



# VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



## Betogers, geen misdadigers

In dit nummer:

ACLVB on tour | Het aanslagbiljet in de personenbelasting | Sociale verkiezingen: wie precies behoort tot het leidinggevend personeel en het kaderpersoneel? | Strijd tegen sociale dumping in de transportsector

# INHOUD

## Betogers, geen misdadigers 4

Op 5 oktober kwamen vakbonden en andere middenveldorganisaties op straat. We betoogden tegen ... een betogingsverbod! Het wetsontwerp van minister Van Quickenborne om het strafrecht te hervormen is verontrustend.

## ACLVB op tournee 6

Zag je de blauwe camper van de Liberale Vakbond in jouw buurt deze zomer? De ACLVB-medewerkers doorkruisten heel het land om hun positieve ideeën met je te delen. Een terugblik met Vlaams Gewestsecretaris Gert Truyens.

## Leidinggevend personeel en kaderpersoneel 12

Van strikt belang in de voorbereiding van de komende sociale verkiezingen: welke werknemers in het bedrijf behoren tot het kaderpersoneel of tot het leidinggevend personeel?

## Op weg zonder sociale dumping 16

De strijd tegen sociale dumping in de transportsector zal enkel effect hebben als die multidisciplinair wordt aangepakt. Dat was te horen tijdens een studiedag van de dienst Sectoren van ACLVB.

## Vergeet als werkloze niet je vakantie op te nemen 23

Ter herinnering: als werkloze heb je recht op vakantie, en dat gedurende maximaal 4 weken per jaar. Wel opletten als je recht hebt op vakantiegeld in 2023 doordat je in 2022 nog arbeidsprestaties bij een werkgever leverde.



## Fietsvergoeding stijgt wellicht

Goed nieuws voor de meeste werknemers die zich per fiets naar en van het werk verplaatsen: het maximum aan fietsvergoeding dat belastingvrij (en vrij van socialezekerheidsbijdragen) kan verkregen worden, stijgt volgend jaar waarschijnlijk met meer dan 30%: maximum € 0,35 in plaats van maximum € 0,27.

Voor alle duidelijkheid, sommige sectoren of bedrijven keren dit maximum niet uit, of leggen extra beperkingen of voorwaarden op (bv. maximum aantal kilometers dat aangegeven kan worden). Het is dus van belang om steeds de sector- of bedrijfsafspraken te checken!

Bovendien zal in de toekomst een fiscaal plafond gelden. Het bedrag aan fietsvergoeding dat boven de € 2 500 op jaarbasis (inkomsten 2024) zou worden uitgekeerd, zal belast worden als loon. Dit plafond van € 2 500 (aanslagjaar 2025, inkomsten 2024) zal tevens geïndexeerd worden. De leden van het Beheerscomité RSZ - waarvan ook ACLVB deel uitmaakt - hebben er wel op aangedrongen dat de fiscale grens op € 3 000 zou komen te liggen. Afwachten of de minister van Financiën dit advies zal volgen. We gaan ervan uit dat deze nieuwe regeling doorgang zal vinden; maar zolang ze niet gepubliceerd werd in het Belgisch Staatsblad, is enige voorzichtigheid toch op zijn plaats.

## 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, 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.



# Dialogoog voorop, actievoeren als het moet

**O**p het ogenblik waarop je deze Vrijuit leest, ligt de nationale betoging van 5 oktober in Brussel achter ons. Die dag kwamen wij met de andere vakbonden en met mensenrechten- en milieuorganisaties op straat om andermaal onze bezwaren duidelijk te maken bij een passage in het wetsontwerp van federaal minister van Justitie Van Quickenborne om het strafrecht te hervormen. Dat wetsontwerp voert immers een gerechtelijk betogingsverbod in als nieuwe strafrechtelijke sanctie. Meer bepaald zou het doel van deze strafmaatregel er zagezegd in bestaan relesschoppers aan te pakken, met andere woorden individuen die niet vanuit de algemeen vooropgestelde intentie deelnemen aan een betoging, maar die een protestbijeekkomst misbruiken om opzettelijke vernielingen aan te richten.

Uiteraard vinden wij bij ACLVB dat amokmakers niet thuis horen in protestmanifestaties. Wel integendeel. Als verantwoordelijke vakbond dragen wij respect en zelfdiscipline hoog in het vaandel, als constructieve vakbond houden wij ons ver weg van afbraak en blinde vernieling.

Maar opgelet, de bepalingen in deze wetgeving zijn zo ruim te interpreteren, dat het mogelijk zou worden om ook wie vreedzaam wil gaan betogen, te belemmeren. Het begrip 'protestbijeekkomst' in de tekst omvat elke bijeekkomst die op de openbare weg wordt georganiseerd met als doel een of meer collectieve eisen kenbaar te maken, of in de praktijk: een actiemiddel dat wij als vakbond nu en dan hanteren. Rijst bovendien de vraag over de praktische implementatie van de wet. Hoe zullen autoriteiten de uitvoering van de straf controleren? Betekent dit dat er identiteitscontroles bij demonstraties zullen plaatsvinden? Wordt gezichtsherkenning gebruikt? Dit wets-

ontwerp kan burgers straffen die demonstraties bijwonen en is dus gevaarlijk voor de democratie, het beperkt het fundamentele recht op demonstreren. Als vakbond die een lans breekt voor vrijheid, kunnen wij dit niet aanvaarden.

Intussen blijft de Liberale Vakbond deze maanden ook op zoek naar kandidaten voor de sociale verkiezingen van mei 2024. Dit is de kans bij uitstek om je stem te laten horen op de werkvloer. Niet enkel jouw stem, ook de stem van je collega's. Verdraag ook jij geen onrecht? Geef ook jij in de kracht van de sociale dialoog om tot oplossingen te komen? Is de slogan 'minder kabaal, meer verhaal' jou op het lijf geschreven? Overweeg dan zeker om je kandidaat te stellen. Sluit je aan bij de ACLVB-kern in je bedrijf of spreek iemand van onze plaatselijke syndicale werking aan. Onze medewerkers staan klaar om je te ontzorgen vanaf dag 1 van je engagement. Ze informeren en begeleiden je, ze zijn je persoonlijke coaches bij wie je terecht kan met elke vraag of bekommernis.

Wat hen typisch ACLVB maakt? Ze zijn liberaal in de echte zin van het woord: ze zullen je geen standpunt opdringen, uiteindelijk zijn jij en je collega's het die in jullie onderneming of beroepssector de koers zullen bepalen.

Volgende maand, op 18 november om precies te zijn, zal tijdens ons Nationaal Congres gestemd worden over het mandaat van een nieuwe Nationaal Voorzitter voor de ACLVB. Ik ben ervan overtuigd dat we de komende jaren aanhoudend zullen gekend staan als de verdedigers van de sociale dialoog, de onderhandelaars die denken in termen van oplossingen. We zijn en blijven de Liberale Vakbond! ■

**Mario Coppens**  
Nationaal Voorzitter

# Betogers, geen misdadigers

Op donderdag 5 oktober hielden verschillende organisaties, waaronder de ACLVB, een optocht door Brussel. Samen eisten we de intrekking van het wetsontwerp dat voorziet in een gerechtelijk betogingsverbod.



Bij de aanvang van de betoging op 5 oktober herhaalde Olivier Valentin, Nationaal Secretaris ACLVB, waarom het wetsontwerp niet alleen gevaarlijk maar ook zinloos is.

Afgelopen juni stemde de Commissie Justitie van de Kamer voor een tekst bedoeld om maatregelen tegen amokmakers in te voeren, door de invoering van een extra straf (bovenop een initiële straf) in de vorm van een verbod om deel te nemen aan 'protestbijeenkomsten' gedurende enkele jaren. Alleen is de reikwijdte van deze wet zo breed, dat ze ook vreedzame acties van vakbonden en middenveldorganisaties treft. Met name komt de term 'protestbijeenkomst' duidelijk overeen met het actiemiddel dat vakbonden het hele jaar door gebruiken. Wanneer alle pogingen tot overleg en dialoog hebben gefaald, blijven betogingen of stakingen ons laatste redmiddel om schot in de zaak te krijgen voor werknemers.

## HET WETSONTWERP

Voor de bijkomende straf van een betogingsverbod die door een rechter kan worden op-

gelegd wegens daden die tijdens dergelijke bijeenkomsten worden gepleegd, noemt het wetsontwerp bijvoorbeeld dreiging met een aanslag, moord en opzettelijke verwonding, wat zeer ernstige misdrijven zijn. Maar ook vandalisme of schade aan eigendommen of goederen worden genoemd.

Hoewel we tegen elke vorm van ordeverstoring tijdens betogingen of stakingen zijn, weten we dat militanten soms paletten verbranden, eieren gooien of een gevel bekladden, enz. Deze tekst kan dus niet alleen van toepassing zijn op 'relschoppers', maar ook op militanten. Voor deze laatste betekent het extra druk en intimidatie om er niet voor uit te komen dat ze het niet eens zijn met een bepaalde beslissing van de overheid of een bedrijf. We hebben dit onlangs gezien in het dossier Delhaize: het is de eerste keer in lange tijd dat een protestbeweging in die mate

onderdrukt werd, met steun van de rechterlijke macht.

De regering mag ons dan wel beloven dat deze tekst niet gericht is tegen de democratische meningsuiting zoals die door vakbondsorganisaties wordt uitgeoefend, maar we kunnen niet met de handen op de rug toekijken hoe het verder gaat zonder te reageren. Het is in het verleden al gebeurd dat een tekst die geen betrekking heeft op militanten zich uiteindelijk tegen ons keert. Daarom hebben we ervoor gekozen om ons op alle mogelijke manieren tegen dit wetsontwerp te verzetten, in ieder geval tegen de bepalingen die de bijkomende straf van een demonstratieverbod introduceren. Tijdens de maand juni hebben we twee keer actie gevoerd tegen dit wetsontwerp, wat het mogelijk maakte om het uit te stellen, maar niet om het af te schaffen.



### WAAROM NIET GEWOON WIJZIGEN?

In de tussentijd heeft de tekst verschillende wijzigingen ondergaan. Het toepassingsgebied blijft bijvoorbeeld zeer ruim, en altijd voor daden gepleegd tijdens een 'protestbijeenkomst', wat ons rechtstreeks aanbelangt. Er is een voorwaarde toegevoegd: de actie moet minstens 100 mensen samenbrengen, maar dat is sowieso het geval voor de meeste van onze bijeenkomsten. Er is een clause toegevoegd die eraan herinnert dat rekening moet worden gehouden met de fundamentele rechten en vrijheden, maar deze rechten moeten in ieder geval door een rechter in overweging worden genomen. Tot slot is de maximumstraf van 6 naar 5 jaar gebracht, maar dat is niet echt geruststellender. Uiteraard zijn deze paar veranderingen duidelijk niet genoeg.

We roepen nog steeds op om de bepalingen over de invoering van deze straf helemaal in te trekken. Er zijn al voldoende wetten om relschoppers te straffen. En dit wetsontwerp is sowieso onuitvoerbaar: hoe kunnen duizenden demonstranten bij grote bijeenkomsten gecontroleerd worden? Het is alleen uitvoerbaar als de persoon op wie het verbod betrekking heeft, bekend is (een Bestendig Secretaris, een Nationaal Secretaris, een Voorzitter van een vakbond, enz.), wat de uitoefening van hun job in de toekomst onmogelijk maakt. Dit vormt een reëel gevaar voor de democratie.

Zo'n wet is niet alleen gevaarlijk, maar ook zinloos. Er zijn al manieren om relschoppers te straffen en een dergelijk wetsontwerp zal nooit mensen met slechte bedoelingen ervan weerhouden hun daden uit te voeren, al was het maar omdat het praktisch niet uitvoerbaar is. Dit versterkt alleen maar onze argwaan over de ware bedoelingen achter dit wetsontwerp, dat het potentieel heeft om gebruikt te worden als een extra hefboom om vreedzame demonstraties aan banden te leggen. Het is essentieel om de regering te laten begrijpen dat wij betogers zijn, geen misdadigers.

### NIEUWE MANIFESTATIE

In oktober werd deze tekst teruggestuurd naar de Kamer. Opnieuw zijn we op straat gekomen om de parlementsleden aan te zetten het wetsontwerp te verwerpen. We waren met 10000 mensen bijeen op 5 oktober in



"Personen die schade berokkenen, dienen die uiteraard te vergoeden en voor hen moet een gepaste straf komen. Maar dat zij bovendien van hun vrijheid zouden beroofd worden om ook in de toekomst op te komen voor hun belangen, dat is voor ons vele bruggen te ver", aldus Vlaams Gewestsecretaris Gert Truyens in het VRT-journaal.



Brussel en we zullen actie blijven voeren tot dit wetsontwerp volledig is geschrapt.

We verdedigen een fundamenteel recht, een van de hoekstenen van onze democratie. Een regering die mechanismen instelt om tegenstemmen het zwijgen op te leggen, is een

regering die afstand neemt van het principe van democratie.

*Meer weten over het recht op protesteren en het stakingsrecht? Luister naar onze podcast "ACLVB legt het uit", die je terugvindt op Spotify.*



# Geslaagde zomertournee! ACLVB boost je koopkracht

Zag je de blauwe camper van de Liberale Vakbond ook in jouw buurt deze zomer? De ACLVB-medewerkers doorkruisten heel België om hun constructieve ideeën met je te delen!

**A**an industriezones, bedrijfsterreinen en winkelcentra ... in alle hoeken van het land deelden teams van ACLVB-medewerkers van eind juni tot september flyers uit, met daarop de voorstellen van de Liberale Vakbond voor een verhoging van de maaltijdcheques. Want die maaltijdcheques zijn sinds 2016 niet meer gestegen in waarde. Terwijl voeding alsmaar duurder werd! Voeding is overigens geen luxeproduct, maar een basisbehoefte.



Vlaams-Brabant



Halle-Vilvoorde



Antwerpen



Mechelen-Rupel-Kempen





Regio Gent



Zuid Oost-Vlaanderen



Limburg



Waas en Dender



West-Vlaanderen

De ACLVB dringt aan op een verhoging van de maaltijdcheque

- meteen wordt een grote groep gezinnen er beter van, maaltijdcheques zijn het vaakst toegekende extralegaal voordeel
- goed voor de binnenlandse besteding: maaltijdcheques moeten in België gebruikt worden
- een maaltijdchequeverhoging geldt voor iedereen die er recht op heeft, ongeacht het loon
- een verhoging is makkelijk door te voeren, het wettelijk kader bestaat al

#### POSITIEVE REACTIES

Gert Truyens, Vlaams Gewestsecretaris ACLVB blikt tevreden terug op deze 'ACLVB on tour'. "Overall waar we kwamen, kregen we positieve reacties. 'Blij dat we dit vernemen', vertelden de mensen die we informeerden over ons standpunt en onze betrachting inzake maaltijdcheques. Sommigen stelden ons bijkomende vragen."

Het standpunt van de Liberale Vakbond is dan ook uniek. "Met ons voorstel tot verhoging van de maaltijdcheques gaan we voor extra netto koopkracht voor de mensen. Daar maakt ACLVB het verschil, het gaat om een netto voordeel. Wij willen er ook voor ijveren dat het stelsel van maaltijdcheques in alle bedrijven wordt toegepast."

"Voor herhaling vatbaar!", aldus Gert Truyens over deze zomertournee. En dat vinden ook de honderden ACLVB-medewerkers die in alle zones in Vlaanderen, Brussel en Wallonië hun schouders onder dit initiatief gezet hebben. "Er heerste een grote solidariteit en een prettig groepsgevoel onder de collega's. Veel flyerteams bestonden zowel uit medewerkers van de plaatselijke secretariaten en lokale syndicale werking, als van de centrale ondersteunende diensten in Gent en Brussel. Perfect om helemaal opgeladen te zijn voor de intense periode die er de volgende maanden aankomt."



Brussel

# Het aanslagbiljet in de personenbelasting

Binnenkort zullen de eerste aanslagbiljetten worden verstuurd. Sommige belastingplichtigen kijken er reikhalzend naar uit omdat ze een terugbetaling verwachten, bij anderen doet de fiscus 'een aanslag op de portemonnee', althans zo voelt het vaak aan. Maar wat is dat aanslagbiljet nu precies. Hoe moet je dit lezen? En wat als ik een fout opmerk in mijn aanslagbiljet?



## WAT IS EEN AANSLAGBIJLET?

Het aanslagbiljet in de personenbelasting, ook wel belastingberekening, belastingbiljet of belastingafrekening genoemd, bevat de eindafrekening die wordt gemaakt op basis van de jaarlijkse aangifte die jij hebt ingevuld en verstuurd naar de fiscus. Je zal kunnen nagaan hoe de fiscus precies tot zijn berekening is gekomen en je ziet meteen ook hoeveel je zal terugkrijgen of hoeveel je nog verschuldigd bent aan de fiscus.

## Aanslagtermijnen

Als je de aangifte tijdig en regelmatig hebt ingediend, dan verstrijkt de gewone aanslagtermijn op 30 juni van het jaar dat volgt op het aanslagjaar. Voor de inkomsten van 2022 (aanslagjaar 2023) heeft

de belastingadministratie tot 30 juni 2024 de tijd om de aanslag te vestigen. De aanslagtermijn mag niet korter zijn dan 6 maanden vanaf de datum waarop de aangifte bij de bevoegde aanslagdienst is toegekomen of het voorstel van vereenvoudigde aangifte is verstuurd.

De fiscus zal nooit een exacte datum meedelen. De datum van versturen hangt af van verschillende factoren zoals de indieningsdatum van je aangifte, de eventuele controle van de gegevens, de wijze van indiening. Is het gebeurd via tax-on-web of op papier? Allemaal factoren die een rol kunnen spelen.

Bij onvolledige, onjuiste of niet-aangifte of bij bedrieglijk opzet of fraude gelden verlengde aanslagtermijnen (dat kan 3, 4, 6 of zelfs 10 jaar zijn).



### Elektronisch aanslagbiljet

Je zal niet langer het aanslagbiljet elektronisch ontvangen via Zoom-it, want dit werd vervangen door de eBox. Sinds 1 oktober 2019 kan je de documenten van de FOD Financiën digitaal ontvangen via de eBox, de digitale en beveiligde brievenbus van de overheid. Hiervoor moet je wel je eBox activeren op [www.mye-box.be](http://www.mye-box.be). Als je je eBox niet hebt geactiveerd, dan ontvang je je documenten van de FOD, zoals het aanslagbiljet, nog steeds per brief.

### Voorstel van vereenvoudigde aangifte

Ondertussen zijn heel wat belastingplichtigen vrijgesteld van het indienen van een aangifte omdat de fiscus zelf een voorstel van vereenvoudigde aangifte (VVA) overmaakt met de opgave van de belastbare grondslag en de verschuldigde belasting. De gewone aanslagtermijnen zijn hier van toepassing. Ook hier mag de aanslagtermijn niet korter zijn dan 6 maanden vanaf de datum van de verzending van het VVA aan de belastingplichtige.

### WAT MOET IK DOEN WANNEER IK EEN FOUT OPMERK?

Ontvang je het aanslagbiljet, dan is nazicht hiervan steeds de boodschap. Dit geldt zeker ook indien je een VVA hebt gekregen. Ook de fiscus kan fouten maken of iets over het hoofd hebben gezien. Merk je een fout op, dan kan je best zo snel mogelijk contact opnemen met je belastingkantoor (de contactgegevens vind je op het aanslagbiljet). Indien nodig kan je een bezwaarschrift indienen.

De termijn die je hebt om een bezwaarschrift in te dienen, is recent van 6 maanden naar 1 jaar gebracht. Als je je aanslagbiljet per post krijgt, dan begint de bezwaartermijn te lopen vanaf de 3de werkdag na de verzendtermijn van het aanslagbiljet. Ontvang je het aanslagbiljet via MyMinfin, dan begint de termijn te lopen vanaf de dag dat het aanslagbiljet elektronisch werd ter beschikking gesteld. Is de laatste dag van de termijn een zaterdag, zondag of wettelijke feestdag, dan wordt de termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag.

### ER STAAN CODES OP MIJN AANSLAGBIJLET DIE NIET OP DE AANGIFTE STAAN. WAT IS DE BETEKENIS DAARVAN?

Op het aanslagbiljet zal je codes aantreffen die je niet moest invullen bij de aangifte personenbelasting. Dit zijn interne codes van de fiscus met administratieve gegevens in de belastingberekening.

Codes 1041 en 1042 verwijzen bijvoorbeeld naar fiscaal co-ouderschap, terwijl code 1061 het tarief (%) geeft van de gemeentebelasting volgens de gemeente waar je op 1 januari van het betrokken aanslagjaar woont.

Bij code 1090 kan je het gewest vinden waarin je wordt belast: 1 = het Vlaams gewest, 2 = het Waals gewest of 3 = het Brussels Hoofdstedelijk gewest.

Verder heb je codes 1288/2288 met de gemiddelde aanslagvoet van het vorig aanslagjaar, dit percentage wordt in specifieke gevallen gebruikt zoals voor de berekening van de belasting op opzeggingsvergoedingen. De energiepremie zal je bijvoorbeeld terugvinden onder de codes 1761/2761.

Wens je een zicht te hebben op alle codes, dan kan je dit nalezen op <https://financien.belgium.be> > particulier > belastingaangifte > aanslagbiljet > administratieve gegevens in de belastingberekening

### JE BETAALT BELASTING AAN DE STAAT, HET GEWEST ÉN DE GEMEENTE

De personenbelasting is opgedeeld in 2 luiken: er is een federaal gedeelte en een gewestelijk gedeelte. In de berekening van de aanslag wordt sinds aanslagjaar 2015 een onderscheid gemaakt tussen federale en gewestelijke belasting en tussen federale en gewestelijke verminderingen. Dit is een gevolg van de zesde staatsherforming die de gewesten deels bevoegd maakt voor de personenbelasting. Je betaalt dus niet enkel belasting aan de federale staat, maar ook aan het gewest waar je woont (fiscale woonplaats). Op het einde van het aanslagbiljet zal je zien dat ook gemeentebelasting wordt geheven.

Kort samengevat kan je stellen dat de federale overheid +- 75% van de personenbelasting krijgt en het gewest op dat bedrag opcentiemen heft. De voornaamste belastingverminderingen, denk aan de *woonbonus* of de *chèque habitat*, zijn gewestelijk. Is er een overschot van verminderingen op het ene niveau, dan wordt dit afgetrokken van de belasting op het andere niveau.

## Belastinggids 2023



Vrije visie, eigen stem



**Meer weten?** Bijkomende info kan je lezen in de ACLVB-Belastinggids, die je vindt [www.aclvb.be/nl/publicaties](http://www.aclvb.be/nl/publicaties).

Martien Van Oyen

# Langdurige arbeidsongeschiktheid wegens medische redenen

## ACLVB dringt aan op bredere erkenning van beroepsziekten

**S**teeds meer werknemers worden langdurig arbeidsongeschikt. Wat als je ernstige lichamelijke problemen oploopt en voor langere tijd niet in staat bent om te werken? Hoe toon je een beroepsziekte aan? En kan je als oudere werknemer recht hebben op SWT ten gevolge van lichamelijke problemen?

Het langdurig ziekteverzuim, waarbij een werknemer meer dan een jaar arbeidsongeschikt is wegens medische redenen, neemt met de jaren toe. Verschillende onderzoeken, o.a. van het RIZIV en de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, tonen aan dat meer en meer werknemers langdurig arbeidsongeschikt worden door o.a. problemen aan het bewegingsstelsel. Alsmear meer werknemers geraken in een toestand waarbij ze hun werk niet meer kunnen uitvoeren.

Volgens Fedris (Federaal agentschap voor beroepsrisico's) zijn er vorig jaar (2022) 6 462 dossiers erkend als beroepsziekte waaronder 4 664 dossiers van vrouwelijke werknemers. Dit is volgens de ACLVB te weinig. Meer dan ooit is er nood aan aandacht voor mensen die blijvend ziek worden door hun werk! De ACLVB vraagt daarom een bredere erkenning van beroepsziekten.

### HOE GAAT HET IN ZIJN WERK?

Een werknemer die ernstige lichamelijke problemen oploopt, gaat in de meeste gevallen eerst naar zijn behandelend arts (huisarts). Daarna wordt hij doorverwezen naar een specialist of zelfs opgenomen in het ziekenhuis. Kortom, hij bouwt een medisch dossier op.

### WAT IS DE ROL VAN DE ARBEIDSARTS?

Of de werknemer al dan niet geschikt is zijn werk volledig of gedeeltelijk uit te voeren, hangt af van de arbeidsarts. Het advies van de arbeidsarts is hier dus cruciaal. Naargelang de situatie neemt hij een beslissing in het kader van re-integratie die op vraag van de werknemer of werkgever kan worden gestart.

De arbeidsarts is wettelijk verplicht om Fedris en FOD WASO te informeren over de werknemers die vermoedelijk door beroepsuitoefening ziek zijn geworden. Nadien doet de arbeidsarts een aanvraag voor een schadevergoeding bij Fedris, die de situatie onderzoekt en een beslissing neemt.

Een werknemer kan zelf ook een aanvraag indienen, al dan niet met een arts (huisarts of specialist). Hier eveneens onderzoekt Fedris de aanvraag en neemt een beslissing.

Belangrijk om te weten bovendien is dat Fedris een definitieve verwijdering van het risico niet kan opleggen aan een werknemer.

### HOE KAN MEN EEN BEROEPSZIEKTE AANTONEN?

Om een beroepsziekte te kunnen aantonen, hanteert men een gesloten lijststelsel en een open stelsel.

Als de ziekte op de lijst van erkende beroepsziekten staat, betekent dit dat het individuele oorzakelijke verband tussen de ziekte en de professio-

nele blootstelling niet moet worden aangetoond. Wel moet de aanvrager bewijzen dat de blootstelling aan het beroepsrisico van de beroepsziekte gedurende de hele periode of een deel van de periode van zijn tewerkstelling gebeurde. Vervolgens zal deze persoon erkend en vergoed worden als slachtoffer van een beroepsziekte.

Staat de ziekte niet op de lijst van erkende beroepsziekten, maar is ze volgens de werknemer op een doorslaggevende en directe manier veroorzaakt tijdens de uitoefening van de beroepsactiviteit? Dan wordt de eventuele vergoeding uitgekeerd in het kader van het zogenaamde 'open' systeem. Het oorzakelijke verband tussen de ziekte en de professionele blootstelling moet hier worden aangetoond zodat Fedris de beroepsziekte kan erkennen.

Er bestaan twee gesloten lijsten: een Belgische en een Europese. Je vindt die lijsten op de website van Fedris, <https://www.fedris.be/nl/lijst>.

### KAN EEN WERKNEMER RECHT HEBBEN OP HET SWT TEN GEVOLGE VAN LICHAMELIJKE PROBLEMEN?

Om recht te hebben op het SWT, moet een werknemer voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. 58 jaar of ouder en een beroepsloopbaan van 35 jaar
2. Statuut van mindervalide, ernstige lichamelijke problemen of blootgesteld aan asbest

De werknemer moet ofwel:

- het statuut hebben van mindervalide werknemer erkend door een bevoegde overheid ofwel
  - een werknemer zijn met ernstige lichamelijke problemen die volledig of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door een beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van zijn beroep significant bemoeilijken ofwel
  - een werknemer zijn die professioneel blootgesteld is geweest is aan asbest of vezelcement voor 1993 en dit gedurende minimum twee jaar
3. Ontslagen zijn

Het aanvraagformulier SWT voor werknemers met ernstige lichamelijke problemen vind je terug op de website van Fedris: [fedris.be](https://www.fedris.be) > rubriek (in rechterkolom) 'werkloosheid met bedrijfstoelag' > 'Hoe een aanvraag indienen'

De arbeidsarts (of de behandelend arts) vult het aanvraagformulier in. De evaluatie en de uiteindelijke beslissing of de werknemer al dan niet in aanmerking komt voor het SWT, liggen bij Fedris. ■



# Knisperende kortingen voor jou

	Koop je Kinepolis toegangsticket voor € 10,45 in plaats van € 13,30
	Scor je toegangstickets voor het domein van de Grotten van Han aan een leuk tarief: <ul style="list-style-type: none"> <li>• € 21,50 in plaats van € 29,50 voor kinderen (4 tot 11 jaar)</li> <li>• € 28,90 in plaats van € 39,50 vanaf 12 jaar</li> </ul>
	Een DreamLand aankoopvoucher ter waarde van € 100 verkrijg je nu tegen € 94
	Krijg een mooie korting op een Fun voucher ter waarde van € 50: je betaalt slechts € 47 per voucher
	Betaal amper € 93 voor een Casa aankoopvoucher van € 100
	Bestel nu je aankoopvouchers van Oh'Green: € 95 voor een voucher van € 100
	Profiteer van voordelige toegangstickets Plopsaland De Panne voor volwassenen en kinderen vanaf 1 meter: € 37,50 in plaats van € 48,50 per ticket
	Geniet van 10% op je reservatie voor de Dag van de Astronaut bij Euro Space Center

Kan ook jij zo genieten van het herfstseizoen? Of je er bij het vallen van de bladeren het liefst op uittrekt of eerder gaat voor extra gezelligheid in huis, op het voordelenplatform van ACLVB is er voor elk wat wils. Ontdek alle exclusieve kortingen voor leden van de Liberale Vakbond op [www.voordelen.aclvb.be](http://www.voordelen.aclvb.be)!

## 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 ACLVBCSLB (= 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



# Het leidinggevend personeel en het kaderpersoneel

**Werkgevers van bedrijven waar volgend jaar sociale verkiezingen plaatsvinden, moeten binnenkort de officiële mededeling doen over onder meer de vaststelling van het aantal personeelsleden per categorie en de functies van het leidinggevend personeel en van het kaderpersoneel. Wie precies behoort tot het leidinggevend personeel en het kaderpersoneel?**

**T**en laatste 60 dagen voor de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt (dag X), gaat de verkiezingsprocedure van start. Afhankelijk van de door de onderneming gekozen verkiezingsdatum valt X-60 in de periode van 15.12.2023 t.e.m. 28.12.2023. Op uiterlijk X-60 informeert de werkgever de raad, het comité of bij gebrek daaraan, de vakbondsafvaardiging over de vaststelling van de technische bedrijfseenheden, het aantal personeelsleden per categorie, de functies van het leidinggevend personeel, de functies van het kaderleden, de datum van aanplakking van het bericht X en de datum die men beoogt voor de verkiezingen (dag Y). In de Vrijuit van deze maand geven we een analyse van de begrippen “leidinggevend personeel en kaderpersoneel”.

## LEIDINGGEVEND PERSONEEL

### Begrip en afbakening

De Verkiezingswet zelf definieert het begrip leidinggevend personeel. Het gaat om personen belast met het dagelijks bestuur van de onderneming en die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden evenals de personeelsleden onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks beheer vervullen.

De definitie geldt zowel voor de ondernemingsraad als voor het comité. Aangezien het leidinggevend personeel niet verkiesbaar is en evenmin stemgerechtigd is, moet de definitie restrictief toegepast worden (*Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen 07.02.2020, AR 20/201/A; Arbeidsrechtbank Brussel (FR) 12.02.2020, AR 20/401/A*).

Uit de definitie blijkt dat het leidinggevend personeel uit maximaal twee niveaus bestaat. Het derde niveau kan dus niet gekwalificeerd worden als leidinggevend personeel, ook al oefenen deze personen opdrachten van dagelijks bestuur uit (*Arbeidsrechtbank Luik, afdeling Luik 03.02.2020, AR 20/208/A*).

Het eerste niveau heeft ‘de echte macht van de werkgever in handen’ (*Arbeidsrechtbank Brussel 3.02.2016, AR 16/247/A*).

De leidinggevende personeelsleden van niveau 1 moeten niet noodzakelijk verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst (*Arbeidsrechtbank Brussel (Fr) 05.02.2020, 20/316/A*) noch deel uitmaken van de technische bedrijfseenheid (*Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Hasselt*

*07.02.2020, AR 2020/39/A; Hof van Cassatie 17/10/1983, JTT 1984, 85*).

Het eerste niveau kan een collegiaal orgaan of één enkele persoon zijn (*Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen 11.03.2020, AR 20/583*).

Het leidinggevend personeel van niveau 2 moet wel behoren tot de technische bedrijfseenheid (*Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Mechelen 17.03.2020, AR 20/146/A*) en verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst (*Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen 11.03.2020, AR 20/583 en 20/584/A*).

Leidinggevend van niveau 2 zijn werknemers die onmiddellijk ondergeschikt zijn aan het eerste niveau. Zij moeten dus rechtstreeks, zonder tussenschakel, afhangen van de personen die tot het eerste niveau behoren (*Arbeidsrechtbank Antwerpen, afd. Tongeren 04.02.2016, AR 16/19/A*).

Voor het tweede niveau is niet vereist dat de personeelsleden de onderneming kunnen verbinden, doch zij moeten belast zijn met het dagelijks bestuur, wat betekent dat zij autonome beslissingsmacht hebben over de onderneming of een deel daarvan (*Arbeidsrechtbank Antwerpen 11.03.2020, afdeling Antwerpen, AR 20/583*).

Tot eenzelfde niveau kunnen geen personen behoren van een verschillende hiërarchische rang (*Arbeidsrechtbank Brussel (Fr) 05.02.2020, 20/316/A; Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Hasselt 07.02.2020, AR 2020/39/A*). Indien dus een van de leden van het collegiaal orgaan de mogelijkheid heeft om eenzijdig beslissingen op te leggen, dan is er sprake van verschillende hiërarchische niveaus en maakt het collegiaal orgaan geenszins het eerste niveau uit.

Het begrip dagelijks beheer heeft in het kader van de sociale verkiezingen een andere invulling dan in het vennootschapsrecht. Het moet in het kader van de sociale verkiezingen veel restrictiever toegepast worden (*Arbeidsrechtbank Luik, 16.02.2016, AR 16/413/A*).

Het moet gaan om een reële en voortdurende uitoefening van de beslissingsmacht als werkgever (*Arbeidsrechtbank Brussel (Fr) 05.02.2020, AR 20/316*). Het dagelijks bestuur moet niet alleen mogelijk zijn, maar daadwerkelijk uitgeoefend worden (*Arbeidsrechtbank Luik, afdeling Luik 03.02.2020, AR 20/208/A*).





Leidinggevend personeel moet voldoen aan de volgende voorwaarden: gezag uitoefenen en verantwoordelijkheid en macht hebben om onafhankelijk en voortdurende beslissingen te nemen t.a.v. de werknemers of t.a.v. belangrijke problemen (*Arbeidsrechtbank Gent 12.02.2016, AR 16/151/A*).

De bepaling van het leidinggevend personeel kan slechts gebeuren door rekening te houden met de werkelijk uitgeoefende functie. De inhoud van de functie is dus primordiaal, zodat de rechtbank een analyse moet doen van de uitgevoerde functie en zich dus niet kan baseren op de benaming van de functie of op het feit dat de uitgevoerde functie voorkomt in het K.B. in uitvoering van de arbeidswet inzake leidinggevend of vertrouwenspersoneel (*Arbeidsrechtbank Brussel (Fr) 12.02.2020, AR 20/401*).

De aanduiding of een functie al dan niet leidinggevend is, moet gebeuren op het niveau van de technische bedrijfseenheid (*Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen 11.03.2020, AR 20/583/A en 20/584/A*). Aangezien de afbakening van de technische bedrijfseenheid verschillend kan zijn voor de ondernemingsraad en het comité, kan de lijst van het leidinggevend personeel dus ook anders zijn voor die twee organen (*Arbeidsrechtbank Brussel (Fr) 05.02.2020, AR 20/316A en 20/317A*).

De rechtspraak beschouwt onder meer de functietitel, het diploma, de hoogte van het loon, het statuut, de anciënniteit, de verhouding tus-

sen het aantal leidinggevende personeelsleden met het totaal aantal personeelsleden, de verwijzing naar het begrip 'personen bekleed met een leidende functie of vertrouwenspost' zoals vermeld in de wetgeving m.b.t. de arbeidsduur als niet doorslaggevend (*Arbeidsrechtbank Antwerpen, afd. Tongeren 04.02.2016, AR 16/19/A, Arbeidsrechtbank Gent 12.02.2016, AR 16/151/A, Arbeidsrechtbank Gent 29.01.2016, AR 16/59/A*).

Het organigram is weliswaar niet bepalend, maar vormt toch een belangrijke aanwijzing voor de indeling van de niveaus (*Arbeidsrechtbank Brussel (Fr) 05.02.2020, 20/316/A*).

### Belang

De personen die behoren tot het leidinggevend personeel, kunnen zich niet kandidaat stellen en hebben geen stemrecht.

Uit de categorie van het leidinggevend personeel kiest de werkgever de werkgeversafgevaardigden.

### KADERLEDEN

#### Begrip

Het begrip kaderleden wordt door de Bedrijfsorganisatiewet van 20.09.1948 omschreven als: bedienden die, met uitsluiting van die welke deel uitmaken van het leidinggevend personeel, in de onderneming een hogere functie uitoefenen, die in het algemeen is voorbehouden aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft. >>>

De wetgever heeft bewust gekozen voor een vage definitie, zodat ze bruikbaar zou zijn voor elk bedrijf. De functie moet telkens in concreto worden geanalyseerd en beoordeeld. Een vergelijking maken met andere ondernemingen heeft geen zin, omdat zowel de socio-economische realiteit als de aard van de activiteit verschillend kunnen zijn. Het aantal kaderleden is niet relevant (*Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Turnhout 07.02.2020, AR 20/X/A*).

De kaderleden moeten deel uitmaken van de technische bedrijfseenheid (*Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Hasselt 07.02.2020, AR 20/39*).

De hogere aard van de uitgeoefende functie kan voortvloeien uit ofwel de macht die aan de bediende is gedelegeerd ofwel de aard van de taak die hem is toevertrouwd. Ofwel is de functie hoogstaand omwille van de uitoefening van gezag, ofwel omwille van de eigen inbreng, autonomie (*Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Turnhout 07.02.2020, AR 2020/X/A; Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen 07.02.2020, AR 20/199/A en 20/200/A; Arbeidsrechtbank Waals Brabant, afdeling Nijvel 02.02.2016, AR 16/33/A, Arbeidsrechtbank Brussel 08.02.2016, AR 16/151/A*).

De volgende elementen worden door de rechtspraak als niet relevant beschouwd:

- de verhouding tussen het aantal kaderleden en het totale aantal bedienden (*Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Turnhout 07.02.2020, AR 20/X/A*)
- het feit dat een functie een leidinggevende functie of vertrouwenspost zoals vermeld in de wetgeving m.b.t. de arbeidsduur is (*Arbeidsrechtbank Kortrijk 11.02.2004, AR 41029*)
- het bezit van zelfs aanzienlijke kennis (*Arbeidsrechtbank Luik 21.02.2000, AR 302.580/00*)
- de plaats die een functie inneemt op het organigram (*Arbeidsrechtbank Turnhout 06.02.2012, AR 12/93/A*)

Het loonniveau en de functieclassificatie zijn geen doorslaggevende elementen, maar vormen wel tekenen om het hogere karakter van de functie in te schatten (*Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwer-*

*pen 07.02.2020, 20/58/A; Arbeidsrechtbank Charleroi 01.03.2012, AR 12/131/A*).

In de definitie van het begrip kaderlid is er weliswaar sprake van een hogere functie die in het algemeen voorbehouden wordt aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft, doch het diploma is maar belangrijk wanneer er een verband bestaat tussen het diploma en de werkelijke inhoud van de functie die leiding, gezag, initiatief of zelfstandigheid veronderstelt. De arbeidsrechtbank van Antwerpen stelt bovendien dat niet elk diploma hoger onderwijs als een diploma van een hoger niveau in de zin van de wet kan worden aanzien. De waarde van diploma's dient te worden gerealiseerd omdat er veel (bachelor)opleidingen zijn en de toestroom van jonge werknemers met een diploma van hoger of universitair onderwijs (*Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Turnhout 07.02.2020, AR 20/39*).

### Belang

De notie kaderlid speelt enkel een rol bij de verkiezingen voor de ondernemingsraad. Bij de verkiezingen voor het comité worden deze werknemers als bedienden gezien.

### NIET AKKOORD!

Tegen de informatie die verstrekt wordt op X-60, is geen beroep mogelijk. Tussen dag X-60 en dag X-35 raadpleegt de werkgever de raad, het comité of, bij gebrek daaraan, de vakbondsafvaardiging, over deze functies. Het resultaat van deze raadpleging is niet bindend voor de werkgever. Op dag X-35 moet de werkgever zijn definitief standpunt schriftelijk bekendmaken. De mogelijkheid bestaat om tegen de beslissing over de functies (niet de indicatieve lijst van namen) beroep in te stellen bij de arbeidsrechtbank. De termijn om beroep aan te tekenen is echter uitermate kort, namelijk zeven kalenderdagen (X-28). De bewijslast ligt bij de eisende partijen, dus de betrokken werknemers of de representatieve organisaties. ■

Ilse Veugen



**ACLVB** [Home](#) [Mijn account](#) [Mijn printlijst](#) [Uitloggen](#)

## Welkom op de Weetwijzer

- Individueel arbeidsrecht**  
Een overeenkomst als handelsvertegenwoordiger of als bediende, volfrids, voor bepaalde duur...? Wat te doen bij ziekte, horek, politiek mandaat, tijdelijke werkloosheid...? Studentarbeid, thuiswerk, ontslag en opzegging....
- Collectief arbeidsrecht**  
Hier vindt u alle elementen die van toepassing zijn op een groep werknemers: paritaire comité, collectieve arbeidsovereenkomsten, ondernemingsraad, comité voor preventie en bescherming op het werk, overgang van onderneming.
- Arbeidsreglementering**  
Hoe wordt tijdscrediet geregeld, welke elementen worden als loon aanzien, hoeveel uren mag er per dag, per maand, per jaar gewerkt worden? Het arbeidsreglement; de anti-discriminatiewetgeving, het gezondheidstoezicht van de werknemers, psychosociale aspecten op het werk....
- Sociale zekerheid**  
Wat is loon voor de RSZ? Wanneer zijn bijdragen verschuldigd? Wat bij een tewerkstelling in het buitenland? Wat te doen bij een arbeidsongeval? Wat als het werk je ziek maakt? In bed gekluisterd met griep? Op welke uitingen aanspraak maken?

# Weetwijzer.be

## Een exclusief voordeel voor leden van de ACLVB!

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

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



# De staat van de EU volgens Voorzitter von der Leyen

**Ursula von der Leyen, sinds 2019 Voorzitter van de Europese Commissie, hield op woensdag 13 september 2023 haar traditionele 'State of the Union'-toespraak voor het Europees Parlement. Ze klonk bemoedigend: er is veel gedaan, maar we moeten volhouden!**



**D**e 'State of the Union' toespraak is een jaarlijks gebeuren waarbij de Voorzitter van de Commissie voor het Europees Parlement de balans opmaakt van de ondernomen acties in het afgelopen jaar. Het is ook een gelegenheid om de hoofdlijnen van het Europese beleid voor het komende jaar voor te stellen. Dit democratisch mechanisme versterkt de controle van het Europees Parlement, verkozen door algemeen kiesrecht, op de uitvoerende macht.

## EEN BEWOGEN VOORZITTERSCHAP

Nu haar ambtstermijn (2019-2024) bijna ten einde loopt, is deze toespraak voor de Voorzitter een gelegenheid om voor de verkiezingen van 2024 terug te blikken op haar parcours als hoofd van de Europese uitvoerende macht. Haar ambtstermijn werd gekenmerkt door meerdere crisissen, waaronder de coronapandemie, de inflatie en de oorlog tussen Rusland en Oekraïne aan de grenzen van de Europese Unie. Ondanks deze schokken beweert ze dat 90% van de toezeggingen die ze in haar eerste toespraak in 2019 heeft gedaan, werden nagekomen. Dit percentage betekent echter niet dat haar voorzitterschap gemakkelijk is geweest, verre van. De economische en sociale resultaten zijn gemengd, met twee grote uitdagingen die de Voorzitter heeft onderscheiden: het tekort aan arbeidskrachten en de administratieve last voor bedrijven.

## VACATURES DIE WACHTEN OP INVULLING

De Europese solidariteitsmechanismen die tijdens de pandemie zijn ingesteld, hebben

de schadelijke gevolgen van de inflatie en van covid op de arbeidsmarkt beperkt. De voorzitter van de Commissie heeft verklaard dat "Europa dicht bij volledige werkgelegenheid is". Ze wijst echter wel op een tekort aan geschoolde arbeidskrachten. Volgens de cijfers zegt bijna 74% van de kmo's geen gekwalificeerde arbeidskrachten te kunnen vinden. De voorgestelde oplossing zou zijn om te focussen op jongeren en vrouwen, maar ook om de immigratie van geschoolde arbeidskrachten aan te moedigen. Hoewel het bovengenoemde publiek een van de sleutels is om het probleem op te lossen, moeten we niet zoals gewoonlijk al onze inspanningen richten op werknemers die al geschoold zijn en diegenen negeren die dat minder zijn. Temeer daar Europese solidariteitsmechanismen zoals SURE, ondanks het feit dat ze hun nut hebben bewezen, niet zijn vernieuwd door de Commissie, waardoor de strijd tegen onzekerheid, de strijd tegen het verlies van jobs en de steun voor de ecologische en digitale transitie afneemt.

## TE ZWARE ADMINISTRatieve LAST?

De Voorzitter van de Commissie vat de tweede problematiek als volgt samen: "Het is tijd om het bedrijven gemakkelijker te maken om in Europa te opereren!" Volgens de Commissie belemmert de administratieve rompslomp waarmee kmo's te maken hebben hun concurrentievermogen. Om deze last te verlichten, heeft de Commissie zich ten doel gesteld de rapportage- en informatieverplichtingen voor deze bedrijven op Europees niveau met 25% te verminderen. Daarnaast zal een onafhankelijk

comité worden opgericht om het concurrentievermogen van toekomstige wetgeving te beoordelen. De benoeming van een kmo-vertegenwoordiger bij de Commissie vervolledigt de reeks voorgestelde oplossingen. De ACLVB herinnert eraan dat 2/3 van de Europese werknemers in kmo's werkt. Het overdreven beperken van rapportage- en informatievereisten zou de transparantie van een groot deel van de arbeidsmarkt kunnen ondermijnen.

Welke conclusies kunnen we, met minder dan een jaar te gaan voor de Europese verkiezingen, trekken uit dit mandaat dat ten einde loopt? Er zijn enkele zeer moeilijke politieke vorderingen gemaakt. We verwelkomen ook het voornemen van de Commissie, voor het Belgische voorzitterschap begin 2024, om de samenwerking met de Europese vakbonden te intensiveren. Dit is echter nog niet voldoende, ten opzichte van de inspanningen die worden geleverd ten behoeve van de ondernemingen. Wat de rechten van werknemers betreft, is er nog heel wat werk aan de winkel. Zoals blijkt uit de punten die tijdens de State of the Union aan de orde werden gesteld en de oplossingen die zijn aangedragen, heeft de Commissie de noden van bedrijven voorrang gegeven boven die van werknemers. Vanuit vakbondsperspectief roept dit standpunt vragen op. Om haar mandaat tot nu toe samen te vatten, zouden we kunnen zeggen dat er veel is gedaan voor het bedrijfsleven, maar we moeten volhouden in het belang van de rechten van werknemers! ■

Raphaël Boateng

# Vervoerssector: een multidisciplinaire aanpak om sociale dumping te bestrijden

Eind september heeft de ACLVB een studiedag georganiseerd rond de strijd tegen fraude en sociale dumping in de transportsector. Verschillende spelers uit de sector lichtten hun rol toe in deze strijd. Die vereist een nauwe samenwerking tussen verschillende diensten, zowel op nationaal als internationaal vlak.



Een veertigtal werknemers uit de transportsector nam deel aan de studiedag, georganiseerd door de dienst sectoren van ACLVB.

**D**e uitgestrekte vrijhandelszone voor personen, goederen, diensten en kapitaal die de Europese Unie is, stelt ons voor uitdagingen op het vlak van detachering, sociale fraude en sociale dumping, vooral sinds haar uitbreiding. Om deze misstanden te bestrijden moeten een aantal diensten en organisaties samenwerken, omdat de problemen soms verband houden met arbeid, immigratie, mensenhandel, belastingen, oneerlijke concurrentie, enzovoort.

Op vrijdag 29 september namen een veertigtal werknemers uit de transportsector, waar-

onder chauffeurs en administratief personeel, deel aan een studiedag georganiseerd door de dienst Sectoren van de ACLVB. Verschillende vertegenwoordigers van diensten en organisaties kwamen toelichten hoe zij zich op hun niveau inzetten in de strijd tegen sociale dumping en verschillende vormen van fraude in de transportsector. Sociale dumping treft ook andere sectoren, zoals de bouw, de landbouw, ...

#### ELA, EEN EUROPEES INITIATIEF

De European Labour Authority (ELA) is een recente creatie van de Europese Commissie, het werd opgericht in 2019. Deze organisatie, die

ongeveer 140 mensen in dienst heeft, waaronder 27 verbindingsfunctionarissen die elk een EU-land vertegenwoordigen, zorgt ervoor dat de verschillende wetsteksten inzake mobiliteit van werknemers en sociale zekerheid duidelijker en toegankelijker worden.

In zaken waarbij meerdere landen betrokken zijn, moeten arbeidsinspecteurs toegang hebben tot de informatie die ze nodig hebben in hun eigen taal, en dus bij de juiste mensen in het betreffende land. ELA voorziet in deze behoefte door betrouwbare vertalingen te leveren. Het bevordert samenwerking en informatie-uitwisseling tussen inspecteurs door



workshops en trainingen voor hen te organiseren. Het stelt zijn digitale tool IMI ter beschikking om deze informatie veilig uit te wisselen en als meertalige bibliotheek te dienen.

ELA beschikt zelf over een luik 'inspecties' en voert regelmatig controles uit in samenwerking met de lokale douanes en politie. Het gaat na of de gecontroleerde werknemers voldoen aan de regels op het vlak van vrije handel, detachering, sociale zekerheid, enz. Vorig jaar controleerde het gedurende verscheidene weken meer dan 700 voertuigen: bijna 50% daarvan was in overtreding. Wanneer een zaak die de samenwerking van meerdere lidstaten vereist, vastloopt, met andere woorden wanneer alle nationale oplossingen zijn gebruikt, willen de sociale partners een beroep doen op de ELA om het onderzoek uit te voeren.

Tot slot zet ELA zijn 'communicatie'-poot in door sensibiliserings- en informatiecampagnes te voeren. In 2022 lag de nadruk op het wegvervoer. In 2023 ligt de focus op de bouwsector, maar nog steeds met een nauwlettend oog voor transport. Het biedt met name informatie over Europese normen op het gebied van rusttijdrechten voor chauffeurs, in 35 talen. Het is belangrijk dat werknemers in de transportsector, ongeacht hun land van herkomst of taal, op de hoogte zijn van hun rechten, zodat ze kunnen eisen waar ze recht op hebben. Maar al te vaak worden deze werknemers, soms van buiten de EU, uitgebuit of begaan ze overtredingen zonder dat ze het weten of enige keuze hebben. Om sociale dumping tegen te gaan, hebben we zeker een doeltreffend controle-instrument nodig, maar we moeten er ook voor zorgen dat de werknemers zelf goed op de hoogte zijn van de wetgeving.

### SIOD, DE BELGISCHE COÖRDINATOR

De SIOD (Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst) werkt op ongeveer dezelfde manier als ELA, maar dan op Belgisch niveau. Het coördineert de verschillende inspectiediensten (RSZ, RVA, arbeidsinspecties TSW en KBO, RSVZ, RIZIV) en andere diensten (federale, weg- en gemeentepolitie, FOD Mobiliteit, arbeidsauditeurs, onderzoeksrechters, arbeidsbureaus, administratief uitvoeringsnetwerk) om sociale fraude zo goed mogelijk te bestrijden. De SIOD voert zelf geen controles uit (in tegenstelling tot ELA), maar fungeert als smeermiddel voor deze complexe machine. Het werkt op politiek

niveau aan concrete strategieën, die meerdere keren per jaar aan de regering worden voorgelegd.

Er wordt samengewerkt in de vorm van arrondissementen, die in feite per provincie zijn georganiseerd, om op te treden bij klachten, een campagne te voeren, enzovoort. In zijn actieplan 2023-2024 ter bestrijding van sociale fraude heeft SIOD 7 strategische doelstellingen geformuleerd: sociale fraude en sociale dumping verminderen, eerlijke concurrentie garanderen om het concurrentievermogen van de bedrijven te verzekeren, een inclusieve arbeidsmarkt creëren die de gezondheid en veiligheid op het werk voor alle werknemers garandeert, de inspectiediensten versterken, de administratie en de wetgeving vereenvoudigen, het risico om betrappt te worden verhogen en de doeltreffendheid van de sancties verbeteren, en sociale fraude voorkomen.

De SIOD geeft informatie over sociale fraude op zijn website, inclusief de documenten die bestuurders moeten voorleggen tijdens een inspectie. Het is zelfs mogelijk om rechtstreeks een klacht in te dienen, zoals een vermoeden dat iemand illegaal werkt, in plaats van contact op te nemen met de inspectiedienst. Op het vlak van communicatie voert de SIOD momenteel samen met ELA een mediacampagne om sociale dumping in fraudegevoelige sectoren te voorkomen. Als vakbond is de ACLVB actief betrokken bij de SIOD in discussies over tewerkstellingskwesaties en bij het helpen verduidelijken van de wetgeving.

De FOD Mobiliteit, ook aanwezig op de ACLVB-studiedag, voert eveneens controles uit. Die kunnen op de weg plaatsvinden: agenten met het opschrift 'FOD Mobiliteit' op de armband kunnen voertuigen tegenhouden. Andere controles, gebaseerd op vermoedens, kunnen rechtstreeks bij een bedrijf worden uitgevoerd. De directie wordt dan op de hoogte gebracht van het bezoek.

### MOBILITY PACKAGE

Om ervoor te zorgen dat de transportsector kan groeien in een evenwicht tussen sociale bekommernissen en vrije concurrentie, heeft de EU een Mobility Package samengesteld. Dit is een pakket regels dat ervoor moet zorgen dat de wetgeving inzake wegvervoer correct wordt geïmplementeerd en gehandhaafd. Het is onderverdeeld in drie pijlers:

- **detacheringspijler:** bepaalt de regels voor de detachering van werknemers, met andere woorden het feit dat een activiteit wordt uitgevoerd in een land waar het bedrijf niet aanwezig is. In het geval van wegvervoer is het belangrijk rekening te houden met het verband tussen de bestuurder en het grondgebied waar hij zich bevindt. Indien een deel van zijn reis wordt beschouwd als een detachering, dan moeten de sociale regels en zijn loon als dusdanig worden aangepast. Wanneer een Poolse chauffeur bijvoorbeeld voortdurend in België en buurlanden rijdt zonder regelmatig naar Polen terug te keren, dan moet hij een Belgisch in plaats van een Pools loon krijgen. Hetzelfde geldt voor chauffeurs van buiten de EU.
- **pijler toegang tot het beroep:** dit is de pijler die strijdt tegen 'postbusbedrijven', die louter voor het adres bestaan en dus de wetgeving omzeilen. Om te voorkomen dat ze zich ontwikkelen, moeten we strikte regels opstellen over wat een transportbedrijf is. Het bedrijf in kwestie moet bijvoorbeeld kunnen bewijzen dat zijn vrachtwagens maximaal om de 8 weken terugkeren naar de site (en dus in het land van herkomst). Deze pijler heeft ook het sanctiesysteem uitgebreid: een werkgever kan medeverantwoordelijk worden gesteld voor fraude als hij zich ervan bewust is samen te werken met een frauduleus bedrijf. In het geval van bewezen fraude maakt de IMI-tool, waarover we het eerder in dit artikel hadden, het gemakkelijker om contact op te nemen met een werkgever in het buitenland.
- **De derde pijler** omvat de sociale wetgeving inzake vervoer. Het definieert bijvoorbeeld de regels voor de tachograaf, een apparaat dat het traject van het voertuig registreert, met tijdsindicatoren. Het kan worden gebruikt om vast te stellen of een chauffeur pauzes neemt, niet te snel rijdt en vrij regelmatig naar huis terugkeert. Inspecteurs hebben al gevallen van misbruik gezien waarbij chauffeurs meer dan een jaar lang niet naar huis konden. Volgens de regel kan de chauffeur na 4 weken eisen om naar huis te gaan, op kosten van zijn werkgever. Om ervoor te zorgen dat een regel wordt nageleefd, moeten chauffeurs zich ervan bewust zijn, vandaar de behoefte aan communicatiecampagnes zoals die van ELA.



Vertegenwoordigers van diverse diensten en organisaties kwamen op de sectorale studiedag van ACLVB toelichten hoe zij op hun niveau betrokken zijn bij de strijd tegen sociale dumping en fraude in de transportsector.

Aansluitend op deze studiedag ging Stijn Ackaert, sociaal inspecteur bij de SIOD, in op twee belangrijke begrippen voor internationaal transport: gebruikelijke tewerkstelling en detachering. Het bepalen van de gebruikelijke tewerkstelling van een chauffeur is essentieel, omdat dit dan van toepassing is op het sociaal en arbeidsrecht en in het bijzonder op het loon van de chauffeur. Als een Filipijnse chauffeur zijn gebruikelijke tewerkstelling in België heeft, dan moet hij het Belgische loon ontvangen, genieten van de wettelijk voorziene verlofdagen en van alle voordelen die de collectieve arbeidsovereenkomst voor zijn sector biedt (extra verlofdagen, premies, maaltijdcheques, enz.)

Vervolgens lichtte Stijn Ackaert de regels voor detachering toe. Een nieuw model, hoewel complex, wil beter definiëren wat detachering is en wat niet. Als er sprake is van detachering, is de werkgever verplicht dit aan te geven op IML, waarbij hij duidelijk wordt geïdentificeerd en zijn contactgegevens worden vermeld. De verklaring moet natuurlijk echt zijn en verifieerbaar (ook door de chauffeur) door middel van een QR-code. Boetes kunnen oplopen tot € 48 000. Het is in dit opzicht aan de vakbonden te danken, in akkoord met de werkgevers, dat de boetebedragen onlangs zijn verhoogd. Een chauffeur die zich benadeeld voelt, kan een beroep doen op een vakbond zoals de ACLVB om hem te verdedigen voor de rechtbank en zijn eerlijke loon op te eisen (niet alleen een sanctie voor de werkgever).

### STRIJD TEGEN MENSENHANDEL

Het laatste deel van de dag kwam een lid van de federale politie het werk van zijn instelling op het gebied van mensenhandel belichten, een gegeven dat helaas soms wordt waargenomen in de transportsector. De politie komt regelmatig gevallen tegen waarbij chauffeurs gedwongen worden om lange tijd in hun vrachtwagen te slapen, of in magazijnen in erbarmelijke omstandigheden. Vorig jaar leidde een grote controle van meer dan 200 vrachtwagens op een parking in Zeebrugge tot de opening van een onderzoek naar mensenhandel. Enkele tientallen Oekraïense en Russische chauffeurs sliepen voortdurend in hun vrachtwagens, werkten 6 dagen op 7 en hadden geen andere keuze dan hun 7de dag door te brengen op de parking of in hun voertuig. Op het gebied van hygiëne was er bijna niets voor hen voorzien, met te weinig en te vuile toiletten, geen toegang tot drinkbaar water, enzovoort. Uit een arbeidsovereenkomst van een van de chauffeurs bleek zijn salaris: 750 euro bruto. Bij controles gaat het niet alleen om het uitschrijven van proces-verbalen, maar ook om de zorg dat deze chauffeurs fatsoenlijk betaald en deftig behandeld worden.

Werkgevers zoeken steeds vaker chauffeurs buiten Europa, vaak in Oekraïne en Moldavië, om hen de laagste lonen te betalen. In de Europese landen stijgen de lonen, maar de verschillen zijn nog steeds te groot. Bulgaarse, Roe-

meense en Poolse chauffeurs zullen elk een netto maandloon hebben van respectievelijk 300, 400 en 750 euro, maar ze zullen zich daar niet van bewust zijn dankzij de tegemoetkomingen die ze krijgen door in België te werken. Het probleem is dat wanneer ze hun pensioen ontvangen, of in geval van ziekte, hun uitkering wordt berekend op basis van hun nettoloon. Het is ook op basis hiervan dat de werkgever bijdragen zal betalen (op de 300 tot 750 euro) en niet op de rest, wat zal leiden tot oneerlijke concurrentie met Belgische chauffeurs.

### BESLUIT

De verschillende uiteenzettingen tijdens deze studiedag hebben aangetoond dat de strijd tegen sociale dumping in de transportsector enkel effectief kan zijn als die multidisciplinair wordt aangepakt. West-Europese landen hebben genoeg jobs te bieden in deze sector, maar kennen een schrijnend tekort aan arbeidskrachten, en het is niet meer dan normaal dat ze werknemers uit Oost-Europa en zelfs van buiten de EU kunnen aantrekken. Maar alleen door samen te werken kunnen de lidstaten, en de verschillende nationale diensten binnen elk van ze, het doel bereiken van een Europa dat echte eerlijke concurrentie biedt. Spelers als ELA en de SIOD maar evenzeer de Europese vakbonden werken aan veranderingen in de wetgeving om sociale dumping uiteindelijk onmogelijk te maken. ■



# Intersyndicaal seminarie: hoe maken we bedrijfsrestaurants duurzamer?

**E**en rechtvaardige transitie mag niet langer een droom blijven. Ze is essentieel geworden om een antwoord te kunnen bieden op de grote uitdagingen (klimaatverandering, natuurrampen, toenemende ongelijkheid, afhankelijkheid van grondstoffen, ...) waarmee zowel het Brussels Gewest, als België en heel Europa geconfronteerd worden.

Om de verschillende uitdagingen aan te gaan, moet het beleid economisch, sociaal en ecologisch zijn en gericht op duurzame en kwaliteitsvolle jobs.

De transitie staat centraal in de Go4Brussels-strategie, een van de pijlers van het Regeerakkoord 2019-2024. Om zijn doelstellin-

gen te bereiken, heeft het Brussels Gewest het principe bekrachtigd dat geleidelijk aan enkel bedrijven met een voorbeeldfunctie op sociaal en/of milieuvlak in aanmerking zullen komen voor overheidssteun.

De maatregelen van het Brussels Gewest richten zich op 6 prioritaire sectoren, waaronder voeding, een belangrijk thema voor zowel gezinnen als bedrijven.

## Kom van gedachten wisselen op 20 november

In het kader van de Shifting Economy Week organiseert het Brussels Intersyndicaal Netwerk voor Sensibilisering rond Milieu (BRISE) een discussie- en uitwisselingsnamid-



dag rond het thema 'Duurzame kantines in bedrijven dankzij sociaal overleg'.

*Wanneer en waar?* Maandag 20 november 2023 van 12 tot 16 u. bij ACLVB Brussel, Boudewijnlaan 8, 1000 Brussel.

Inschrijven is verplicht, mail naar [yael.huysse@aclvb.be](mailto:yael.huysse@aclvb.be) (neem voor een eventuele syndicale vrijstelling contact op met je Bestendig Secretaris). ■

## Opkomen bij de sociale verkiezingen 2024?

# ACLVB Brussel organiseert Welcome Time



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

Neem alvast vrijblijvend deel aan een van de informatiesessies "Welcome Time" van de zone Brussel. Je kan er terecht met al je vragen.

Kijk op [www.wordkandidaat.be](http://www.wordkandidaat.be) en schrijf je in !

Er vinden infosessies plaats op:

- 17 oktober
- 7 november
- 21 november
- 5 december
- 19 december

Ook op tal van andere locaties en op andere data organiseert ACLVB deze infosessies. Alle info op [wordkandidaat.be](http://wordkandidaat.be). ■

# Workshops in jouw klas?

**De arbeidsmarkt betreden is voor heel veel jongeren niet zo evident. Waar begin je met het zoeken naar werk? Wat betekenen al die afkortingen: VDAB, RVA, IBO, BIT? Hoe zorg je ervoor dat een werkgever je uitnodigt voor een sollicitatiegesprek? FreeZbe en ACLVB to the rescue!**



**V**aak is zoeken naar werk voor leerlingen een moeilijk verhaal van trial-and-error. Maar dat hoeft niet zo te zijn! Wij bieden gratis workshops aan waarbij we jouw leerlingen, of jou en je medestudenten, begeleiden bij de eerste stappen op de arbeidsmarkt. We leren jongeren hoe ze moeten solliciteren, wat ze allemaal in orde moeten brengen na het afstuderen, waar ze op zoek kunnen gaan naar werk, enzovoort.

## Wat bieden we aan?

Een loopbaanconsulent van de Liberale Vakbond komt bij jou in de klas een workshop geven. Onze lesgevers stellen zich neutraal op en proberen om vanuit hun eigen ervaring met werkzoekenden de jongeren wegwijs te maken op de arbeidsmarkt. Een workshop duurt ongeveer één lesuur. Afhankelijk van de beschikbare tijd kunnen er meerdere workshops gegeven worden. In de workshops staat interactie met de leerlingen centraal. We gebruiken nieuwe media, filmpjes, opdrachten, spelvormen enzovoort om de workshops boeiend en interessant te houden voor de jongeren.

We kunnen deze workshops *gratis* aanbieden dankzij de Vlaamse Overheid. Het ondersteunen van leerlingen bij hun eerste stappen naar de arbeidsmarkt kadert in ons project 'Focus op Talent'.

## Welke workshops zijn er?

- School gedaan! Wat nu?
- Solliciteren: cv en motivatiebrief
- Solliciteren: het gesprek
- Solliciteren in een digitale wereld
- Wat zijn je rechten en plichten als jobstudent?
- Wat je moet weten over arbeidsrecht & sociale zekerheid?

**Meer informatie over de verschillende workshops** vind je terug in onze brochure 'Solliciteren? Hoe ...? Wat ...?'. Vraag ernaar bij je lokaal ACLVB-kantoor of download ze van [www.freezbe.be](http://www.freezbe.be) > Diensten > Workshops in jouw klas. Indien je de focus op een specifiek thema wil leggen, of op een specifieke sector (bv. de zorgsector), dan bekijken we graag wat er mogelijk is!

## 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)



”Hoezo geen verkiezingsmodus?”

# ACLVB reageert op Septemberverklaring Vlaamse Regering

Op de vierde maandag van september legt de Vlaamse regering traditioneel de Septemberverklaring af in het Vlaams Parlement. Daarin belicht de minister-president de algemeen maatschappelijke situatie en de krachtlijnen van de begroting voor het volgende jaar. De verklaring die Jan Jambon (N-VA) op maandag 25 september aflegde, deed de Vlaamse Regionale van ACLVB niet meteen juichen.

“Voor een Regering die er prat op gaat om niet al te snel in verkiezingsmodus te gaan, spelen Jambon en co de electorale kaart toch al ferm uit”, aldus de reactie van de Vlaamse Regionale.

Gert Truyens, Vlaams Gewestsecretaris ACLVB: “€ 270 miljoen extra middelen per jaar voor de kinderopvang, een gulle verhoging van de jobbonus en een uitbreiding van het aantal rechthebbenden. Meer geld voor beter onderwijs en en passant de dienstenchequesector versterken en de arbeidsomstandigheden van diezelfde werknemers verbeteren ... Als vakbond en constructieve sociale partner kunnen we dergelijke initiatieven natuurlijk enkel toejuichen. Ware het niet dat we ons serieuze vragen stellen bij de financiële haalbaarheid van deze gulle plannen. Ondanks de budgettaire moeilijkheden wil deze Vlaamse Regering blijkbaar toch Sinterklaas spelen. De begroting zit diep in het rood. En het strooien met electoraal interessante maatregelen kost handenvol geld. Dat geld zal ergens moeten gevonden worden. Het budget dat vrijkomt door het schrappen van de doelgroepenkorting voor oudere werknemers zal de put niet vullen.”

Erger zelfs. “Wat die doelgroepenkorting betreft, heeft de Vlaamse Regering ingebroken in bestaande akkoorden! Dat hoort niet, het stuit ons tegen de borst!”, benadrukt Gert Truyens.

“Al bij al komt de Vlaamse Regering niet geloofwaardig over. Wel integendeel, ze heeft er een vestzak-broekzakoperatie van

gemaakt. Dit is niets meer dan zand in de ogen van de Vlaamse burger strooien.”

## EEN MAGERE WORTEL ...

Meer mensen moeten aan de slag, de verhoogde en verruimde jobbonus dient als magere wortel. Voor de laagste inkomens komt er nu een kleine € 60 per maand bij. Gert Truyens: “Een mooie extra, maar niet bepaald dé incentive die werken aantrekkelijker maakt. Een quick win, die weinig bijdraagt tot de kern van de zaak. Werken aantrekkelijker maken is één ding, ervoor zorgen dat de werknemers daadwerkelijk hun job kunnen volhouden, is een andere zaak. Een arbeidsmarkt op maat van werknemers en werkbaar werk als topprioriteit, het had zowaar een sociale én verrassende visie kunnen zijn!”

## ... EN FLEXIJOBS ALS GEMAKKELIJK LAPMIDDEL!

Flexijobs als ultieme oplossing voor de tekorten op de arbeidsmarkt én de financiële tekorten in de portemonnee van de modale Vlaamse werknemer ... Goed voor wie een centje wil of moet bijverdienen, maar de ACLVB benadrukt dat dit géén structurele oplossing is voor de hardwerkende mensen die reeds in deze sectoren tewerkgesteld zijn. Integendeel, dit zal hun precare situatie alleen versterken.

## EXTRA MIDDELEN VOOR HUISHOUDHULPEN?

De Vlaamse Regering belooft om nog dit



Vlaams Gewestsecretaris Gert Truyens: “Ondanks de budgettaire moeilijkheden wil de Vlaamse Regering blijkbaar Sinterklaas spelen.”

jaar extra geld uit te trekken om de dienstenchequesector te versterken. “Wij onderstrepen dat dat geld rechtstreeks de huishoudhulpen moet ten goede komen, en niet de werkgevers van die bedrijven”, zegt de Vlaams Gewestsecretaris. “Overigens is het onbegrijpelijk dat de Vlaamse Regering niet in de hoogte van de maaltijdcheques heeft ingegrepen. Het huidige bedrag per cheque is niet leefbaar.”

## NIKS VERGETEN?

De Vlaamse Regionale van ACLVB vraagt zich nog meer zaken af: “Wat met klimaatdoelstellingen, mevrouw Demir? Alles op de elektrische wagen, mevrouw Peeters? En wie geen wagen kan of wil betalen? Trek uw plan? Zullen de problemen in de jeugd-, ouderen-, gehandicapten- en psychiatrische zorg zichzelf oplossen? Of is de verkiezingsstrijd toch al een beetje begonnen?”

# FreeZbe informeert jongeren op de Student Kick-Off in Gent

**VRAAG  
HET  
AAN**



e-mail [freezbe@aclvb.be](mailto:freezbe@aclvb.be)  
tel. 02 509 16 13



**O**p woensdag 27 september vond de grote Student Kick-Off plaats in Gent en daar mocht FreeZbe niet ontbreken! Het FreeZbe-team stond paraat om studenten te informeren over hun rechten, met informatie over studentenarbeid, studietoelagen, en nog veel meer.

Alle studenten die langskwamen aan de FreeZ-

be-stand, maakten bovendien kans op het winnen van leuke prijzen!

FreeZbe is er om jongeren te ondersteunen en te empoweren met kennis over hun sociale rechten. "We zijn enthousiast om zoveel mogelijk studenten te ontmoeten en hen te helpen hun studentenleven zo vlot mogelijk te laten verlopen!"

## Volg ons



[www.freezbe.be](http://www.freezbe.be)



[facebook.com/ilikefreezbe](https://facebook.com/ilikefreezbe)



[freezbeaclvb](https://instagram.com/freezbeaclvb)



[FreeZbe-ACLVB](https://twitter.com/FreeZbe-ACLVB)



[ACLVB Jongeren-Freezbe](https://linkedin.com/company/ACLVB-Jongeren-Freezbe)

## In memoriam

# Edith Lohmann

Vol droefheid melden wij u het heengaan van Edith Lohmann, een welgekende ACLVB-afgevaardigde in de bewakingssector. Zij is plots overleden op vrijdag 22 september.

Gedurende vele jaren heeft Edith de ACLVB vertegenwoordigd. Ze werkte voor G4S op Brussels Airport tot in augustus, moment waarop ze besloot met pensioen te gaan. Edith was een actief lid van ons Airport Comité en nam deel aan alle jaarlijkse vergade-

ringen van het Vlaams Regionaal Comité en het Nationaal Comité van de ACLVB. Ook bij acties en betogingen was ze erbij, met dezelfde gedrevenheid en energie als wanneer ze haar collega's die met een probleem zaten, vertegenwoordigde en bijstond. Tientallen berichten en getuigenissen hebben ons al bereikt. Stuk voor stuk bevestigen ze dat onze Edith een grote leegte achterlaat bij allen die haar gekend hebben. Als eerbetoon aan Edith hielden alle afge-



Gewezen afgevaardigde Edith Lohmann (rechts in beeld) laat een grote leegte achter bij allen die haar gekend hebben.

vaardigden en militanten van de diverse bewakingsfirma's een minuut stilte tijdens de sectorale vormingsdag op 26 september in Brussel.

Vaarwel Edith, we gaan je niet vergeten. ■

Sophie Crombain



## Volledig werkloos?

# Vergeet je vakantie niet op te nemen!

**A**ls werkloze heb je recht op vakantie, en dat gedurende maximaal vier weken per jaar. Gedurende die periode moet je niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en mag je in het buitenland verblijven.

Duid op je controlekaart alle vakantiedagen aan met de letter "V"!

Indien je recht hebt op vakantiegeld in 2023 (doordat je in 2022 nog arbeidsprestaties bij een werkgever leverde), kan je voor vakantiedagen geen werkloosheidsuitkering ontvangen. Heb je in 2022 niet gewerkt, dan wordt je werkloosheidsuitkering doorbetaald tijdens je vakantieperiode.

Let op! De vakantiedagen die door vakantiegeld gedekt zijn, maar die je nog niet opnam gedurende het jaar, worden in mindering gebracht van je uitkeringen in december. Je uitkering kan hierdoor een flink stuk lager zijn. Hou hiermee rekening zodat je niet voor onaangename verrassingen komt te staan.



Je zal in oktober een brief van de ACLVB ontvangen. Hierin wordt het aantal dagen betaalde vakantie dat je nog moet uitputten vermeld. Ga je niet akkoord met deze berekening, neem dan contact op met je ACLVB-secretariaat. Als je ons de

nodige bewijsstukken (vakantiestrookjes, loonfiches of attesten van je werkgever) bezorgt, kan dit rechtgezet worden. ■

[Dienst Uitbetalingsinstelling](#)

## Hoe zit het met mijn werkloosheidsdossier?

Vragen over de stand van zaken in je werkloosheidsdossier?

Kijk op <http://mwd.aclvb.be>

Je vindt er informatie over je werkloosheidsuitkeringen en de uitbetaling ervan. Zo weet je steeds waar je aan toe bent. ■



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

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

Wil je wat  
meer informatie  
hierover?



**Ontdek het allemaal op  
[www.wordkandidaat.be](http://www.wordkandidaat.be)**

**SOCIALE VERKIEZINGEN 2024**



**STOP JE ENERGIE  
IN EEN POSITIEVE VAKBOND**

