogd in de hoofdstad om een echt investeringsplan te eisen.

## VICIEUZE CIRKEL

Het personeelstekort in de sector kan door twee factoren worden verklaard:

- het personeel op het terrein heeft steeds vaker te kampen met fysieke of psychische problemen. Sommigen verminderen hun werkuren om te kunnen omgaan met de steeds toenemende werkdruk. Anderen zijn voor langere tijd afwezig, en weer anderen ontvluchten de sector op zoek naar een baan met betere arbeidsomstandighe-

den en een beter loon

- de geringe aantrekkelijkheid van het beroep leidt ertoe dat de gezondheidsdiensten en sociale diensten moeilijkheden ondervinden om vervangers aan te trekken voor degenen die vertrekken/uitvallen

Het gevolg is dat de kwantiteit en de kwaliteit van het dienstenaanbod afneemt. Sommige instellingen moeten bedden sluiten, openingstijden terugschroeven, behandelingen uitstellen, enz. Studenten in verpleegopleidingen en andere knelpuntberoepen zullen niet volstaan om de nood volledig te lenigen.

## EISEN

De ACLVB eist dringend maatregelen van onze regeringen en een engagement van alle partijen voor een ambitieus meerjarenplan gericht op:

- correcte lonen die iedereen echt koopkracht garanderen, ook jonge werknemers die aan het begin van hun carrière staan en

hun leven aan het opbouwen zijn

- behoorlijke arbeidsomstandigheden
- stabiele contracten, met stabiele werktijden die van tevoren gekend zijn
- voldoende personeel in werkbare, kwaliteitsvolle jobs
- onmiddellijke en systematische vervanging van afwezig personeel
- de toepassing van concrete maatregelen om de mentale werkdruk te verminderen en welzijn en veiligheid op het werk te bevorderen
- arbeidsvoorwaarden die werknemers in staat stellen tot het einde van hun loopbaan door te werken, zonder lichamelijke of morele schade
- een betere combinatie van werk en privéleven, waardoor een rustiger algemeen ritme mogelijk wordt
- bij de besluitvorming rekening houden met de mening van de werknemers, via de vakbonden
- jobs in de non-profit opwaarderen en jongeren weer aantrekken naar deze beroepen

Verschillende acties, zoals de campagne ‘Op zoek naar de onzichtbare collega’ en de betoging op 31 januari, hebben de situatie duidelijk niet veranderd. De begrotingen voor 2023-2024 bevatten geen enkele maatregel ter ondersteuning van de sociale sectoren en de gezondheidssector. Op 13 juni trok het gemeenschappelijk vakbondsfront meer dan ooit aan de alarmbel.

“Onze job is (t)op! De slogan is duidelijk, denk ik”, aldus Gert Van Hees, Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB tijdens de manifestatie op 13 juni. “We hebben dringend een echt investeringsplan voor de sector nodig om de arbeidsomstandigheden en lonen weer aantrekkelijk te maken.”

# Koninklijk Besluit over de koopkrachtpremie werd gepubliceerd

Door de maximale loonmarge voor 2023-2024 van 0% zullen werknemers geen loonsverhogingen ontvangen, tenzij indexeringen en baremieke verhogingen. De Regering laat echter de mogelijkheid open om te onderhandelen over een koopkrachtpremie.

Sinds 1 juni kunnen bedrijven in sectoren die het financieel goed deden, een eenmalige premie toekennen (één keer per jaar) van maximaal € 500 of € 750 per werknemer. Als de premie wordt toegekend, wordt die vóór 31 december 2023 aan de werknemer uitbetaald in de vorm van een cheque, in principe elektronisch. De cheque kan tot eind 2024 gebruikt worden voor producten die normaal betaald worden met maaltijdcheques of ecocheques. Hij is niet belastbaar en alleen de werkgever betaalt een bijdrage van 16,5% aan de RSZ.



Over de premie dient eerst te worden onderhandeld op het niveau van de sectoren, die moeten bepalen wat een "hoge" winst (maximaal € 500) en een "uitzonderlijk hoge" winst (maximaal € 750) is, en vervolgens het bedrag moeten vaststellen.

Over de premie zal kunnen worden onderhandeld op het niveau van de sector, die

vervolgens moet bepalen wat een "hoge" winst (maximaal € 500) en een "uitzonderlijk hoge" winst (maximaal € 750) is, en vervolgens het bedrag moet vaststellen. Zodra de toekenning en het bedrag zijn vastgesteld, zijn ze het voorwerp van een sectorale cao. Op bedrijfsniveau is de rechtvaardiging voor het toekennen van de premie simpelweg dat het bedrijf "goede resultaten heeft behaald tijdens de crisis", en de premie kan bovenop die van de sector komen, zolang het totale bedrag niet hoger is dan € 750 per werknemer.

## Akkoord van Groep van 10 eindelijk omgezet in wetgeving

Op 30 mei 2023 heeft de Nationale Arbeidsraad het akkoord dat eerder was bereikt door de Groep van 10 (G10), die bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties, wettelijk bekrachtigd. Praktisch gezien betekent dit dat het raamakkoord nu kan worden uitgevoerd. Zoals we in het aprilnummer van Vrijuit berichtten, ging het deelakkoord niet in op de kwestie van de loonvorming, waarvoor de wet op de loonnorm (ook bekend als de wet van 1996) voor de komende twee jaar een marge van 0% oplegt.

Wel zijn een aantal maatregelen met betrekking tot het minimumloon, aanvullende pensioenen, flexibiliteit of nog het SWT met twee jaar of langer verlengd.

Wat betekent dit concreet?

- Alle SWT-regelingen (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag) onder de

bestaande leeftijds- en loopbaanvoorwaarden blijven toegankelijk tot en met 30 juni 2025. Opgelet: vaak is het vereist dat je sector of onderneming een collectieve arbeidsovereenkomst afsluit om bepaalde regelingen toegankelijk te maken. Vanaf nu ligt de sleutel dus bij de sectoren en de bedrijven!

- De SWT'ers (werklozen met bedrijfstoeslag) zullen nog tot en met 31 december 2026 de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid onder de bestaande voorwaarden kunnen aanvragen. Opgelet: ook hier is het vaak vereist dat je sector of onderneming een collectieve arbeidsovereenkomst afsluit om de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid mogelijk te maken.
- Tot en met 30 juni 2025 blijft het mogelijk om vanaf 55 jaar in een landingsbaan met recht op uitkeringen te stappen.
- Tot en met 30 juni 2025 kunnen er op-

nieuw 'relance-uren' (= 120 extra vrijwillige overuren per jaar) gepresteerd worden.

- Ook de gunstige fiscale behandeling van de overuren (180 u./jaar) wordt verlengd tot en met 30 juni 2025.
- De vereenvoudigde toegang tot de tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor bedienden wordt verlengd tot en met 30 juni 2025. Bovendien wordt het dagbedrag vanaf 1 juli 2023 geïndexeerd tot 6,22 euro. Er volgen nog twee nieuwe indexeringen op 1 januari 2024 en 1 januari 2025.
- De akkoorden inzake het minimumloon (verhogingen gepland in 2024 en 2026) zijn bevestigd. Binnenkort starten de technische werkzaamheden die de financiële impact hiervan in kaart moeten brengen.
- De fiscale standstill inzake aanvullende pensioenen blijft gehandhaafd tot 2028.



# Genderneutrale belastingaangifte en nieuwe indieningstermijnen

**Heb je je belastingaangifte nog niet ingediend, dan wordt het nu de hoogste tijd. Dit jaar is de aangifte opnieuw wat aangedikt. Toch zullen de meeste belastingplichtigen slechts een fractie van de codes moeten invullen. Krijg je een Voorstel van Vereenvoudigde Aangifte, dan blijft de boodschap: steeds goed nakijken!**

## NIEUW CRITERIUM INDIENINGSTERMIJN

Vanaf dit aanslagjaar (inkomsten 2022) zijn de indieningstermijnen voor de aangifte in de personenbelasting gebaseerd op een nieuw criterium: de aard van de inkomsten en de complexiteit van de aangifte.

Het algemeen principe blijft voor de 'gewone' aangiften: indienen ten laatste 30 juni 2023 bij een papieren aangifte en ten laatste op 15 juli 2023 via MyMinfin (tax-on-web voor zowel burgers als mandatarissen). Een langere aangiftermijn is nu mogelijk als ze één of meerdere inkomsten bevat en daardoor als 'complex' wordt beschouwd. Dit is bij:

- winsten of baten
- bezoldigingen van bedrijfsleiders
- bezoldigingen aan meewerkende echtgenoten (wettelijk samenwonenden)
- buitenlandse beroepsinkomsten

Opgelet! Op papier moet de 'complexe' aangifte nog steeds ingediend worden tegen 30 juni 2023. Dezelfde termijnen gelden eveneens bij een wijziging van het Voorstel van Vereenvoudigde Aangifte.

## Oudste aangever links, jongste rechts

In de nieuwe aangifte van gehuwde koppels of wettelijk samenwonende partners, is de linkerkolom niet langer automatisch voor de man en de rechterkolom voor de vrouw voorbehouden. Voortaan staat in de linkerkolom de oudste en rechts de jongste partner. De aangifte is m.a.w. genderneutraal geworden. Dit principe werd voorheen reeds toegepast voor partners van hetzelfde geslacht.

## Forfait of bewijs werkelijke beroepskosten?

Het aantal werknemers dat zijn werkelijke beroepskosten wil inbrengen, daalt elk jaar opnieuw. Niet verwonderlijk wanneer we zien

dat het maximum forfait reeds € 5040 bedraagt. Wens je toch de werkelijke beroepskosten te bewijzen, dan zal je rigoureuze alle kosten moeten kunnen bewijzen (denk aan bonnetjes van parkings, aankoopfacturen van bureaumateriaal, ...). Krijg je een thuiswerkvergoeding, dan moet die vergoeding uiteraard van je kosten worden afgetrokken indien je opteert voor de werkelijke beroepskosten.

## Gepensioneerden in de zorgsector

Nog een uitloper van de pandemie was het aanmoedigen van gepensioneerden om te werken in de zorgsector. Gepensioneerden die in de periode van 1 juli 2022 tot 31 maart 2023 gewerkt hebben in de zorgsector, worden belast tegen een afzonderlijk tarief van 33%. Mocht het gewone (progressieve) tarief voordeliger zijn, wordt dit laatste genomen. Deze bezoldigingen staan los van de pensioeninkomsten, zodat de belastingvermindering op het pensioen onveranderd blijft.

## Laadstation

De aankoop en de installatie van een laadstation op jouw adres geeft je een belastingvermindering. Het tarief bedraagt 45% voor uitgaven betaald in de periode van 1 september 2021 tot 31 december 2022. Het grensbedrag van de uitgaven dat per laadpaal en per belastingplichtige als basis dient voor de belastingvermindering, is opgetrokken van € 1500 naar € 1750.

## Wat met de energiepremie?

De Vivaldi-regering heeft de voorbije maanden heel wat maatregelen genomen om de energiecrisis enigszins te verzachten. Het basispakket voor elektriciteit en gas in de vorm van een energiekorting zal voor sommige belastingplichtigen niet altijd 'netto' zijn. Het

was de bedoeling om vooral de lage en middeninkomens, die niet van het sociaal tarief kunnen genieten, te ondersteunen.

Zoek vooral niet naar een aparte rubriek in de aangifte. De administratie zal de 'bijzondere bijdrage energie' automatisch in het aanslagbiljet verrekenen voor belastingplichtigen die een deel moeten terugbetalen door een te hoog inkomen.



**Meer weten?** Raadpleeg de 'Belastinggids 2023' van de ACLVB voor extra verduidelijking. Je vindt deze brochure (82 blz.) op [www.aclvb.be/publicaties](http://www.aclvb.be/publicaties).

Beluister ook de podcast 'Nieuwigheden in je belastingaangifte 2023' in de reeks 'ACLVB legt het uit' op Spotify.

**Martien Van Oyen**

## WERKLOOS GEWEEST IN 2022?

Ook als je (tijdelijk) werkloos geweest bent in 2022, heb je voor de belastingaangifte je fiscale fiche nodig. Die vind je in 'Mijn werkloosheidsdossier' op [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be). Je kan er ook het bedrag van je lidgeld terugvinden voor het aantal dagen dat je werkloos was. Dat bedrag kan je in mindering brengen van je werkloosheidsuitkeringen.

Als de ACLVB geen geldig e-mailadres van jou heeft, dan werd je fiscale fiche je in de tweede helft van april met de post toegestuurd. Anders ontving je in je mailbox een link naar 'Mijn werkloosheidsdossier'.



## Voorwaarden tijdskrediet nogmaals verstrengd

# Tijdskrediet zorgt er net voor dat mensen aan het werk blijven

Op dit moment nemen ongeveer 150 000 werknemers in België een vorm van loopbaanonderbreking op om voor hun kind(eren) te zorgen. De voorwaarden om hiervan gebruik te maken zijn dit jaar nóg complexer geworden.

**S**inds 1 juni moeten werknemers al minimum drie jaar aan de slag zijn bij hun werkgever om zo'n tijdskrediet te kunnen aanvragen. Op 1 februari besliste de regering ook al dat alleen werknemers die voltijds aan het werk zijn, nog halftijds of 1/5 tijdskrediet kunnen opnemen voor hun kind(eren). In tijden van schaarste in de kinderopvang doen dergelijke maatregelen de wenkbrauwen fronsen. Systemen als tijdskrediet helpen om de combinatie tussen werk en gezin haalbaar te maken en voorkomen dat mensen de arbeidsmarkt helemaal verlaten. Werknemers in de privé en bij de overheid kunnen tijdelijke arbeidsduurvermindering met uitkering krijgen voor o.a. de zorg voor hun kind(eren). Er bestaat het systeem van tijdskrediet en daarnaast ook het systeem van ouderschapsverlof.

Waar het voor ouders vaak een uitdaging is om met twee aan het werk te zijn én tegelijk opvang voor de kinderen te vinden, zijn systemen als tijdskrediet en ouderschapsverlof vaak een laatste reddingsboei om alles rond te krijgen. Lang niet alle ouders kunnen rekenen op familie of vrienden. Bovendien willen ook veel ouders hun kind niet voltijds naar de opvang sturen, maar ook een stuk van hun tijd investeren in de opvoeding van hun kind, wat in een land als Zweden zelfs de normaalste zaak van de wereld is.

De werknemers die loopbaanonderbreking nemen om voor hun kind(eren) te zorgen, doen dat veelal in de vorm van een (tijdelijke) 1/5 arbeidsduurvermindering. Zij zijn bereid om een stuk loon in te leveren om tijd vrij te maken voor de zorg van hun kind(eren). De uitkering die zij in de plaats krijgen, vormt een kleine compensatie, maar wel een die het verschil kan maken. Sommige ouders verzui-



pen, met alle gevolgen van dien. Ze verlaten de arbeidsmarkt of erger: ze worden ziek. Een ziekte-uitkering kost de overheid veel meer geld dan een uitkering voor tijdskrediet of ouderschapsverlof. Met 500 000 langdurig zieken (+/- 40% om psychische redenen zoals burn-out en depressie) zijn we in Europa al bij de slechtste leerlingen van de klas. Beknibbelen op systemen als tijdskrediet en ouderschapsverlof kan met andere woorden een grote maatschappelijke impact hebben.

### Deeltijds werknemer, voltijds tijdskrediet

De voorwaarde dat een werknemer voltijds moet werken om tijdskrediet op te nemen, ontnemt de kans voor deeltijdse werknemers om in een periode van acute nood beroep te doen op een systeem van tijdskrediet om voor hun kind(eren) te zorgen. Als je weet dat liefst 42% van de vrouwelijke werknemers in de privésector deeltijds werkt, zal dit vooral op hen een weerslag hebben. Een gezamenlijk advies van de werknemers- en werkgeversorganisaties in de Nationale Arbeidsraad, gevolgd door de Raad van State,

heeft er evenwel voor gezorgd dat de regering het Koninklijk Besluit dat aan de basis ligt van deze wijziging, heeft aangepast. Hierdoor kunnen deeltijdse werknemers wel nog tijdskrediet voor zorg kind nemen, zij het enkel voltijds. En natuurlijk kunnen werknemers nog steeds tijdskrediet opnemen volgens de oude regels (cfr. cao's), maar dan zonder uitkering, wat in de praktijk niet vaak voorkomt.

### Beterschap maar nog werk aan de winkel

Om met een positieve noot te eindigen: Belgische vaders doen op het vlak van ouderschapsverlof meer dan ooit hun duit in het zakje. Hun aandeel in de opname van ouderschapsverlof is de laatste jaren sterk toegenomen en bedraagt momenteel 35%. Daarmee zit België aan de top in Europa. Door verder te beknibbelen op systemen als tijdskrediet bestaat echter ook het risico dat deze positieve evolutie gestuit wordt en in de praktijk het vooral vrouwen zullen blijven die tijdskrediet en ouderschapsverlof opnemen en zo voor het grootste deel van de huishoudelijke taken zullen blijven instaan.

Er is dus nog werk aan de winkel. De systemen van tijdskrediet en ouderschapsverlof moeten eenvoudiger worden gemaakt. Op dit moment zijn ze zo complex dat een kat er haar jongen niet meer in terugvindt. Tijdskrediet moet ook toegankelijk blijven zodat ouders er gebruik van kunnen maken wanneer de nood het hoogst is. En de uitkeringen moeten omhoog! Dat kan er mee voor zorgen dat nog meer vaders in zo'n systeem stappen en het kan ook drempelverlagend werken voor alleenstaande ouders, want uit de cijfers blijkt dat zij amper tijdskrediet of ouderschapsverlof opnemen. ■

Koen Lemahieu

## Pensioenschuld?

# Overweeg een aanvraag tot kwijtschelding

**H**eb je een pensioenschuld? Dat kan het geval zijn wanneer je bijvoorbeeld beroepsinkomsten hebt gecumuleerd met je pensioen en de grenzen van toegelaten arbeid werden overschreden. De Pensioendienst zal dan een deel van het pensioen terugvorderen. Ook bij een cumulatie met een andere sociale uitkering kan een pensioenschuld ontstaan.

### Het is mogelijk om een aanvraag tot kwijtschelding te doen van deze pensioenschuld.

Bij elke schuldbetekening kan je normaal het formulier terugvinden om zo een aanvraag te doen. De ACLVB kan je helpen bij het invullen van deze aanvraag.

De aanvragen worden beoordeeld door de Raad voor uitbetaling van de voordelen. In behartenswaardige gevallen kan deze Raad beslissen

om de schuld volledig of gedeeltelijk kwijt te schelden. De ACLVB is vertegenwoordigd in de Raad voor uitbetaling.

Waar houdt de Raad rekening mee:

- alle bestaansmiddelen van de aanvrager en zijn gezinsleden
- de sociale toestand van de aanvrager en zijn gezinsleden
- de oorzaak van de schuld
- de medewerking van de aanvrager

Vul de aanvraag zo volledig mogelijk in en geef aan indien je je in een financieel of sociaal moeilijke situatie bevindt. Dat kan bijvoorbeeld het dragen van hoge medische kosten zijn.

Voor meer informatie over de aanvraag kan je terecht in je plaatselijk ACLVB-secretariaat.

**Karen Piqué**

## Kloppen je gegevens op [mypension.be](https://mypension.be)?

# Laat je bijstaan door de ACLVB

“Mijn loopbaan op [mypension.be](https://mypension.be) klopt niet”. Dat is de klacht die de het vaakst gemeld wordt bij de Ombudsdienst Pensioenen. Nochtans is een correcte weergave van je loopbaan belangrijk, want op basis daarvan berekent [Mypension.be](https://mypension.be) wanneer je te vroegste met pensioen kan en wat - bij benadering - het bedrag van je pensioenuitkering zal zijn.

Kijk daarom nu en dan je gegevens op [Mypension.be](https://mypension.be) na, en al zeker vanaf je 57ste. Check onder meer of eventuele gelijkgestelde periodes (bv. wanneer je je loopbaan hebt onderbroken om voor je kind, jonger dan 6 jaar, te zorgen) er als dusdanig geregistreerd staan.

**Tip:** Vragen of twijfels omtrent je pensioen? Nood aan digitale ondersteuning om het pensioenportaal [mypension.be](https://mypension.be) te raadplegen? Niet twijfelen, maak een afspraak bij je ACLVB-kantoor. Onze medewerkers bekijken met jou je dossier en maken je zo nodig attent op mogelijke hiaten in je loopbaan. Nóg een service van de ACLVB!

## Misschien (weer) aan de slag na ziekte of met handicap? Bereken de financiële impact met Jobcalc

**O**verweeg je (weer) aan het werk te gaan na een periode van volledige inactiviteit door ziekte of als gevolg van je handicap? Met Jobcalc simuleer je wat de gevolgen zijn voor jouw uitkering. Jobcalc geeft een schatting van het effect van (deeltijds) werk op je ziekte-uitkering of op je tegemoetkoming voor personen met een

handicap. Deze online rekentool werd ontwikkeld door de FOD Sociale Zekerheid, het RIZIV en de FOD Financiën en is beschikbaar op de website van de Sociale Zekerheid [www.socialsecurity.be](https://www.socialsecurity.be) (burger > onlinediensten > jobcalc). Bij vragen kun je terecht in je ACLVB-kantoor.



# Zomerse prijsjes

	Betaal slechts € 184 voor een aankoopvouchert van Zalando ter waarde van € 200.
	Een DreamLand aankoopvouchert ter waarde van € 100 kost je amper € 94.
	Voordeelprijs voor een MediaMarkt aankoopvouchert ter waarde van € 150: nu € 146,25.
	Geniet dankzij je kortingscode van 25% korting op het volledige assortiment in de officiële webshop Kärcher.be.
	Een Decathlon aankoopvouchert ter waarde van € 100 heb je al voor € 95.
	Straal met de mode essentials van e5 en betaal slechts € 91 voor een aankoopvouchert van € 100.
	Ryambu is dé specialist in BBQ & buitenbeleving. Geniet van 5% korting online en 8% korting in de winkel, geldig op het volledige assortiment.
	Geniet korting op je aankopen bij Bol.com: betaal slechts € 142,5 voor een aankoopvouchert ter waarde van € 150.

Leden van de Liberale Vakbond weten het al langer: op het ACLVB-voordelenplatform shop je iedere dag met korting, je hoeft niet eens te wachten op de soldenperiode om koopjes te doen! Ontdek alle aanbiedingen op [www.voordelen.aclvb.be](http://www.voordelen.aclvb.be). Veel winkelplezier!

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

Neem snel een kijkje op [www.voordelen.aclvb.be](http://www.voordelen.aclvb.be) en profiteer van de vele voordelen.

### Nieuwe gebruiker? Activeer je account

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

Problemen bij het inloggen of registreren? De helpdesk van Edenred is te bereiken per mail naar [support-ekivita-be@edenred.com](mailto:support-ekivita-be@edenred.com). Of ga naar [www.voordelen.aclvb.be](http://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



# EEN GREEP UIT DE RECHTSPRAAK

Over het moreel geweld bij de ondertekening van een dading bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst en de gevolgen van een “afstand van rechten”.

## DWANG BIJ DE ONDERTEKENING VAN EEN DADING?

Mevrouw N. was een twintigtal jaar in dienst als maatschappelijk assistente van een vzw, toen haar overste in haar werkcomputer pornografische beelden aantrof. Zij werd hiermee geconfronteerd en er werd beslist om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De directie stelde voor om dit te doen bij wederzijds akkoord middels de ondertekening van een dading. Daarbij werd haar ook een ontslagbrief voorgelegd met de kennisgeving van een ontslag om dringende reden. Die zou verstuurd worden indien zij de dading niet wilde ondertekenen.

Een dading is een schriftelijke overeenkomst tussen twee partijen die een geschil wensen te beëindigen of voorkomen door elk wederzijdse toegevingen te doen.

De werknemster ondertekende de dading, maar vorderde later de betaling van een opzeggingsvergoeding en een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. Zij achtte de dading ongeldig wegens de dreiging met het ontslag om dringende reden en omdat de werkgever zich had gebaseerd op onrechtmatig verkregen bewijzen, namelijk door schending van haar privacy.

Voor de arbeidsrechtbank en vervolgens het Arbeidshof te Luik beriep zij zich op het bestaan van moreel geweld enerzijds en bedrog anderzijds.

Het Arbeidshof wees er vooreerst op dat moet voldaan zijn aan vier voorwaarden opdat er sprake kan zijn van nietigheid van de toestemming op basis van de notie “geweld”:

- het geweld moet doorslaggevend zijn voor de toestemming
- het moet van aard zijn indruk te maken op een redelijk persoon
- het moet de vrees voor een aanzienlijke schade doen ontstaan
- het uitoefenen van het ‘geweld’ moet onrechtvaardig of onrechtmatig zijn

Het hof besliste dat aan deze laatste voorwaarde pas zou voldaan zijn, mocht het gaan om onbeduidende, kennelijk ongegronde of valse ingeroepen feiten. De dreiging van de vzw met het ontslag om dringende reden wordt als rechtmatig beschouwd. Het is gesteund op toegankelijke pornografische beelden op de computer, die niet betwist zijn en die in strijd zijn met de waarden van de vzw. Er is ook geen sprake van bedrog omdat de werkgever niet de intentie had om mevrouw N. te bedriegen. Wat het bewijsmateriaal betreft, oordeelde het Arbeidshof dat het zich niet dient uit te spreken over de dringende reden zelf en dus ook niet over de manier waarop de bewijsstukken werden verkregen. Wel werd opgemerkt dat de beelden aangetroffen werden op een voor iedereen toegankelijke computer, dat ze niet uitdrukkelijk als ‘privé’ stonden aangemerkt en dat mevrouw N. redelijkerwijze kon veronderstellen dat haar privacy beperkt was.

Haar vordering tot betaling van een opzeggingsvergoeding en een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag werd afgewezen als ongegrond.

Deze beslissing sluit aan bij de meerderheid van de rechtspraak: het loutere feit een werknemer de keuze te laten tussen ofwel een ontslag om dringende reden (of het neerleggen van een klacht) ofwel een vrijwillig ontslag, maakt op zich geen ongerechtvaardigd geweld uit (bv. *Arbeidshof Brussel 18.02.2011, AR 2010/AB/00134; Arbeidshof Gent, 28.06.2010, JTT 2011, 366; Arbeidshof Luik 28.02.2000, Soc. Kron. 2002,01*). De werkgever oefent immers een hem toekomend recht uit, zolang hiervan geen misbruik wordt gemaakt (*Hof van Cassatie 23.03.1998, JTT 1998, 378*).

Enkel indien zou blijken – en kunnen bewezen worden – dat de werkgever op voorhand wist dat de ingeroepen dringende reden fictief of vals is of dat hij op bedrieglijke wijze aanzette tot ontslagname, zou er sprake kunnen zijn van een wilsgebrek.

Bron: *vonnis Arbeidsrechtbank Luik, afdeling Verviers 06.10.2021, 20/536/A; Arbeidshof Luik, afdeling Luik 02.08.2022, 21/AL/561*.

## DOCUMENT ONDERTEKEND BIJ DE BEÏNDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST: AFSTAND VAN RECHTEN?

Een handelsvertegenwoordiger sluit met zijn werkgever een overeenkomst waarbij de lopende arbeidsovereenkomst bij wederzijds akkoord wordt beëindigd. Daarbij ondertekenden de beide partijen een geschrift met onder meer de volgende clausule: “De werknemer ziet hierbij uitdrukkelijk af van al zijn rechten en plichten voortspruitend uit de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst, inzonderheid met betrekking tot de opzeggingstermijnen, opzeggingsvergoedingen en uitwinningsvergoeding.”

Na de uitdiensttreding ontving de werknemer nog vakantieattesten met vermelding van de nog verschuldigde bedragen aan vakantiegeld. Bij de eindafrekening stelde de werknemer echter vast dat deze bedragen daarin niet stonden opgenomen en dus ook niet werden betaald. De werkgever was van oordeel dat de werknemer geen aanspraak meer kon maken op dit vakantiegeld, gelet op de ondertekende “afstand van rechten”.

Na een voor de werknemer gunstig vonnis van de Arbeidsrechtbank te Tongeren diende het Arbeidshof Antwerpen zich te buigen over deze betwisting. Het Arbeidshof was van oordeel dat de handelsvertegenwoordiger geldig afstand had gedaan van alle mogelijke vorderingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst. Het Hof wees er vooreerst op dat het document was ondertekend op een ogenblik dat de arbeidsovereenkomst een einde had genomen en dat er toen geen sprake meer kon zijn van een eventueel door de (ex-)werkgever uitgeoefende druk. Wanneer de bewoordingen van een afstandsverbintenis duidelijk zijn





en niet vatbaar voor uiteenlopende interpretaties, dan zal de rechter de verbintenis doen naleven op de wijze zoals die geformuleerd werd. Het is niet vereist dat een detailoplossing wordt vermeld van elk specifiek onderdeel waarvan afstand is gedaan indien zulks eveneens gepaard gaat met het ruime begrip van het afstand doen van “al zijn rechten”. De toevoeging dat deze “inzonderheid” betrekking had op “opzeggings-termijnen, opzeggingsvergoedingen en uitwinningsvergoeding” doet geen afbreuk aan de eraan voorafgaande vermelding dat er van “alle rechten” werd afgezien. Het perkt de inhoud en de ruimere reikwijdte van dit laatste alomvattend begrip niet in, aldus nog het Arbeidshof.

Ook het feit dat door het sociaal secretariaat vakantieattesten werden opgemaakt, is niet van aard om de inhoud van de overeenkomst teniet te doen.

In een vergelijkbare discussie vestigde het Arbeidshof Brussel de aandacht op het artikel 42 van de wet op de arbeidsovereenkomsten: “De kwijting voor saldo van rekening door de werknemer afgegeven op het ogenblik dat de overeenkomst een einde neemt, betekent voor de werknemer niet dat hij van zijn rechten afziet.” Ogenschijnlijk zou dit tot de conclusie kunnen leiden dat de werknemer toch niet geldig zou kunnen verzaken aan zijn rechten. Onjuist, besliste het Arbeidshof: een overeenkomst met “afstand van rechten” kan niet als een kwijting worden beschouwd. Een kwijting is immers een document waarmee de werknemer verklaart dat hij alles wat hem verschuldigd was, heeft ontvangen.

Een “afstand van rechten” kan onafhankelijk van de ondertekening van een kwijting plaatsvinden. Het volstaat dat de “afstand” in afzonderlijke bewoordingen wordt bedongen.

Deze rechtspraak sluit aan bij vroegere beslissingen van het Hof van Cassatie. Een afstand van rechten kan gebeuren indien ze onafhankelijk is van een kwijting of in afzonderlijke woorden wordt bedongen (Cass. 07.04.2003). Er wordt niet vereist dat de rechten waarvan men afstand doet, nauwkeurig worden opgesomd. De afstand kan dus in algemene bewoordingen worden geformuleerd (Cass. 22.05.1978). Het gevolg van een afstand van rechten is dat het recht waarvan afstand wordt gedaan, tenietgaat en dat zulks onherroepelijk is.

We kunnen bijgevolg niet genoeg beklemtonen om uiterst voorzichtig en waakzaam te zijn vooraleer documenten met dergelijke clausules te ondertekenen. Het is bovendien aangewezen dat de “afstand van rechten” wederzijds is en geldt voor de beide partijen. In dat geval zal ook de werkgever geen aanspraken meer kunnen doen gelden op bv. schadevergoedingen wegens beroepsfouten of schade aan een bedrijfswagen of ander materiaal.

Bron: Arbeidshof Antwerpen, afdeling Hasselt 25.11.2014, 2013/AH/386; Arbeidshof Brussel 15.02.2016, 2014/AB/242. ■

# EU-parlement verlegt grenzen met zorgplicht, nu België nog

**Bij productie buiten de EU van goederen en diensten voor de Europese markt wordt vaak een loopje genomen met fundamentele arbeidsrechten. Een nieuwe zorgplichtwet moet een kentering teweegbrengen.**

**B**ekende voorbeelden van situaties waar fundamentele arbeidsrechten niet altijd worden gerespecteerd, zijn die van de textielarbeidsters in Zuid-Azië, informele mijnwerkers in Centraal-Afrika, maar we kunnen ook denken aan callcenters of clickfarms die, via onderaanneming, diensten leveren aan Europese afnemers.

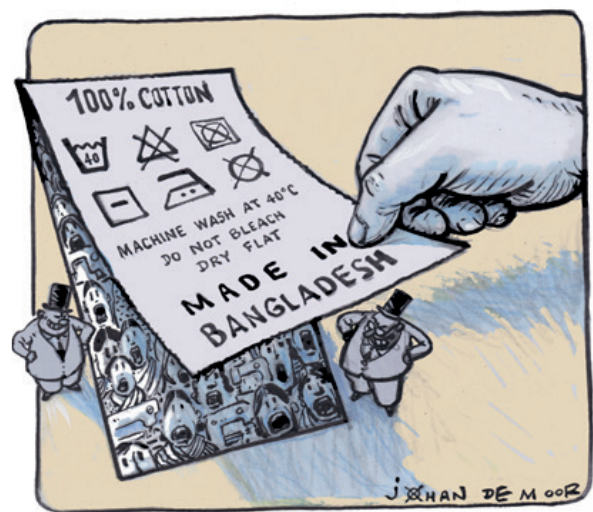
Sinds enkele jaren loopt een campagne voor een internationale, Europese en Belgische zorgplichtwet (zie [zorgplicht.be](http://zorgplicht.be)). Zo'n wet moet ervoor zorgen dat bedrijven die hier goederen en diensten aanbieden, erop toezien dat bij hun toeleveranciers en onderaannemers geen mensenrechtenschendingen of belangrijke milieuschade plaatsvinden, en dat ze maatregelen nemen wanneer zich toch misstanden voordoen. ACLVB heeft van bij het begin mee de schouders onder deze campagne gezet, omdat zo'n zorgplicht goed is voor werknemersrechten buiten én binnen Europa, en een dam opwerpt tegen oneerlijke concurrentie.

In 2020 kwam de Europese Commissie met een eerste voorstel voor wetgeving. Dit voorstel zou wel een zorgplicht opleggen aan bedrijven, en zou toelaten bedrijven aansprakelijk te stellen voor rechtenschendingen in hun waardeketens, maar dekte slechts 3 000 van alle bedrijven die actief zijn in Europa (NB: het is fundamenteel dat zo'n wet van toepassing is op alle bedrijven die goederen en diensten aanbieden in Europa, en niet enkel de Europese bedrijven!). Bovendien is de rol van de ondernemingsraad in het bedenken en opvolgen van voorzorgsmaatregelen te zwak uitgewerkt in dit voorstel.

## VAN HEFTIGE DISCUSSIES NAAR COMPROMIS

Dit voorstel is daarna voorgelegd aan de Europese Raad, waar de lidstaten vertegenwoordigd zijn door hun ministers. Die heeft het voorstel van de Commissie verder afgezwakt. Omdat de Vlaamse regering dwarslag, kon België zich niet uitspreken over het voorstel. Daarom was het uitkijken naar de positie die het Europees Parlement vervolgens zou innemen: meer dan 80 % van de Europese en de Belgische bevolking vindt dat bedrijven aansprakelijk gesteld moeten worden voor de misstanden in hun internationale waardeketens, zoals hedendaagse slavernij of het aantasten van de biodiversiteit; zou het Europees Parlement hen vertegenwoordigen?

De voorbije weken en maanden werd heftig gediscussieerd in en rond het Europees Parlement, met lobbygroepen van het bedrijfsleven en de werkgevers die het voorstel van de Commissie verder wilden afzwakken, en anderzijds ngo's en vakbonden die er net op hamerden



dat het voorstel doortastender moest worden gemaakt. Sommige parlementariërs namen letterlijk voorstellen van bedrijven over en probeerden die in het finale standpunt van het parlement te sluisen, maar uiteindelijk bracht het parlement na een woelige zitting een aantal wezenlijke verbeteringen aan.

Volgens het bereikte compromis zal het voorstel op meer bedrijven van toepassing zijn, en kunnen slachtoffers van rechtenschendingen eenvoudiger naar het gerecht stappen. Tegelijk lijkt het voorstel een "maximum" op te leggen van welke voorzorgsmaatregelen van bedrijven verwacht mogen worden, en is er nog altijd te weinig ruimte voor vakbonden om slachtoffers te vertegenwoordigen.

## BELGIË KAN SLEUTELROL SPELEN

Deze compromistekst, die met een ruime meerderheid werd aangenomen – alle Belgische Europarlementariërs, behalve die van N-VA en Vlaams Belang, stemden vóór – is volgens ons de ondergrens voor de komende onderhandelingen tussen de Europese Commissie, het Europees Parlement en de Europese Raad. Tijdens die onderhandelingen om tot een definitieve wet te komen kunnen nog verbeteringen worden aangebracht. In de komende zes maand leidt EU-voorzitter Spanje de dans, daarna is het aan België. In de komende maanden kan ons land een sleutelrol spelen om werknemers- en mensenrechten er wereldwijd op vooruit te doen gaan. Veel moed mag dat niet kosten.

Joris Verschueren



# Met steun van ACLVB zet COSYBU zich in voor beter beroepsonderwijs in Burundi

Burundi wordt geplaagd door veel problemen. Armoede, een zeer jonge bevolking, een zwakke overheid. Toch blijft onze partner, de Confédération des Syndicats du Burundi (COSYBU) waarmee de ACLVB al twintig jaar samenwerkt, niet bij de pakken zitten.



**D**e overgrote meerderheid van de vakbondsleden in Burundi werkt in de informele economie, als huispersoneel, taxichauffeur, dagloner, bouwvakker, ... aan zeer karige lonen. Slechts weinigen kregen een opleiding voor het beroep dat ze uitoefenen. Het technisch en beroepsonderwijs is niet afgestemd op de arbeidsmarkt (vooral primaire en tertiaire sector), en vaak zeer theoretisch. Doordat veel werknemers geen opleiding of diploma op zak hebben, komen ze in informele jobs terecht en verdienen ze lage lonen.

Om de beroepskansen van deze werknemers te vergroten, heeft COSYBU een opleidingsproject op poten gezet. Werknemers uit verschil-

lende sectoren kunnen bij het vormingscentrum van hun vakbond bijscholing volgen om hun beroepskwalificaties te verbeteren. Als ze de opleiding voltooien, krijgen ze hiervoor ook een certificaat, waarmee ze naar hun huidige en toekomstige werkgever kunnen stappen.

## Praktijk- en competentiegericht

In een eerste fase hebben tientallen vakbondskaders zelf de vormingen voor hun beroepsgroep, en specifieke pedagogische instructies gekregen, zodat ze zelf ook anderen kunnen opleiden. Inmiddels is het vormingscentrum operationeel, en kunnen "gewone" vakbondsleden hun vaardigheden bijspijkeren. De opleidingen zijn praktijkgericht, met eerst een

theoretisch deel dat dan, onder begeleiding, wordt toegepast op een werkvloer.

Met deze praktijk- en competentiegerichte aanpak, die uniek is in Burundi, heeft COSYBU de aandacht van werkgevers en de overheid getrokken. Om werkgevers en overheid verder van deze aanpak te overtuigen, heeft COSYBU ervoor gekozen om een tripartiete evaluatiecommissie het certificaat te laten uitreiken aan werknemers die de opleiding hebben voltooid. Zo is gegarandeerd dat de kwalificatie van hun vaardigheden erkenning krijgt, en hopen we dat het voorbeeld van COSYBU navolging krijgt in het reguliere beroepsonderwijs. ■

Joris Verschueren

# EVV-Congres keurt actieprogramma 2023-2027 goed

Een afvaardiging van de ACLVB en het VSOA trok eind mei naar Berlijn voor het 15e Congres van het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV). Daar werd een ambitieus nieuw actieprogramma voor 2023-2027 goedgekeurd.



De afvaardiging van de Liberale Vakbond in Berlijn. Van links naar rechts: Bea Foubert (Algemeen Secretaris VSOA), Olivier Valentin (Nationaal Secretaris ACLVB), Sabine Slegers (Nationaal Secretaris ACLVB), Mario Coppens (Nationaal Voorzitter ACLVB) en Cédric Heylen (adviseur Europese Zaken ACLVB).

Het 15e Statutair Congres van het EVV vond plaats van 23 tot 26 juni 2023 en vierde de 50e verjaardag van de organisatie. Zo'n 93 vakbondsdelegaties uit 41 landen en 10 sectorfederaties bespraken er de toekomst van het Europees syndicalisme, de toekomst van de arbeidswereld en de toekomst van Europa.

Zoals iedere 4 jaar werden de belangrijkste prioriteiten voor de komende 4 jaar bepaald. Al een halve eeuw is het doel een sociaal Europa op te bouwen dat garant staat voor jobzekerheid, fatsoenlijke lonen om waardig te kunnen leven en waar de rechten van werknemers en sociaal overleg worden gerespecteerd.

## CONTEXT

Recente gebeurtenissen, met name de coronacrisis en de Russische invasie in Oekraïne, hebben een negatieve impact gehad op de Europese arbeidsmarkt. De ongelijkheid neemt toe, extreemrechts is in opmars, op de openbare diensten wordt bezuinigd. En zoals we in België kunnen zien, worden bepaalde

grondrechten die als vanzelfsprekend werden beschouwd, zoals het stakingsrecht en het betogingsrecht, nu bedreigd.

In deze context is het belangrijk samen te gaan voor een eerlijke deal voor werknemers. "Together for a fair deal for workers" luidt de slogan die de komende jaren de acties van het EVV zal bepalen om de rechten van werknemers te verdedigen.

## SLEUTELMOMENTEN

Aan het einde van een moment van solidariteit met het Oekraïense volk, dat al meer dan een jaar lijdt onder een oorlog op zijn grondgebied, traden twee Oekraïense vakbonden officieel toe tot het EVV. Vervolgens werd het activiteitenverslag van het vorige mandaat (2019-2023) voorgesteld, een gelegenheid om er lessen uit te trekken en het in het volgende mandaat beter te doen.

Vervolgens werden constitutionele wijzigingen aan de delegaties voorgesteld. Die omvatten de invoering van een quotum van ten

minste een kwart jongeren (onder de 35 jaar) in elk van de toekomstige vakbondsdelegaties. Dit moet ervoor zorgen dat de bevolking beter vertegenwoordigd is binnen de vakbonden. Tot slot keurde het Congres het nieuwe actieprogramma voor de volgende ambtstermijn goed. De nieuwe secretaris-generaal van het EVV, Esther Lynch, zal verantwoordelijk zijn voor het leiden van haar team naar de nieuwe doelstellingen van het Europees syndicalisme.

## DEELNAME VAN DE ACLVB

Onze twee nationaal secretarissen maakten deel uit van de ACLVB-delegatie in de Duitse hoofdstad. Olivier Valentin benadrukte dat fiscale rechtvaardigheid niet de vorm moet aannemen van een eenvoudige belastingverlaging, maar eerder van een belastingverschuiving waarbij de lasten op arbeid worden verlaagd en gecompenseerd door een verhoging van de belastingen op inkomsten uit kapitaal. Hij waarschuwde ook voor de bezuinigingen op de openbare diensten, die optimaal moeten kunnen functioneren om de burgers zo goed mogelijk van dienst te kunnen zijn.

Sabine Slegers, die ook deelnam aan de Vrouwencommissie, besprak de fundamentele kwestie van gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Een onderwerp dat gevolgen heeft voor heel wat prioriteiten van het EVV, van discriminatie over verloning tot geweld op het werk. Omtrent dit onderwerp wees ze erop dat België op het punt stond het IAO-verdrag 190 betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk te bekrachtigen. Intussen is die Belgische ratificatie een feit. ■

# Strijd voor huishoudhulpen in dienstenchequesector gaat verder

## “Situatie is nog verslechterd, er moet iets veranderen!”

**De sector van de dienstencheques beleefde vorig jaar een bewogen jaar, met sectoronderhandelingen en acties die van september 2021 tot in juni 2022 duurden. Intussen zijn we een jaar verder. Hoe is het met de sector gesteld? Een vraaggesprek met Tommy Jonckheere, sectorverantwoordelijke bij de ACLVB.**



Tommy Jonckheere, Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB: "Op het ogenblik dat de werkgeversorganisaties zich bereid tonen om enerzijds het probleem te erkennen en anderzijds te werken naar een oplossing, staan de deuren wagenwijd open."

*Tommy Jonckheere:* Ik wou dat ik kon zeggen dat de situatie sedertdien verbeterd is voor de huishoudhulpen, en dat we na de onderhandelingen een goede weg ingeslagen zijn om hun werk werkbaarder te maken. Jammer genoeg moeten we de conclusie trekken dat de situatie niet enkel verslechterd is, maar ronduit dramatische proporties heeft aangenomen.

### Hoezo?

*TJ:* Eind 2022 werd een rapport gepubliceerd door de sociale inspectie, waaruit bleek dat 159 van de 175 gecontroleerde bedrijven niet in orde waren met de regels van de welzijnswet en minstens één schriftelijke waarschuwing kregen. Da's ongeveer 90%, wat zonder meer hallucinant is! Dat gaat over het ontbreken van risicoanalyses tot het achterwege blijven van intakes en zelfs van het gratis ter beschikking stellen van specifiek beschermingsmateriaal zoals antislipschoenen en handschoenen. Dat zijn, eerlijk gezegd, basiszaken waarbij je er zou mogen van uitgaan dat die gerespecteerd worden. Temeer omdat het gaat over een sector waarin de werknemers praktisch altijd op locatie werken, waar toezicht moeilijk is. Men zou verwachten dat er een bepaald minimum gerespecteerd wordt om hen te beschermen, maar uit het rapport blijkt dus dat 90% van de werkgevers zich van één of meerdere van die zaken niks aantrekt.

### Welke gevolgen had het rapport? Hebben jullie actie ondernomen vanuit de sector?

*TJ:* Toen het rapport ons werd voorgesteld, wil-

den we onmiddellijk een gezamenlijke reactie vanuit de sector uitsturen om daarna concreet te beginnen werken aan de zaken die we vanuit de sector zouden kunnen aanpakken. We werden echter met verstomming geslagen toen bleek dat de verschillende werkgeversorganisaties weigerden om de vastgestelde inbreuken te veroordelen, laat staan een gezamenlijke boodschap te verspreiden.

Na nog enkele pogingen om elkaar te vinden, moesten we vaststellen dat de werkgevers de inbreuken niet ernstig genoeg vonden en geen vertrouwen hadden in de manier waarop de controles werden uitgevoerd. Daarop werd al het sociaal overleg per direct stopgezet.

### Is dat niet drastisch?

*TJ:* Dat is redelijk drastisch, ja. Maar hoe kun je met iemand naar een oplossing toewerken als die het probleem zelfs niet erkent? Trouwens: op het ogenblik dat de werkgeversorganisaties zich bereid tonen om enerzijds het probleem te erkennen en anderzijds te werken naar een oplossing, staan de deuren wagenwijd open. Intussen is het aan ons om het probleem te blijven aankaarten op alle mogelijke manieren.

### Wat betekent dat voor de tweejaarlijkse onderhandelingen in de sector?

*TJ:* Wel, in feite verschilt onze situatie niet danig veel van de situatie waarin we ons de vorige keer bevonden. Natuurlijk moeten we ditmaal nog starten met de onderhandelingen, maar de zaken waar we momenteel om vragen in het ka-

der van het rapport van de sociale inspectie, zijn praktisch allemaal zaken die we reeds in onze vorige eisenbundel naar voor gebracht hadden en die afgewezen werden door de werkgevers. In die zin kun je stellen dat hetgeen nu gebeurt, in het verlengde ligt van die vorige sectoronderhandelingen. Ik vermoed dat, eens we beginnen voor 2023-2024, veel zaken rond welzijn uit de eisenbundel 2021-2022 terug zullen komen; alleen zullen we hier ditmaal nog harder de nadruk op leggen. De pijnpunten vallen deze keer niet meer te ontkennen, er moet iets veranderen. Als dat opnieuw een schooljaar moet duren, zoals de vorige keer, dan is dat maar zo. De sector heeft haar rapport gekregen en is op alle vlakken gebuisd.

### Nog iets waarover je het wil hebben?

*TJ:* Bij het publiceren van dit interview zal de Dag van de Huishoudhulp (20 juni, n.v.d.r.) net gepasseerd zijn. We proberen die dag aan te grijpen om ook de klanten zelf te sensibiliseren om zelf ook nog eens expliciet hun huishoudhulp in de bloemetjes te zetten. Niet dat mensen hun huishoudhulp niet waarderen, maar we gaan er soms nog te veel van uit dat de andere wel weet dat we haar of hem appreciëren. Een simpel bedankje betekent soms al heel wat, zeker voor iemand die ons leven heel wat eenvoudiger maakt door onze leefruimte effectief leefbaar te houden. Dus bij deze een reminder voor diegenen die de dag per ongeluk aan zich voorbij lieten gaan. Trouwens, het is de dag zelf niet die telt; elke dag is de goede dag als het over complimentjes gaat. ■



# Vlaams Regionaal Comité lanceert constructieve voorstellen voor uitdagingen van arbeidsmarkt

Stralende zon en prachtige, blauwe hemel op donderdag 4 mei! Perfect voor het Vlaams Regionaal Comité, dat deze keer in Oostende plaatsvond. Centraal stonden de concrete ideeën van militanten en afgevaardigden als antwoord op de uitdagingen van de arbeidsmarkt.



Met de uitdagingen op de Vlaamse arbeidsmarkt en in de sociale actualiteit, en met de sociale verkiezingen in het vooruitzicht, beloven de komende maanden pittig te worden. ACLVB Vlaanderen is er klaar voor!

**A**l van 's ochtends kon je er onmogelijk naast kijken: een indrukwekkende blauwe stoet trok van de Mercatorlaan - waar het Oostendse ACLVB-secretariaat over enkele maanden zijn intrek neemt - naar cultuurcentrum De Grote Post. "Net zoals De Grote Post na jaren van leegstand nood had aan een degelijke renovatie, heeft ook de aanpak rond de krapte op de arbeidsmarkt nood aan een make-over", klomk het in het welkomstwoord van Filip Lembechts, Voorzitter van het Vlaams Regionaal Comité. De krapte op de arbeidsmarkt - waardoor van bestaande werknemers een grote flexibiliteit verwacht wordt - en de manier waarop daarmee moet worden omgegaan, was dan ook hét thema van de bijeenkomst.

## NIET VANUIT IVOREN TOREN

Experten van de Vlaamse Regionale van ACLVB haakten tijdens het Regionaal Comité in op de ideeën en standpunten die afgevaardigden de voorbije maanden tijdens zonale platforms hadden naar voor gebracht. "Onze vier realistische pistes werden niet in onze

grote Brusselse ivoren toren bedacht, maar in overleg met onze militanten en afgevaardigden", benadrukt Vlaams Gewestsecretaris Gert Truyens. "Samengevat zijn onze gedragen voorstellen erop gericht de werkzaamheid én de werkbaarheid te verhogen, langdurige uitval te vermijden, opleiding en vorming te bevorderen, en wie nu nog niet actief deelneemt aan de arbeidsmarkt te activeren."

Kortom, peper en zout voor de Vlaamse arbeidsmarkt! Extra kruiding werd tijdens het Vlaams Regionaal Comité toegevoegd door stand-upcomedian Bert Gabriëls. Een gesmaakte bijeenkomst voor de ruim 350 afgevaardigden en medewerkers!



"Onze realistische voorstellen werden niet in onze grote Brusselse ivoren toren bedacht, maar in samenwerking en overleg met onze militanten en afgevaardigden", aldus Vlaams Gewestsecretaris Gert Truyens.

Op naar de komende maanden. Met de uitdagingen op de Vlaamse arbeidsmarkt en in de sociale actualiteit, en met de sociale verkiezingen in het vooruitzicht, beloven ook die pittig te worden. ACLVB Vlaanderen is er klaar voor!

**Meer weten?** Lees "Peper & zout, onze concrete voorstellen voor de arbeidsmarktkrapte" op [www.aclvb.be/nl/vlaamse-regionale](http://www.aclvb.be/nl/vlaamse-regionale). Met deze voorstellen gaat ACLVB Vlaanderen aan de slag in de bedrijven, in de dienstverlening én in het sociaal overleg met werkgeversorganisaties en de Vlaamse Regering. ■



Het Vlaams Regionaal Comité van de ACLVB was in Oostende, daar kon je onmogelijk naast kijken! Een indrukwekkende blauwe stoet trok van de Mercatorlaan naar cultuurcentrum De Grote Post.

## Schoolverlater of jobstudent: ook in de zomer staat FreeZbe voor je klaar

**E**indelijk, het einde van de examenperiode is aangebroken. Hopelijk ga je een zorgeloze vakantie tegemoet!

Doe je binnenkort een studentenjob? Weet dat FreeZbe, de jongerenbond van ACLVB, je graag bijstaat met informatie over je rechten en plichten. Zit je met een onduidelijkheid of een probleem, aarzel dan niet om contact op te nemen. FreeZbe is er voor jou!

Of ben je afgestudeerd en moet je van alles in orde brengen, een cv maken, solliciteren, ...?

Ook hier kan FreeZbe je helpen! Wij bieden je nuttig advies en begeleiden je. En als student hoef je daar zelfs niets voor te betalen!

**Meer nog, wanneer je (gratis) lid wordt in juli of augustus, maak je kans op een van onze vele draadloze speakers! Niet twifelen dus, gewoon doen!**

**Kijk op [www.freezbe.be](http://www.freezbe.be) en sluit je aan!**

Lid worden van FreeZbe is gratis voor studenten (jonger dan 25). Je lidmaatschap levert je enkel voordelen op! Ontdek het allemaal op [www.freezbe.be](http://www.freezbe.be).

# 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

 ACLVB Jongeren-Freezbe

## Volg ACLVB-loopbaanbegeleiding

# Gespecialiseerd advies voor een loopbaan op wieltjes

### Ben je werknemer

met minimum 7 jaar werkervaring én heb je de voorbije 6 jaar geen loopbaanbegeleiding gevolgd?

Dan heb je recht op een intensief loopbaanbegeleidingstraject van 7 uur met loopbaancheques:

Cheque 1: 4 uur loopbaanbegeleiding ter waarde van € 40 + Cheque 2: 3 uur loopbaanbegeleiding ter waarde van € 40

De ACLVB betaalt haar leden de kost van elke cheque terug na afloop van de loopbaanbegeleiding!

Kijk op [www.aclvb.be/nl/loopbaanbegeleiding](http://www.aclvb.be/nl/loopbaanbegeleiding).

### Ben je niet aan het werk of voldoe je niet aan de voorwaarden voor loopbaanbegeleiding?

Dan heb je recht op ACLVB-loopbaanadvies zonder loopbaancheques. Maak een afspraak met de loopbaanconsulent van je regio:

[www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanconsulenten](http://www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanconsulenten)

Een adviesgesprek is volledig kosteloos en op maat van jouw vragen en wensen. Lees meer op [www.aclvb.be/nl/persoonlijk-loopbaanadvies-bij-je-zoektocht-naar-werk](http://www.aclvb.be/nl/persoonlijk-loopbaanadvies-bij-je-zoektocht-naar-werk).

### Krijg je al meer dan 2 jaar een ziekte- of invaliditeitsuitkering of een uitkering in het kader van een arbeidsongeval of beroepsziekte en ben je niet ingeschreven bij VDAB?

Dan kan je nu ook volledig *gratis* loopbaanbegeleiding volgen, zonder dat je een loopbaancheque hoeft aan te kopen.

Loopbaanbegeleiding kan je helpen om je talenten, waarden en interesses opnieuw te (her)ontdekken en waar mogelijk opnieuw aan de slag te gaan.

Vraag een kennismakingsgesprek (dit kan ook online) met een van onze loopbaanbegeleiders:

[www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanbegeleiders](http://www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanbegeleiders)

Dit aanbod geldt ook voor huisvrouwen/-mannen, mensen met een leefloon, IVT, IT, PVB indien ze niet ingeschreven zijn bij VDAB en de laatste 2 jaar niet aan het werk waren of ook geen opleiding volgden.

**Maak snel een afspraak, kom langs en geniet van een zorgeloze zomer!**

Veerle Heirwegh



## Goed voorbereid naar de sociale verkiezingen

# Ontdek het gratis opleidingsaanbod 2023-2024 van Comé

Bij Comé, de vormingsdienst van de ACLVB, kun je als lid gratis vormingen volgen. Bekijk nu het gevarieerde programma voor 2023-2024. De sociale verkiezingen vormen een belangrijk thema. Maar ook andere opleidingen staan voor je klaar.

**H**et komende vormingsjaar spelen de sociale verkiezingen 2024 een belangrijke rol in het aanbod van Comé, de vormingsdienst van ACLVB. Er zijn voor de afgevaardigden intensieve tweedaagse modules over de juridische procedure en de campagne voorzien. Voor nieuwe kandidaten is er een bredere vierdaagse kandidatenvorming, die ook over de bevoegdheden van de Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk gaat, het sociaal overleg in België, het ACLVB-DNA, de verwachtingen ten aanzien van een délégué,... kortom een opleiding die het totaalplaatje schetst. In de militantenvorming komt vooral de praktische kant aan bod. De Bestendig Secretaris legt uit wat de lokale situatie is en wat er specifiek in jouw bedrijf gebeurt.

## OOK DIGITAAL

Naast fysieke vorming blijven we inzetten op digitale vorming. Er zal op het online leerplatform *nubialearning.be* heel wat materiaal over de sociale verkiezingen beschikbaar zijn en voor het eerst organiseren we ook een blended course, waar een combinatie wordt gemaakt van fysiek en online leren. Op de fysieke momenten leren we vooral elkaar beter kennen en is er ruimte voor de behandeling van diverse cases. De online momenten kan je volgen op een zelf gekozen plaats en moment. Een ideaal scenario voor wie van flexibel leren houdt.

## VELERLEI THEMA'S

Uiteraard staan er naast de vormingen omtrent de sociale verkiezingen ook nog andere opleidingen voor je klaar: afgevaardigden kunnen kiezen uit tweedaagse modules over de sluiting van een onderneming, een duurzaam mobiliteitsbeleid of onderhandelen. Residentieel in Gent, Mechelen en Genk of zonder overnachting in Antwerpen, Genk, Hasselt en Vilvoorde. Daarnaast kan ingeschreven worden voor een module fiscaliteit. Militanten zijn welkom op de opleiding 'Rechten en plichten op het werk' waar een waaier aan thema's aan bod komt: arbeidsduur, re-integratie na langdurige ziekte, loonberekening, koopkracht, extralegale voordelen, documenten van de RVA, verschillende pensioenpijlers, polarisatie, de kracht van fouten maken en oplossingsgericht denken. Voor sommige sectoren krijgt deze vorming een sectorale invulling. Op het digitaal leerplatform vind je de cursussen Tijdskrediet en thematisch verlof, Erfrecht en Assertief communiceren.

## WAAR, WANNEER EN HOE?

De opleidingen kunnen op verschillende locaties gevolgd worden en de meeste data liggen al vast.

Meer informatie vind je op de website [www.comé.be](http://www.comé.be) of in de vormingsbrochure, eveneens op de website te raadplegen.

Inschrijven doe je bij voorkeur digitaal.

Nog even meegeven dat de vormingen **gratis** zijn voor ACLVB-leden en dat ze kunnen gevolgd worden in je vrije tijd, maar ook onder Vlaams Opleidingsverlof/Betaald Educatief Verlof of onder syndicaal verlof indien je aan de voorwaarden voldoet.

Ik hoop je zeker (terug) te zien vanaf september en wens je nu alvast een fijne vakantie!

Katrien Allaert



# Brusselse sociale partners uitten bezorgdheden tijdens sociale top

Op 24 mei kwamen Brusselse regeringsleden en sociale partners samen voor een sociale top, de vierde tijdens deze legislatuur.

Een legislatuur die sterk getekend werd door ongeziene gebeurtenissen, de pandemie en de invasie van Oekraïne, met alle gevolgen van dien voor de gezinnen, de werknemers en de bedrijven.

**T**ijdens de top hebben de sociale partners de punten benadrukt die volgens hen de volle aandacht van het beleid vereisen in de laatste rechte lijn van deze legislatuur.

Om welke belangrijke punten gaat het?

Ten eerste de transitiekwestie, waarvoor het Gewest zich inzet: de ecologische, sociale en digitale transitie.

Vanaf 2024 kunnen bedrijven die een voorbeeldfunctie vervullen op sociaal vlak of milieuvlak, meer steun krijgen van het Gewest. Maar tegen 2030 zullen enkel die laatste toegang hebben tot deze steun. De vakbonden zien er nauwlettend op toe dat deze transities niet ten koste gaan van de werknemers en de kwaliteit van de werkgelegenheid. Wat de digitale transitie betreft: die moet inclusief zijn en mag niemand in de steek laten.

## POSITIEVE ACTIES IN DE STRIJD TEGEN ONGELIJKHEID

De kwestie van de milieutransitie is nauw verbonden met de mobiliteit en de modal shift: we hebben erop aangedrongen dat de werknemersvertegenwoordigers binnen de bedrijven worden geraadpleegd en over voldoende middelen beschikken om hun mobiliteitsbeleid goed uit te voeren en een actieve rol te spelen in deze modal shift.

Inzake werkgelegenheid herhaalden we onze wens om over een register van vacatures te beschikken, gekoppeld aan de kwestie van de knelpuntberoepen en de kwaliteit van de tewerkstelling. De ACLVB herinnerde er ook aan dat positieve actie een waardevol instrument is in de strijd tegen ongelijkheid, maar dat er te weinig gebruik van wordt gemaakt.



Tijdens de top met de Brusselse regeringsleden hebben de sociale partners de punten benadrukt die volgens hen de volle aandacht van het beleid vereisen in de laatste rechte lijn van deze legislatuur.

Sectoren en bedrijven kunnen dergelijke actie ondernemen om manifeste ongelijkheden te corrigeren, bijvoorbeeld met betrekking tot vrouwen, mensen met een handicap of ouderen. We hebben de ministers opgeroepen om stappen te ondernemen om dit instrument te stimuleren. Deze acties kunnen een antwoord zijn op knelpuntberoepen, zouden een bedrijf het label kunnen geven dat het op sociaal gebied een voorbeeldfunctie vervult, en zouden een kenmerk kunnen zijn van kwaliteitsvolle tewerkstelling in Brussel. De ACLVB interpelleerde ook de minister bevoegd voor huisvesting in Brussel. We vroegen haar of ze van plan was om de bevrozing van de huurprijzen voor huizen die onvoldoende energiezuinig zijn, te verlengen tot na oktober 2023. Tegen deze maatregel is ook beroep aangetekend bij het Grondwettelijk Hof. Onze organisatie zal dit dossier op de voet volgen ...

## FINANCIËLE LEEFBAARHEID

En tot slot, hét heikele thema: de begroting

en de belastingen. We hebben andermaal onze bezorgdheid geuit over de financiële leefbaarheid van het Gewest en over de politieke keuzes die die leefbaarheid dreigen te ondermijnen. De budgettaire context is bijzonder gespannen, en de saga van de metro en de mogelijke uitputting van een deel van het 'Révolution'-budget (bedoeld voor de renovatie van gebouwen) stellen de vakbonden niet meteen gerust!

Er moeten oplossingen worden gevonden om het regionaal beleid en de openbare diensten te financieren, maar dat moet gebeuren met ons! Zodat politieke keuzes op het gebied van belastingen, investeringen, subsidies, enz. eerlijk verlopen en rechtvaardig verdeeld. We willen geen onevenwicht tussen massale investeringen in de economie en (des)investeringen op sociaal vlak op een moment dat de onzekerheid alleen maar toeneemt. ■

Patricia De Marchi

## Volledige werkloosheid na studies

# Wat is een inschakelingsuitkering?

**Niet iedereen vindt meteen na de eerste sollicitatie een leuke job. Het kan best zijn dat je na een aantal maanden nog steeds niet aan de slag kan. Geen reden tot wanhoop, je bent zeker niet de enige. Jonge werklozen die niet onmiddellijk hun weg vinden op de arbeidsmarkt, kunnen een inschakelingsuitkering krijgen. Het gaat hier om een uitkering die de jonge (pas afgestudeerde) werkloze een hart onder de riem steekt en hem aanzet een gepaste job te zoeken.**



### RECHT OP EEN INSCHAKELINGSUITKERING?

Er zijn een aantal voorwaarden waaraan je moet voldoen om recht te hebben op een inschakelingsuitkering:

- Je moet bepaalde studies beëindigd hebben (in principe gaat het hier om secundaire studies)
- Je bent niet meer onderworpen aan de leerplicht
- Je hebt alle activiteiten met betrekking tot de studies beëindigd (bv. lessen, examens, stage, eindwerk,...)

mens, stage, eindwerk,...)

- Je hebt de beroepsinschakelingsperiode van 310 dagen (1 jaar) doorlopen
- De aanvraag van je uitkeringen moet gebeuren vóór je 25ste verjaardag. Er geldt een hogere leeftijdsgrens indien je geen uitkeringsaanvraag vóór je 25ste verjaardag kon indienen doordat je je studies hebt moeten onderbreken wegens overmacht of omdat je aan het werk was als werknemer of als zelfstandige
- Je hebt twee positieve evaluaties gekre-

gen van de VDAB of Actiris voor je zoektocht naar werk

Opgelet: indien je jonger bent dan 21 jaar op het moment van de aanvraag, moet je ook een diploma (of gelijkwaardig attest of getuigschrift) behaald hebben.

### WAT MOET JE DOEN?

#### Schrijf je in als werkzoekende

Zodra je studies beëindigd zijn of je leertijd is afgelopen, moet je je inschrijven als werk-

zoekende bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling die voor jouw woonplaats bevoegd is. Dat is de VDAB (indien je in Vlaanderen woont), Actiris (als je in Brussel woont), Forem (als je in Wallonië woont) of ADG (als je in het Duitstalige landsdeel woont). Je kan dit ook online doen.

Je snel inschrijven als werkzoekende is belangrijk. Hoe sneller je namelijk ingeschreven bent, hoe sneller je aanspraak kan maken op een inschakelings- of werkloosheidsuitkering.

Nadat je bent ingeschreven, krijg je hiervan een bewijs met de vermelding van de aanvang van je beroepsinschakelingstijd. Bewaar dit goed.

### Doorloop je beroepsinschakelingstijd

De duur van de beroepsinschakelingstijd bedraagt 310 dagen (de 6-dagen week). De ingangsdatum van je beroepsinschakelingstijd verschilt naargelang het tijdstip van je inschrijving als werkzoekende. Hou er rekening mee dat je beroepsinschakelingstijd ten vroegste begint te lopen vanaf 1 augustus (ook indien je al in juli bent ingeschreven als werkzoekende), behalve als je je studies hebt stopgezet tijdens het schooljaar.

Schrijf je je laattijdig in, dan gaat je beroepsinschakelingstijd pas in vanaf de dag van je inschrijving.

Je moet steeds ingeschreven blijven als werkzoekende opdat je beroepsinschakelingstijd zou verder blijven doorlopen. Controleer dus na een tewerkstelling, een oproep door de VDAB of Actiris, ziekte, ... steeds of je nog ingeschreven bent.

Zoniet moet je je zo snel mogelijk opnieuw inschrijven. De periodes waarin je niet ingeschreven bent geweest (met uitzondering van periodes van tewerkstelling, zwangerschapsrust, ...) verlengen de beroepsinschakelingstijd met het aantal dagen dat je niet ingeschreven was. Tijdens deze periode moet je actief naar werk zoeken. Je gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling zal je inspanningen regelmatig evalueren.

Kom tijdens je beroepsinschakelingstijd gerust al eens langs in een van onze ACLVB-secretariaten, dan gaan we voor jou na vanaf wanneer je een uitkering kan aanvragen.

### HOEVEEL BEDRAAGT JE UITKERING?

Het bedrag van de inschakelingsuitkeringen hangt af van je gezinssituatie en je leeftijd. Het gaat om forfaitaire bedragen:

Bedragen per dag (geldig op 1.1.2023):

	samenwonende met gezinslast	alleenwonende	samenwonende	bevoorrecht* samenwonende
<18 jaar	€ 61,83	€ 17,08	€ 14,14	€ 15,78
18-20 jaar	€ 61,83	€ 26,84	€ 22,54	€ 25,33
vanaf 21 jaar	€ 61,83	€ 46,70	€ 22,54	€ 25,33

\* wanneer je partner enkel beschikt over een vervangingsinkomen

Op inschakelingsuitkeringen wordt geen bedrijfsvoorheffing ingehouden.

### Dien een uitkeringsaanvraag in

Als je op het einde van je beroepsinschakelingstijd nog geen werk hebt gevonden, kom dan langs bij een ACLVB-kantoor om een inschakelingsuitkering aan te vragen.

#### Welke documenten heb je nodig?

- Het bewijs van je inschrijving als werkzoekende, dat je bij de start van je beroepsinschakelingstijd ontving.
- Het formulier C 109/36-aanvraag. Vul deel I "verklaring van de jongere en uitkeringsaanvraag" in en onderteken het.
- Een bewijs van je studies, zoals een kopie van je diploma
- Alle formulieren C4-werkloosheidsbewijs indien je na je studies hebt gewerkt als loontrekkende
- Je identiteitskaart, bankrekeningnummer waarop je inschakelingsuitkering moet worden gestort en geboortedatum van alle personen waarmee je samen woont

De RVA-formulieren zijn beschikbaar bij je ACLVB-kantoor. We helpen je graag bij het invullen van de documenten.

### Bevestig je inschrijving als werkzoekende

Van zodra de beroepsinschakelingstijd afgelopen is, moet je je opnieuw als werkzoekende inschrijven bij de VDAB of Actiris.

### Dien je controlekaart in

Je plaatselijk ACLVB-secretariaat bezorgt je je eerste controlekaart. Die controlekaart moet je ons op het eind van de maand terugbezorgen, samen met het bewijs van de hernieuwing van je inschrijving als werkzoekende op het einde van de beroepsinschakelingstijd.

Van zodra je ACLVB-secretariaat je controlekaart ontvangen heeft, zal het je de inschakelingsuitkering betalen. Lees ook aandachtig de uitleg op de controlekaart!

### MEER WETEN?

Wil je graag wat meer info over een bepaald item of over jouw specifieke situatie? Onze medewerkers in de verschillende ACLVB-secretariaten geven je graag een woordje uitleg.

### Gratis ACLVB-lidmaatschap tijdens de beroepsinschakelingstijd!

Ben jij pas afgestudeerd of gestopt met je studies en zoek je werk? Of ken je iemand in deze situatie? Het GRATIS ACLVB-lidmaatschap biedt belangrijke voordelen!

Wij helpen je graag met informatie over wat je kan verwachten van het gesprek met de VDAB of Actiris, hoe de procedure in elkaar zit, welke tewerkstellingsmaatregelen en jobmogelijkheden er bestaan, ...

Wat moet je doen? Heel eenvoudig. Sluit je online GRATIS (\*) aan bij de ACLVB via [www.aclvb.be/nl/word-lid](http://www.aclvb.be/nl/word-lid).

Neem zeker ook eens een kijkje op de website van FreeZbe, onze ACLVB-jongerenwerking: [www.freezbe.be](http://www.freezbe.be)

(\*) Werkzoekende jongeren zijn gratis lid tot zolang hun beroepsinschakelingstijd loopt.



# Prettige vakantie!



Vrije visie, eigen stem

