



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Op zoek naar de onzichtbare collega in de non-profit

In dit nummer:

Nationale manifestatie non-profit | Hoe krijgen we de loonkloof weg? | Ons voorstel voor de fiscale hervorming |
De ontbindende voorwaarde voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst

INHOUD

Non-profit op straat 4

Werknemers uit de non-profit lieten van zich horen in Brussel. Hun jobs zijn niet aantrekkelijk meer, waardoor er onvoldoende personeel instroomt en het nog lastiger werken is. Een vicieuze cirkel.

Weg met de loonkloof 6

Op 8 maart is het Internationale Vrouwendag. Wij herinneren aan onze doelstelling om de loonkloof tussen mannen en vrouwen volledig weg te werken. En aan onze beleidsvoorstellen om daartoe te komen.

Progressieve Dual Income Tax 7

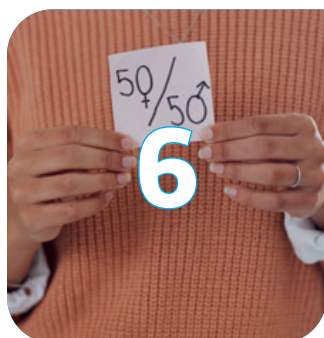
De belastingdruk op de Belgische burgers is te hoog. Het antwoord van de ACLVB voor een eerlijk, transparant en economisch neutraal belastingstelsel? De Progressieve Dual Income Tax.

Ontbindende voorwaarde 10

Praktijkgevallen van ontbindende voorwaarde, een manier voor de werkgever om een contract te beëindigen zonder opzegging of betaling van een ontslagvergoeding.

België wordt EU-voorzitter 17

Op 1 januari 2024 start het Belgisch EU-voorzitterschap van de Raad van Europese Unie. Met het oog daarop draagt de ACLVB actief bij aan de voorbereiding van Europese projecten op werkgelegenheidsvlak en op sociaal gebied.



Een sekseneutrale belastingaangifte

Tot nu toe werden bij gehuwde partners of wettelijk samenwonenden altijd eerst de gegevens van de man op de belastingaangifte vermeld.

Dat gebruik is niet meer van deze tijd. Vanaf het aanslagjaar 2023 wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen mannen en vrouwen in de volgorde van de kolommen en de toewijzing van de codes. Voortaan bepaalt de leeftijd de volgorde. "De belastingaangifte en andere gerelateerde documenten moeten mee evolueren met de samenleving", schrijft de fiscus op zijn website.

Hetzelfde principe geldt voor documenten zoals de vereenvoudigde aangifte, het aanslagbiljet en elk ander document dat fiscale informatie bevat. Wees dus aandachtig bij je volgende aangifte!

VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

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

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

REDACTIE Annick Colpaert, Maité Dendal, Ellen Van Hertbruggen,
Alexandre Sutherland e-mail communicatie@aclvb.be

PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Voor een echt rechtvaardige fiscaliteit

Als vakbond die solidariteit en verantwoordelijkheid tot een van zijn kernwaarden rekent, volgen wij de plannen van de regering-De Croo rond de grootschalige belastinghervorming op de voet.

Het zal ons benieuwen wat er van de fiscale hervorming tijdens deze regeringslegislatuur daadwerkelijk zal in huis komen. Tot zolang betaalt de middenklasse te veel, en zet deze regering burgers die slapend rijk worden dankzij dividenden, inkomsten uit obligaties, royalty's en patenten, meerwaarden op de verkoop van aandelen, aandelenfondsen en obligatiefondsen, uit de wind.

De minister van Financiën mag zich dan wel op de borst slaan en verkondigen de lasten op arbeid te zullen verlagen, duidelijk is dat zijn voorstellen te voorzichtig zijn, en onvoldoende tegemoetkomen aan wat wij vragen voor werknemers en mensen die moeten leven van een uitkering.

We zouden de Liberale Vakbond niet zijn, indien we geen onderbouwd alternatief zouden voorstellen. Met onze benadering onderscheiden we ons overigens van de andere twee vakbonden. Lees alles over ons voorstel van de Progressieve Dual Income Tax verderop in deze Vrijuit. Kort samengevat pleiten wij ervoor om inkomens uit arbeid en inkomens uit vermogen afzonderlijk te belasten, volgens één systeem voor inkomsten uit arbeid en één systeem voor die uit vermogen. Bijkomend vragen wij dat ook op de inkomens uit vermogen progressieve belastingtarieven zouden worden gehanteerd, maar minder hoge en uiteenlopende dan bij arbeid. Zo worden inkomsten uit arbeid en vermo-

gen volgens hetzelfde principe, maar niet samen belast.

Dat ook gerenommeerde internationale instanties zoals het IMF en de OESO aanbevelingen doen die sterk aanleunen bij ons voorstel, zet onze overtuiging enkel kracht bij.

Essentiële voorwaarde om tot een rechtvaardig belastingstelsel te komen, is uiteraard dat er transparantie kan geëist worden rond de inkomens uit vermogen, en dat er werk wordt gemaakt van een duidelijk systeem waarbij niet langer onrechtmatige vrijstellingen worden verleend.

Wij geven niet op en blijven op dezelfde nagel kloppen voor u.

Ik geloof sterk in de kracht van sociaal overleg. Dat dat wel degelijk iets oplevert, bewezen we enkele weken terug nog, toen we er vanuit de Liberale Vakbond mee voor gepleit hebben om de dagen tijdelijke werkloosheid als gevolg van corona in 2022 te laten gelijkstellen voor de berekening van het vakantiegeld in 2023. Heel wat werknemers kunnen opgelucht ademhalen.

De ACLVB blijft de organisatie die de kaart trekt van de respectvolle onderhandeling. Maar dat overleg moet tot een resultaat leiden. Het verheugt me vast te stellen dat onze afgevaardigden er precies zo over denken. Zoals u verderop in deze Vrijuit leest, gaan ook zij voor de constructieve, oplossingsgerichte aanpak. ■

Mario Coppens
Nationaal
Voorzitter



Personeel non-profit wanhopig op zoek naar collega's

Op dinsdag 31 januari kwam de non-profit op straat in Brussel. Voor alle functies in de sector is de huidige situatie niet langer houdbaar. De jobs zijn niet aantrekkelijk, waardoor de hele sector kampt met personeelstekorten.



De non-profitsector verkeert in crisis: veel werknemers staan op het punt met welverdiend pensioen te gaan, maar er melden zich weinig jonge mensen om hen te vervangen. "Zelfs wij willen niet blijven als we 40-50-jarigen zien die uitgeput zijn. Het schrikt af", getuigt Inès Lamouche, een jonge apothekersassistente in het Brusselse Erasmusziekenhuis. De banen in de sector zijn namelijk niet aantrekkelijk genoeg, de dunbevolkte teams gaan gebukt onder een zware werklust met moeilijke uren, lonen die niet kunnen concurreren met andere sectoren en een pensioenleeftijd die te hoog is in vergelijking met de zwaarte van hun beroep.

UITGEPUTTE WERKNEMERS

Het gevolg is dat werknemers snel opgebrand raken en meer gezondheidsproblemen krijgen, en degenen die uitgeput zijn, proberen naar andere sectoren over te stappen of hun werktijd te verminderen. Hierdoor ontstaat een vicieuze cirkel waarbij het tekort aan personeel steeds moeilijker te verhelpen is en degenen die overblijven, het einde van de tunnel niet zien. De situatie was al zorgwekkend en de corona-

crisis heeft alles alleen maar erger gemaakt.

In plaats van een ambitieus en globaal plan voor te stellen om de werkdruk te verminderen en de aantrekkelijkheid van deze jobs te vergroten, heeft de regering het stelsel van flexi-jobs uitgebreid naar delen van de culturele sector, de gezondheidsinrichtingen en -diensten, en de publieke zorgsector. Bovendien voorziet de begroting voor 2023 geen enkele steunmaatregel voor de sociale sector en de gezondheidszorg.

HOOGSTE TIJD

Om deze logica van niet-investeren in maatschappelijk essentiële beroepen om te keren, en nadat we de overheid reeds herhaaldelijk op deze situatie hebben gewezen, konden wij de volgende stap slechts zetten met een grote nationale betoging voor de sector. Op 31 januari verwachtten we 10 000 mensen in Brussel, uiteindelijk daagden er dubbel zo veel op! Het bewijs dat het de hoogste tijd is om maatregelen voor deze beroepen te nemen.



VOORSTELLEN

De regering moet dringend actie ondernemen om:

- nieuwe werknemers aan te trekken in de non-profit
- te zorgen voor werkbare en aantrekkelijke banen, met fatsoenlijke en competitieve lonen
- de uurroosters en vrije tijd van de werknemers te doen respecteren
- non-profitmedewerkers de mogelijkheid te geven aan het eind van hun loopbaan minder te gaan werken zonder inkomen te verliezen, en nadien van een behoorlijk pensioen te genieten
- de sector een volwaardige partner te laten zijn bij de beleidsbeslissingen voor de toekomst ervan

Het is van essentieel belang de politiek snel te overtuigen van de enorme nood aan structurele investeringen in de non-profit. Investeren in zorg, welzijn en cultuur betekent investeren in de gezondheid en de welvaart van onze hele samenleving. Op de dag van de manifestatie, tijdens de jaarlijkse toespraak van de Koning voor de overheden van het land, bracht Alexander De Croo hulde aan de leraren, politieagenten en brandweerder, maar ook aan het zorgpersoneel. Hij onderstreepte daarbij dat "het de absoluut eerste kerntaak van alle overheden is om deze mensen te steunen en hen de instrumenten en vrijheid te geven." Laten we hopen dat onze Premier snel de daad bij het woord voegt. ■



Internationale Vrouwendag

Weg met de loonkloof!

8 maart staat internationaal in het teken van de strijd voor de rechten van de vrouw. Voor eens en altijd moet er een eind gemaakt worden aan de ongelijkheden die zij ten opzichte van mannen ondervinden. De ACLVB zet zich ten volle in voor deze strijd: wij hebben de volledige uitroeiing van de loonkloof tussen mannen en vrouwen tot een van onze doelstellingen voor 2030 gemaakt.



De loonkloof tussen vrouwen en mannen moet volledig weggewerkt zijn, zo luidt een van de Doelstellingen 2030 van de Liberale Vakbond.

Als vakbond willen we er alles aan doen om een zo groot mogelijke gelijkheid op de arbeidsmarkt te bereiken. Iedereen moet dezelfde kansen en mogelijkheden hebben in zijn of haar beroepsloopbaan. Volgens de cijfers voor 2019 van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven bedraagt de (gecorrigeerde) loonkloof 9,1%, rekening houdend met de arbeidsduur, want vrouwen werken vaker deeltijds. Als we alleen het bruto jaarsalaris van vrouwen en mannen vergelijken, stijgt de kloof tot 22,7%.

WAAROM IS ER EEN LOONKLOOF?

Momenteel kan de loonkloof voor 49,4% worden verklaard (maar niet gerechtvaardigd): de individuele kenmerken van de werknemer (zijn of haar opleidingsniveau, anciënniteit) en persoonlijke kenmerken (bijvoorbeeld gezinsamenstelling), maar ook de verdeling van de arbeidsmarkt. Sommige sectoren (of beroepen) die meer door vrouwen worden bezet, worden minder gevaloriseerd. De lonen zijn er lager, de aangeboden contracten minder duurzaam en vaker deeltijds.

50,6% van de kloof blijft dus onverklaard. Dat betekent dat een vrouw met precies dezelfde kenmerken als een man voor hetzelfde werk minder verdient dan hem, hetzij vanwege andere niet-waargenomen factoren, hetzij omdat ze het slachtoffer is van regelrechte loonongelijkheid.

VOORUITGANG, MAAR NIET GENOEG

Hoewel de loonkloof van jaar tot jaar kleiner wordt, zijn meer maatregelen en inspanningen nodig om de kloof tot 0% terug te brengen. Een van de sleutels tot deze verbetering is de arbeidstijd. De afgelopen 30 jaar is het aandeel van vrouwen op de arbeidsmarkt toegenomen. In 1990 bedroeg hun werkzaamheidsgraad slechts 50%, tegen 67% nu.

Nog volgens de cijfers van 2019 werkt 41,3% van de vrouwen in België deeltijds, tegenover 11,4% van de mannen. Zoals hierboven vermeld, bieden sommige van de meer 'vrouwelijke' beroepen, zoals schoonmaak en distributie, meer deeltijdse jobs aan, maar dat verklaart niet alles. In onze samenleving is het

nog te vaak zo dat vrouwen 'onbetaald' werk moeten doen, zoals de zorg voor kinderen of andere zorgbehoevenden. Vrouwen moeten de keuze kunnen houden om minder te gaan werken, maar er moeten oplossingen worden ontwikkeld zodat ze voltijds kunnen werken van zodra ze dat willen.

CONCRETE VOORSTELLEN

Net als bij onze Doelstellingen 2030 hebben wij ons niet beperkt tot het formuleren van deze doelstellingen, maar we doen ook concrete beleidsvoorstellen om ze te verwezenlijken. Wij geloven dat de volgende maatregelen zullen helpen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten:

- de toepassing van het principe 'gelijk loon voor gelijk werk', ongeacht het gender van de werknemer of het type loon
- een door de overheid afgeleverd verplicht certificaat dat het loonevenwicht in ondernemingen met meer dan 50 werknemers bewijst
- een evaluatie van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen
- bestrijding van stereotypen door vrouwen aan te moedigen over te stappen naar (nu nog) typisch mannelijke beroepen en sectoren, en tegelijkertijd een revalorisatie van beroepen en sectoren waarin meer vrouwen dan mannen tewerkgesteld zijn



Meer over onze voorstellen rond dit thema en over onze andere doelstellingen tegen 2030 omtrent de arbeidsmarkt, economie, fiscaliteit, milieu en energie lees je op <https://www.aclvb.be/nl/actueel/doelstellingen-2030>. ■

Progressieve Dual Income Tax voor een eerlijker belastingstelsel

Drie jaar geleden kondigde de regering-De Croo aan het belastingstelsel te willen hervormen om de lasten op arbeid te verlichten. In maart zou de beslissing moeten genomen worden. Voor de ACLVB een gelegenheid om haar voorstel hierover te actualiseren.

Belastingen zijn beslist nodig voor het goed functioneren van een samenleving, maar de belastingdruk voor de Belgische burgers is momenteel te hoog. Sinds 2017 pleiten wij voor een eerlijk, duidelijk, transparant en economisch neutraal Belgisch belastingstelsel: de Progressieve Dual Income Tax. Het principe daarvan is om inkomen uit arbeid en inkomen uit vermogen apart te belasten. Beide zouden progressief worden belast, maar niet tegen dezelfde tarieven. Recent hebben we onze berekeningen een update gegeven. De totale opbrengst van de invoering van deze Progressieve Dual Income Tax zou bijna 6 miljard euro bedragen, een voldoende ruim budget om de belastingdruk voor werknemers sterk te verminderen.

WAT ZIJN INKOMSTEN UIT VERMOGEN?

Inkomsten zoals royalty's, octrooien, meerwaarden op aandelen, beleggingsfondsen en inkomsten uit onroerend goed worden momenteel weinig tot niet belast, en niet op progressieve wijze. Het gaat om inkomens die doorgaans betrekking hebben op de rijkere segmenten van de bevolking. De rijkste 10% van de Belgen bezit 43% van het nettovermogen, de rijkste 5% 30% en de rijkste 1% 12%. Slechts 9,8% van de Belgen bezit aandelen, 3% obligaties en kasbons, en 15% deelnames in beleggingsfondsen.

In de logica van een belastingstelsel dat een rol speelt bij de herverdeling van de rijkdom, zorgt de Progressieve Dual Income Tax, die bestaat uit vier schijven (25%, 30%, 35%, 40%), ervoor dat de hoogste schijven (35% en 40%) betrekking hebben

op de inkomsten uit het vermogen van respectievelijk de rijkste 10% en 5% van de Belgen.

DOELSTELLINGEN

Het innen van meer inkomsten uit vermogen zal niet alleen de Belgische belastingen billijker maken, maar zal het ook mogelijk maken een begroting vrij te maken waarmee twee belangrijke maatregelen kunnen worden gefinancierd:

- een verruiming van de tegen 40% belaste inkomensschijf (en dus minder werknemers die tegen 45 en 50% worden belast)
- een verhoging van het belastingvrije quotum (concreet: verkleining van het verschil tussen bruto en netto)

Daarnaast voorzien we ook een voldoende ruime buffer voor tegenvallende opbrengsten, opdat dit hervormde fiscaal systeem ook in economisch mindere tijden budgetneutraal blijft.

Wat dat laatste betreft, is er inderdaad een marge nodig om een dergelijke hervorming door te voeren. Het hier voorgestelde systeem zou in tien jaar zijn 'kruissnelheid' bereiken, maar reeds in het derde jaar zou het een reserve opbouwen om de overheidsfinanciën te beschermen tegen een eventuele daling van de inkomsten.

De Progressieve Dual Income Tax streeft dus vier doelstellingen na die het huidige systeem niet bereikt:

- belastingheffing op alle vormen van inkomsten, ongeacht hun bron
- economisch neutrale belastingheffing,



met een uniforme belasting op inkomen; investeerders zullen niet langer worden gemotiveerd door fiscale redenen

- een eenvoudig systeem dat minder kostbare belastinginning, meer economische stabiliteit van het systeem en meer rechts- en belastingzekerheid garandeert
- een verbreding van de belastinggrondslag, waardoor de belastingopbrengsten toenemen en het risico op kapitaalvlucht afneemt

GOED VOOR DE KOOPKRACHT

Deze benadering sluit perfect aan bij onze wens om de koopkracht van alle Belgen te versterken. Dankzij deze fiscale hervorming zou het nettoloon van werknemers tot € 1 350 kunnen verhogen, ofwel € 112,5 per maand. In een economie als de onze, die sterk afhankelijk is van de binnenlandse consumptie, zal het verkleinen van het verschil tussen bruto- en nettoloon bijdragen tot de groei ervan, wat positief is voor zowel de werkgelegenheid als de sociale zekerheid. Een verhoging van het nettoloon van de werknemers, dat al te zeer onder druk staat door de inflatie en de wet op de loonnorm, zou alle burgers ten goede komen. ■

Nieuwe aanpassingen voor tijdskrediet en thematisch verlof

Tijdens het begrotingsconclaf van oktober 2022 heeft de federale regering beslist om te bezuinigen op de stelsels van tijdskrediet en thematisch verlof. Het ontwerp van koninklijk besluit werd voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad (NAR) om de toegangsvoorwaarden tot deze verlofstelsels aan te passen.



In het kader van het recht op voltijds tijdskrediet met motief zorg voor een kind is de leeftijdsvoorwaarde voor het verkrijgen van een uitkering verstrengd.

WAT IS ER CONCREET VERANDERD MET BETREKKING TOT TIJDSKREDIET?

Allereerst is in het kader van het recht op voltijds tijdskrediet met motief zorg voor een kind de leeftijdsvoorwaarde voor het verkrijgen van een uitkering aangepast.

Tot nu toe had elke werknemer het recht om van dit stelsel te genieten, voltijds, halftijds of 1/5, tot de 8ste verjaardag van het kind. Voortaan kan, voor aanvragen ingediend vanaf 1 februari 2023, voltijds tijdskrediet met uitkeringen slechts worden opgenomen tot het kind 5 jaar wordt.

Het blijft echter mogelijk om voltijds tijdskrediet zonder uitkeringen op te nemen tot het kind 8 jaar oud wordt.

Ten tweede is de periode waarin de werknemer tijdskrediet met motief zorg kind met uitkeringen kan opnemen, teruggebracht van 51 maanden tot 48 maanden. Deze wijziging heeft betrekking op voltijds, halftijds en 1/5-tijds tijdskrediet. We wijzen er evenwel op dat de vermin-

dering van 51 naar 48 maanden van toepassing is op de huidige tijdskredieten voor werknemers die op 1 februari 2023 minder dan 30 maanden tijdskrediet voor de zorg voor hun kind hebben opgenomen. De gelukkigen die op die datum meer dan 30 maanden hebben, blijven recht hebben op 51 maanden.

Ten slotte veranderen sommige toegangsvoorwaarden. Tot voor kort moest de werknemer voor de schriftelijke aanvraag 24 maanden anciënniteit aantonen. Vanaf 1 juni 2023 wordt deze voorwaarde verhoogd tot 36 maanden.

Wat de tewerkstellingsvoorwaarde betreft, moet de aanvrager van tijdskrediet met motief zorg voor een kind voldoen aan een bepaalde tewerkstellingsbreuk tijdens de 12 maanden voorafgaand aan de aanvraag. Die tewerkstellingsbreuk is verstrengd sinds 1 februari. Voortaan moet de werknemer gedurende 12 maanden voltijds gewerkt hebben voorafgaand aan de aanvraag om vermindering tot halftijds.

Anderzijds kunnen voltijdse of deeltijdse werknemers onder bepaalde voorwaarden toch een voltijds tijdskrediet krijgen. Voltijdse werknemers: in de 12 maanden voorafgaand aan de aanvraag voltijds hebben gewerkt. Deeltijdse werknemers: in de 24 maanden voorafgaand aan de aanvraag deeltijds gewerkt hebben.

Voor de andere motieven voor tijdskrediet (opleiding, zorg voor een gehandicapt kind jonger dan 21 jaar, zorg voor een ernstig ziek gezins- of familielid en palliatieve zorg) verandert alleen de tewerkstellingsvoorwaarde. Om een halftijds krediet te kunnen opnemen, moet men namelijk gedurende 12 maanden voorafgaand aan de aanvraag voltijds hebben gewerkt. Met uitzondering van de schrapping van de anciënniteitstoeslag blijven alle andere voorwaarden dezelfde. Die vormen van tijdskrediet kunnen voor een maximale duur van 51 maanden genomen worden. Het stelsel van landingsbanen blijft dan weer over de hele lijn gelijk.

HOE ZIT HET MET DE THEMATISCHE VERLOVEN?

Wat het ouderschapsverlof betreft, is de leeftijdstoelage afgeschaft. De voorwaarden voor het opnemen van thematisch verlof - ouderschapsverlof, medische bijstand, palliatieve zorg, mantelzorg - blijven echter onveranderd. Deze nieuwe bepalingen maken de regels inzake tijdskrediet nog ingewikkelder.

Overweeg je gebruik te maken van een van deze stelsels? Neem dan contact op met je ACLVB-secretariaat om meer te vernemen over de regels die op jouw situatie van toepassing zijn.

Jobstudenten mogen meer uren werken

Sinds 1 januari 2023 is de jaargrens van 475 uur voor werk met een studentenovereenkomst opgetrokken tot 600 uur voor 2023 en 2024.

Studenten zullen voortaan gedurende 600 uren kunnen werken zonder dat die uren onderworpen zijn aan de gewone sociale bijdragen. Wel blijft een solidariteitsbijdrage van 8,14% van het brutoloon verschuldigd (waarvan 2,71% ten laste van de jobstudent).

HOE ZIT HET?

- Als het bruto jaarinkomen van de student in 2023 hoger is dan 14 514,29 euro, moet hij of zij belasting betalen.
- Studenten die niet meer dan 600 uur per jaar werken met een studentenovereenkomst behouden hun kinderbijslag. Als zij meer werken, verliezen zij de kinderbijslag voor de betrokken maand. Voor Brussel is de grens



240 uur per trimester, behalve in het derde trimester (juli, augustus, september).

- De in het eerste kwartaal van 2023 in de zorgsector gewerkte uren worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de grens van 600 uur.

EN OP LANGE TERMIJN?

De nieuwe maatregel zal in 2024 door de minister van Werkgelegenheid en de minister van Sociale Zaken worden geëvalueerd. Dan zal moeten blijken of de extra uren een positief effect hebben.

MEER WETEN?

Heb je vragen omtrent je studentenjob, bijvoorbeeld over je arbeidsovereenkomst, dan staat FreeZbe, de jongerenvakbond van de ACLVB, graag tot je dienst. Neem contact op door te mailen naar freezbe@aclvb.be (Vlaanderen) of naar jongeren-brussel@aclvb.be.

Lees ook de nieuwe folder Studententarbeid op www.aclvb.be.

Minder collectieve ontslagen in 2022

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft cijfers gepubliceerd over de collectieve ontslagen in België. Na de dramatische pandemie die de wereld in 2020 trof, zijn de cijfers voor het jaar 2022 eerder positief.

AANTAL BEDRIJVEN DAT DE INTENTIE HEeft AANGEKONDIGD TE ZULLEN OVERGAAN TOT COLLECTIEF ONTSLAG

Op basis van de cijfers van de laatste 5 jaar samen zien we dat 2022 al bij al meevalt, ondanks de energiecrisis en de oorlog in Oekraïne. 'Slechts' 61 bedrijven werden getroffen door collectieve ontslagen, tegenover 79 in 2021, 103 in 2020, 81 in 2019 en 87 in 2018.

AANTAL BETROKKEN WERKNEMERS

Opnieuw springt 2022 er sterk uit, met 'slechts' 3 705 werknemers die getroffen werden door een aankondiging van een voornemen tot collectief ontslag. In 2021 werden 5 762 werknemers getroffen, in 2020 9 414, in 2019 5 087 en ten slotte in 2018 6 027. Ook hier zijn de cijfers voor 2020 gerechtvaardigd door de gezondheidscrisis.

GETROFFEN SECTOREN

De twee sectoren die in 2022 het zwaarst getroffen werden, zijn de textiel- en de petrochemische sector. In feite vertegenwoordigt dit bijna 34,8% van de banen die door collectief ontslag werden bedreigd.

WAT MET DE TOEKOMST?

Wij beseffen dat de situatie geleidelijk aan weer normaal wordt, zoniet beter, wat de cijfers voor 2022 betreft. Gezien de huidige crisissen dreigen de toekomstcijfers voor 2023 er echter minder goed uit te zien.

De ACLVB dringt aan op een hervorming en modernisering van de wetgeving inzake collectief ontslag; we willen de nadruk leggen op preventie van ontslagen en anticipatie erop. Achter de cijfers schuilen mensen en gezinnen in nood. Drama's moeten voorkomen worden.

De ontbindende voorwaarde

Een groot en bekend taxibedrijf verliest een belangrijke klant. Een twaalfstal taxichauffeurs die uitsluitend deze ene klant bedienden, zien hun opdrachten verdwijnen. De werkgever wenst hun arbeidsovereenkomst te beëindigen, maar dan liefst zo goedkoop mogelijk, namelijk zonder opzeggingstermijn of betaling van een opzeggingsvergoeding. Zijn ‘oplossing’: de ontbindende voorwaarde.

De werkgever steunde zich op de volgende clause in de individuele arbeidsovereenkomsten van de chauffeurs: “Deze overeenkomst eindigt wanneer de klant/opdrachtgever van de werkgever zou melden dat het werk beëindigd is. Bij het vervullen van deze ontbindende voorwaarde zal geen opzeggingstermijn/opzeggingsvergoeding verschuldigd zijn aangezien de arbeidsovereenkomst onmiddellijk wordt beëindigd”.

Met deze clause werd toepassing gemaakt van een specifieke niet-arbeidsrechtelijke beëindigingswijze uit het Burgerlijk Wetboek, namelijk een toekomstige maar onzekere gebeurtenis waarvan de partijen het tenietgaan van een verbintenis laten afhangen (art. 1168 oud B.W., thans art. 5.139 (nieuw) B.W.). Dit impliceert dat wanneer deze onzekere gebeurtenis zich voordoet, de overeenkomst meteen een einde neemt.

Zo zag de werkgever het in deze case: de klant viel weg, dus kwam de arbeidsovereenkomst van de twaalf chauffeurs ten einde zonder dat er een opzeggingstermijn moest nageleefd worden. Zo simpel kan het zijn ... Maar een aantal van de getroffen taxichauffeurs betwistten deze wijze van beëindiging. Zij vorderden voor de arbeidsrechtbank te Brugge de betaling van een opzeggingsvergoeding op basis van hun anciënniteit in de onderneming.

TOEPASSINGSVOORWAARDEN IN HET ARBEIDSRECHT

In de rechtsleer en rechtspraak reageert men wat terughoudend op de toepassing hiervan in het arbeidsrecht. Een ontbindende voorwaarde wordt wel mogelijk geacht, maar ze moet voldoen aan een aantal voorwaarden:

- Het beding mag niet in strijd zijn met dwingende wetsbepalingen of met bepalingen van openbare orde. Het mag bijvoorbeeld

niet bepalen dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst (art. 36 wet op de arbeidsovereenkomsten). Het mag ook niet gaan om gebeurtenissen die wettelijk als een schorsingsgrond beschouwd worden.

- De voorwaarde met een onzekere toekomstige datum moet duidelijk en ondubbelzinnig zijn: precies en bepaald omschreven.
- De verwezenlijking van de gebeurtenis mag niet louter afhangen van de wil van een van de partijen van de overeenkomst, namelijk dat die de onzekere gebeurtenis zou kunnen doen plaatsvinden of verhinderen.

Uitgaande van deze principes werd in de rechtspraak meermaals aanvaard dat, bijvoorbeeld wanneer een klant een einde stelt aan de samenwerkingsovereenkomst met de werkgever, de daarvoor aangegane arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk onmiddellijk een einde nam. Ook al was dit werk niet voltooid (*Arbeidshof Brussel 22 december 2017*).

VONNIS VAN DE ARBEIDSRECHTBANK BRUGGE VAN 3 JANUARI 2023

Hoe is de arbeidsrechter te Brugge hier nu mee omgegaan? Hij achtte de beoordeling in het licht van de hiervoor vermelde principes moeilijk door de loutere verwijzing naar “de klant/opdrachtgever van de werkgever”. Dat kan iedereen zijn, want nergens staat vermeld, zeker niet in de arbeidsovereenkomst, wie deze klant dan wel mag zijn. Daarom vereist de rechtspraak dat de onzekere gebeurtenis goed en gedetailleerd moet staan omschreven.

In de arbeidsovereenkomst zelf staat enkel de functie van “chauffeur” vermeld, zonder enige verwijzing naar de desbetreffende klant of opdrachtgever.

De rechtbank wees ook op een bepaling in de arbeidsovereenkomst waarin uitdrukkelijk werd afgesproken dat aan de werknemer elke vacante betrekking prioritair zou worden aangeboden, hetgeen niet gebeurde bij het verlies van de klant. In onze argumentatie brachten we uittreksels voor uit de website van de werkgever. De rechtbank stelde daarin vast dat er 18 klanten stonden vermeld als referentie, dat de onderneming ‘voortdurend’ op zoek is naar nieuwe medewerkers, er heel wat vacatures open staan en er bovendien interne opleidingen worden aangeboden.

De functie van taxichauffeur wordt beschouwd als een knelpuntberoep. De rechtbank acht het weinig geloofwaardig dat de betrokken chauffeur niet verder zou kunnen ingeschakeld worden, zelfs na de stopzetting van het contract met de klant.

Aldus besloot de rechtbank dat het artikel in de arbeidsovereenkomst met de ontbindende voorwaarde niet rechtsgeldig is en als onbestaande moet worden beschouwd. De werkgever werd veroordeeld tot betaling van de klassieke opzeggingsvergoeding.

Mits een nauwkeuriger omschrijving van de functie van ‘chauffeur’ en concrete vermelding van de desbetreffende klant, zou de ontbindende voorwaarde wellicht wel aanvaard zijn geweest.

ONTBINDEND BEDING WEGENS WANPRESTATIE

De betrokken werknemster, mevrouw L., werd aangeworven als administratief bediende voor het ondersteunen van juridische zaken bij de NMBS. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bevatte een bepaling waarbij de overeenkomst zonder enige vorm van opzeggingsvergoeding een einde zou nemen indien de NMBS haar contract met de werkgever zou



opzeggen. Dit zou onder meer het geval kunnen zijn indien door de NMBS een dergelijk grove tekortkoming in hoofde van mevrouw L. vaststelde die elke verdere samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Hier gebruikte men de terminologie van de notie 'dringende reden'.

De werkgever stelde een einde aan de overeenkomst na klacht van de NMBS over het manifest slecht uitvoeren van de toevertrouwde taken. Hij beriep zich op het ontbindend beding in de arbeidsovereenkomst.

Er kan slechts sprake zijn van een ontbindende voorwaarde wanneer die los staat van de uitvoering of niet-uitvoering van de verbintenissen in de arbeidsovereenkomst. Is de uitvoering wel gekoppeld aan de idee van een foutieve uitvoering, dan hebben we te maken met een ontbindend beding wegens wanprestatie. Deze bepaling in de arbeidsovereenkomst werd nietig geacht omdat daarmee aan de rechter de bevoegdheid werd ontnomen om te beoordelen of de wanprestatie wel voldoende ernstig was om de ontbinding te rechtvaardigen. Hierdoor werden de dwingende wetsbepalingen rond een ontslag om dringende reden en de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd buitenspel gezet (*Arbeidshof Brussel 4 april 2017*).

Met deze gerechtelijke uitspraak wordt geïllustreerd dat ontbindende voorwaarden niet

geldig zijn wanneer ze bedoeld zijn om de arbeidsrechtelijke regels ter bescherming van de werknemer te omzeilen.

HET SLAGEN IN EEN EXAMEN OF BEHALEN VAN EEN RIJBEWIJS

De heer L. was tewerkgesteld in een onderneming die actief is in verkoop en installatie van veiligheidsapparatuur. Om zijn activiteiten te kunnen uitoefenen moet hij beschikken over een 'ministeriële kaart'. Die wordt toegekend na het afleggen van een examen waaraan men maximaal vier keer mag deelnemen. De arbeidsovereenkomst bevatte een bepaling dat deze zou ontbonden worden als de werknemer niet zou slagen in het examen na het volgen van een opleiding.

De heer L. slaagde niet na meerdere vergeefse pogingen. De werkgever stelde een einde aan de overeenkomst, verwijzend naar de ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst.

De rechtbank toetste de clause in de arbeidsovereenkomst aan alle beperkende voorwaarden en besloot tot de geldigheid van het beding. De vordering van de heer L. tot het bekomen van een opzeggingsvergoeding werd afgewezen (*Ndl. Arbeidsrechtbank Brussel 20 juni 2016*).

Gelijkaardige rechtspraak vinden we terug rond het slagen in de proeven voor het behalen van een rijbewijs en het getuigschrift van

vakbekwaamheid (*Arbeidshof Bergen 14 oktober 2014*).

De voorwaarde is geldig indien de organisatie van de proeven – voorwaarden, termijn, controle – niet uitsluitend afhangt van de wil van de werkgever, maar ook van andere factoren (*Hof van Cassatie 18 januari 1993*). Het arbeidshof te Antwerpen interpreteerde dit dat een dergelijke ontbindende voorwaarde niet nietig is. Want hoewel de werkgever de proef had georganiseerd, hangt de vervulling van de voorwaarde (slagen in het examen) immers in grote mate af van de werknemer zelf (*Arbeidshof Antwerpen 25 april 2002*).

BESLUIT

Een ontbindende voorwaarde in een arbeidsovereenkomst kan veelal geldig zijn, maar knaagt aan de vastheid van de betrekking van de werknemer. De werknemer kan het onbehaaglijk gevoel krijgen dat zijn arbeidsovereenkomst op elk moment een einde kan nemen, wanneer de ontbindende voorwaarde vervuld wordt. De geldigheid kan immers pas beoordeeld worden nadat de arbeidsovereenkomst op deze wijze een einde heeft genomen. Gelukkig stelt de rechtspraak zich veelal zeer terughoudend op bij de beoordeling van de geldigheid, zoals we konden leren uit het hier eerst besproken vonnis van de Arbeidsrechtbank Brugge.

Erik Massé

Het voorjaar zit barstensvol voordeelplezier!

	Koop voor € 95 een Decathlon-voucher ter waarde van € 100
	Betaal slechts € 94 voor een DreamLand-aankoopvoucher ter waarde van € 100
	Geniet van 15% korting op het hele GAMMA-assortiment
	Aankoopvoucher Dille & Kamille ter waarde van € 50 nu voor de prijs van € 45
	Koop voor € 47,50 een Oh'Green aankoopvoucher ter waarde van € 50
	12% korting op je eerste bestelling bij Zooplus
	Betaal slechts € 190 voor een Ikea-aankoopvoucher van € 200
	20% korting op een selectie producten bij Weber

Eindelijk! De dagen worden langer, de natuur geurt naar nieuwe avonturen. Voel jij het ook kriebelen? Aan het popelen om je tuin onder handen te nemen, je balkon of terras in te richten, te bewegen in de natuur? We hebben vrolijk nieuws voor je! Dankzij je ACLVB-voordelenkaart krijg je fleurige kortingen op je aankopen voor huis, tuin en openluchtpret. Joepie, in huppelpas de lente in!

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

Neem snel een kijkje op www.voordelen.aclvb.be en profiteer van de talloze voordelen.

Nieuwe gebruiker? Activeer je account

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

Problemen bij het inloggen of registreren? De helpdesk van Edenred is te bereiken per mail naar support-ekivita-be@edenred.com. Of ga naar www.voordelen.aclvb.be, klik op Hulpcentrum en dien je vraag in.

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

Tip: download de app **Ekivita Edenred** via de App Store of de Google Play Store!

- zeer gebruiksvriendelijk
- bestel je vouchers in 3 klikken
- altijd en overal beschikbaar, de klok rond
- nooit meer je vouchers vergeten: haal ze tevoorschijn wanneer je ze nodig hebt
- beheer eenvoudig je account
- krijg toegang tot je vouchers, zelfs offline
- bekijk al je besparingen op het voordelenplatform



Werk je binnen een gezondheidsinstelling
maar niet in een verzorgende functie?

Volg een opleiding tot verpleegkundige of zorgkundige

Ben je aan de slag in een instelling die behoort tot de sectoren van het paritair comité voor de gezondheidsinstellingen en -diensten (pc 330), maar werk je niet als verpleegkundige of zorgkundige? Er zijn mogelijkheden om een opleiding daartoe te volgen. Zonder loonverlies.

An het werk in een niet-verzorgende functie, bv. als keukenmedewerker, administratief medewerker, logistiek assistent, medewerker schoonmaak, onderhoud, ..., in een instelling die valt onder de ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen, woonzorgcentra, thuisverpleging, revalidatiecentra, beschut wonen, wijkgezondheidscentra, diensten voor het bloed van het Rode Kruis, en residuaire en bicommunautaire gezondheidsinstellingen en -diensten (met uitsluiting van de sector van de tandprothese)? Misschien ben je op zoek naar meer uitdaging in je job? Speciaal voor jou lanceert het Intersectoraal Fonds voor de Gezondheidsdiensten opnieuw verschillende opleidingsprojecten. Grijp deze mogelijkheid om je te heroriënteren binnen je sector.

Opleiding om verpleegkundige te worden

Dit project biedt je een uitzonderlijke kans om - zonder loonverlies - te studeren voor verpleegkundige, gedurende maximum 3 jaar binnen de HBO5-opleiding (vroegere A2) en maximum 4 jaar in de Bacheloropleiding (vroegere A1).

Opleiding om zorgkundige te worden

Volg met behoud van loon een opleiding tot zorgkundige. Sinds vorig jaar kan dit zowel volgens een deeltijds als een voltijds traject.

IntegraZorg

Het project IntegraZorg wil erkende vluchtelingen met een achtergrond in de zorg omscholen tot zorgkundige of verpleegkundige via een job in de sector, zodat zij binnen de sectoren van het paritair comité 330 aan de slag kunnen.

TIJDIG INSCHRIJVEN

Om te kunnen deelnemen aan een van deze drie opleidingen, dien je aan een reeks voorwaarden te voldoen en moet je slagen voor de selectietesten. Inschrijven voor de selectie kan tot 31 maart.

Meer weten? Lees het nieuwsbericht 'Betaalde opleidingen gezondheidszorg schooljaar 2023-2024!' op www.aclvb.be/nl/sector/non-profit-en-onderwijs. Of win inlichtingen in via je ACLVB-kantoor. ■



“Waarmee kan ik u helpen?”

De Blauwe Collega's bij Colruyt gaan voor constructieve benadering

In een uitdagend retaillandschap is het voor warenhuizen dagelijks strijden voor een deel van de koek. Bij Colruyt kijken de ACLVB'ers niet weg van de economische realiteit. “Maar we geloven dat werkgever en werknemers samen, vanuit een open ingesteldheid, naar oplossingen kunnen toewerken.”



Filip De Wael, Anders Verhamme, Jan Thienpont De Coster en Piëdro Vander Steene kiezen samen met de zowat 150 andere Blauwe Collega's bij Colruyt Group voor een oplossingsgerichte spirit.

ACLVB-afgevaardigde Piëdro Vander Steene omschrijft het woelig vaarwater waarin de retail zich vandaag bevindt. “De wereld anno 2023 is snel aan het veranderen, niet het minst de sector van de distributie. Warenhuizen komen, andere gaan, zoals recent Makro nog.”

Covid markeerde het begin van een nieuw tijdsgewricht. “Van sommige verschijnselen die we voor corona vreemd zouden gevonden hebben, kijken we intussen niet meer op, zoals winkelen met een mondmasker op. Een ander gebruik lijkt even ingeburgerd: je klikt,

je bestelt en je laat je aankopen thuis leveren. De wereld staat bij wijze van spreken op je keukentafel. Als warenhuis moeten we mee zijn met die tendens. Maar dan nóg. Toen het hoogtepunt van de pandemie achter ons lag, dachten we weer gewoon verder te kunnen werken. Dat was buiten de oorlog in Rusland en Oekraïne gerekend.”

VERTROUWEN

“Alles wordt duurder. Klanten zoeken in een oogwenk uit waar een product voor hen het goedkoopst is”, weet ook Piëdro. “Als retail-

ler mag je daar niet blind voor zijn. Tegelijk kampt onze onderneming met serieuze kosten: er zijn de aanzienlijke personeelskost en de energiekost. Komt daarbovenop, in het bijzonder voor Colruyt Laagste Prijzen, de druk om elk product tegen de laagste prijs te blijven aanbieden. In onze sterkte schuilt gelijk onze kwetsbaarheid. Om die kost te dekken, dienen we als medewerker zo productief mogelijk te zijn. Zonder dat werknemers extra opofferingen moeten doen en verondersteld worden nog harder te werken. Het gaat er niet over om sneller te werken, wel



Medewerkers worden gestimuleerd om verbeteringsvoorstellen te doen. ACLVB-afgevaardigde Dieter Van Waeyenberghe: “Door bijvoorbeeld zakjes gemalen kaas aan te bieden in bakken waarvan de zijkanten doorzichtig zijn, worden ze sneller opgemerkt door de klant, wat meteen een positieve weerslag heeft op de verkoop.”

om slimmer te werken, benadrukken wij namens de ACLVB. Wij zijn de verantwoordelijke vakbond die de zaken durft te benoemen, op een constructieve wijze. Dat kan alleen als er een sfeer van vertrouwen heerst. Voor zo'n klimaat van vertrouwen wil de Liberale Vakbond mee garant staan. Heel wat problemen zijn complex en vaak zie je niet meteen een uitweg. Maar je moet bereid zijn om samen, vanuit een open en constructieve ingesteldheid, naar oplossingen toe te werken.”

DUURZAAM

Niet voor niets zijn zoveel medewerkers binnen Colruyt Group - met ongeveer 33.000 werknemers verspreid over 7 technische bedrijfseenheden - te vinden voor de aanpak van de Liberale Vakbond. “We handelen niet uit eigenbelang”, aldus Piëdro over de drive van de liefst 150 ‘Blauwe Collega’s’, zoals de ACLVB-afgevaardigden bij Colruyt zichzelf voorstellen. “De werknemer en de onderneming moeten er beter van worden. De langetermijnvisie is voor ons belangrijk. Meer verhaal, minder kabaal. Denk bijvoorbeeld aan het thuiswerk. Tot nu toe kunnen enkel de kaderleden in onze onderneming dat. We slagen er niet in om voor de uitvoerend bedienden in de administratie telewerk geregeld te krijgen, de directie houdt daar voet

bij stuk. We blijven dus ijveren om voor die mensen een oplossing te vinden, maar binnen het redelijke: oproepen tot staken of de boel platleggen, gaan we niet doen. Als werkgever moet je ook eerlijk zijn: wanneer een werknemer dient thuis te blijven als gevolg van een gebroken voet, kan je niet vragen of verwachten om in die gevallen dan weer wél van thuis uit te werken.”

“Wat wij willen zijn duurzame oplossingen. Veel heeft te maken met de manier waarop je je collega’s benadert. Als we een winkel binnengaan, vragen we als ACLVB-afgevaardigde niet: ‘Zijn er problemen?’, maar wel ‘Waarmee kan ik u helpen?’. Het vat onze zienswijze helemaal samen.”

GESTROOMLIJND

Op een steenworp van de hoofdzetel van Colruyt Group in Halle bevindt zich het distributiecentrum Dassenveld, een staaltje van logistiek vernuft. Alle verse producten, zoals groenten en fruit, zuivelproducten, maar ook diepvriesproducten, worden er aangevoerd van bij de producent of de veiling, om zo snel en efficiënt mogelijk overgeladen te worden in vrachtwagens die over het hele land de Colruyt-warenhuizen belevieren. Ook hier spelen de sociale partners een belangrijke

rol. Via diverse werkgroepen, het CPBW of de Ondernemingsraad worden oplossingen aangereikt of zaken benoemd die beter kunnen. De werkgroep ‘Werkbaar werk’ is hier een goed voorbeeld van: hoe maken we het harde werk lichter, zodat medewerkers langer aan de slag kunnen blijven? Piëdro Vander Steene: “Verkrijgen we altijd wat we willen? Vaak niet, maar we werken wel mee aan oplossingen, en dat is positief!”

ACLVB-afgevaardigde Dieter Van Waeyenberghe legt uit hoe speciaal ontworpen frigokarren - met wanden vol liquid ice - garanderen dat de koudeketting optimaal gevrijwaard blijft. “In de vrachtwagens kunnen die karren perfect naast niet-temperatuurgevoelige producten gestouwd worden, wat maakt dat die vrachtwagens voor 95% gevuld zijn en Colruyt niet met aparte diepvrieswagens de weg op moet.”

Magazijniers werken handsfree, wat veiliger is, en een systeem van *voice picking* waarbij orders via een stem worden overgebracht en bevestigd, zorgt ervoor dat de foutenmarge met 80% gedaald is. Indrukwekkend is ook de automatische orderpicker, een gigantisch robotsysteem dat dagelijks honderden palletten belaaft en aan de juiste vrachtwagen toewijst. ■

Makro-medewerkers warm onthaald

ACLVB blijft voor je zorgen

De gewezen medewerkers van Makro Sint-Pieters-Leeuw werden op 1 februari door de Liberale Vakbond uitgenodigd voor de infosessie “The day after”. Later vond een zelfde initiatief plaats voor het ontslagen personeel van de vestiging te Eke. De ACLVB, je steun en toeverlaat op ieder moment van je loopbaan!



Het scheen de Makro-werknemers en -werkneemsters die we op 1 februari ontmoetten in zaal Alspuit te Halle goed te doen weer even bijeen te zijn. In juni vorig jaar werd hun onderneming verkocht, eind december al gingen de winkels definitief dicht en in januari dit jaar kwam het officieel tot een faillissement, met 1400 ontslagen tot gevolg. “We maakten een zeer stresserende periode door. De laatste weken was iedereen op.” Vooral de manier waarop alles verlopen is, steekt. “Eigenlijk voelden we dit al 6 jaar aankomen. Maar men bleef geld in de zaak pompen, terwijl de resultaten er niet beter op werden. Ik wist: ooit stopt het. En nu hebben ze ons doorverkocht, om ons daarna te laten failliet gaan. Het was een manier om ons gemakkelijk van de hand te doen en het speelt financieel in ons nadeel”, klinkt het ontgoocheld.

BEHARTIGING VAN DOSSIERS EN CORRECTE INFORMATIE

Van werknemers die het slachtoffer zijn van een faillissement van hun werkgever, wordt

bij de Liberale Vakbond veel rompslomp uit handen genomen: de ACLVB maakt een juridisch dossier op zodat er een aangifte van schuldvordering kan worden gedaan, en ook een werkloosheidsdossier, voor het ontvangen van uitkeringen. “Toen het faillissement in de lucht hing, hadden we van de ACLVB al een checklist ontvangen van documenten die we moesten zien te verzamelen voor die dossiers. Dat was praktisch”, aldus een deelnemer tijdens de infosessie.

Over alle aspecten van een ontslag heeft de ACLVB experts in huis. Op 1 februari werd dan ook een stand van zaken gegeven over de lonen en vergoedingen (zoals ecocheques, eindejaarspremie, vakantiegeld, ...) waarop de Makro-werknemers eventueel nog recht hebben, en info voor wie reeds met SWT was voor de faling.

NAAR EEN NIEUWE JOB DANKZIJ DE ACLVB-LOOPBAANCONSULENTEN

Je inschrijven bij de VDAB, hoe moet dat? “Tja”, getuigt een deelnemer, “ik heb het aan mijn dochter moeten vragen. Ik ben niet

meer mee met de computertoepassingen van tegenwoordig. Je wordt van meet af aan overspoeld met mails van VDAB, aanbiedingen, voorstellen voor afspraken, op een moment waarop je niet weet waar je hoofd staat ... ik word er ziek van. Men mag niet van ons verwachten dat we nog zo flexibel zijn als mensen van 25 jaar, we hebben inmiddels een heel leven opgebouwd rond onze job. Wat niet wil zeggen dat we niet willen werken. Vergeet niet dat we tot de laatste dag het beste van onszelf gegeven hebben bij Makro en nooit het hoofd laten hangen hebben.”

De Makro-ploeg weet bij wie ze terecht kan. Want in de zoektocht naar een nieuwe job staat de Liberale Vakbond aan je zij. De ACLVB-loopbaanconsulenten helpen je op weg aan de hand van gesprekken, workshops en infosessies rond solliciteren, opleidingen volgen, je cv opstellen, je rechten en plichten als werkzoekende, tewerkstellingsmaatregelen, de werking van de VDAB, de website van VDAB efficiënt gebruiken, vacatures zoeken, enz.

DIENSTVERLENING OP MAAT

Het belangrijkste van de infodag gebeurde wellicht tussen de uiteenzettingen door: de bestendig secretarissen en andere ACLVB-medewerkers namen uitgebreid de tijd om te luisteren.

Het zijn zij bij wie je op moeilijke momenten gewoon jezelf kunt zijn. Degenen op wie je kan steunen om je hart te luchten, je persoonlijke bekommernissen aan te kaarten, berekeningen te laten uitvoeren en vragen te stellen die op jouw specifieke situatie betrekking hebben.

Een vakbond van mensen, de Liberale Vakbond!

Laatste rechte lijn richting Belgisch EU-voorzitterschap

Op 1 januari 2024 start het Belgisch EU-voorzitterschap van de Raad van Europese Unie. De laatste rechte lijn is ingezet, er wordt dan ook volop achter de schermen gewerkt aan de voorbereiding ervan. Ook wij als ACLVB zijn volop bezig om een zo groot mogelijke sociale stempel te drukken op het voorzitterschap. Daarom een stand van zaken, de stappen die nog moeten gezet worden en de rol die we hierin zullen spelen als vakbond.



Met het oog op het nakend Belgisch voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie draagt de ACLVB actief bij aan de voorbereiding van Europese projecten op werkgelegenheidsvlak en op sociaal gebied.

WAT IS EEN EU-VOORZITTERSCHAP PRECIËS?

Het voorzitterschap van de Raad is een rotatiesysteem tussen de EU-lidstaten dat wisselt om de 6 maanden. Tijdens deze 6 maanden zit het voorzitterschap de vergaderingen binnen elk niveau van de Raad voor. Voor het voorzitterschap van de Raad zijn er geen verkiezingen: elk land komt aan de beurt. Dit betekent dat elke lidstaat – hoe groot of klein ook – het voorzitterschap van de Raad bekleedt. Het voorzitterschap speelt een soort van voortrekkersrol bij de werkzaamheden van de Raad inzake EU-wetgeving waarbij het moet zorgen voor samenwerking tussen de EU-lidstaten.

TIMING VOORZITTERSCHAP

Concreet zal het Belgisch voorzitterschap lopen van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2024. De timing van deze periode brengt een aantal extra uitdagingen met zich mee. Eerst en vooral vinden er in die periode (mei 2024) regionale, federale en Europese verkiezingen plaats. Zowel op het federale als regionale niveau zal er een spreidstand zijn tussen het invullen van de ta-

ken met betrekking tot het EU-voorzitterschap en tegelijk de campagnemodus waarin politieke partijen onvermijdelijk zullen zitten. In de maand juni na de verkiezingen komen daar ook nog mogelijke regeringsonderhandelingen bij. Een tweede bijzonderheid is het gevolg van de Europese verkiezingen, zo zal het mandaat van de huidige Europese Commissie automatisch vervallen na de stembusgang. Om aan deze specifieke context tegemoet te komen is het de bedoeling dat het voorzitterschap in 2 periodes van 3 maanden zal worden ingedeeld. De eerste 3 maanden zullen worden gebruikt om aan een aantal lopende dossiers te werken en indien mogelijk af te ronden. Het tweede trimester zou dan gebruikt worden om het werkprogramma van de nieuwe Europese Commissie te beginnen voorbereiden. Deze context zorgt voor een aantal extra uitdagingen, maar biedt tegelijk ook een aantal opportuniteiten om bij te dragen aan de toekomstige beleidsrichting van de Europese Commissie en de EU in het algemeen.

ONZE ROL ALS ACLVB

Binnen de federale en regionale overheidsdiensten (afhankelijk van de bevoegdheden) wordt er volop gewerkt aan het oplijsten van de prioriteiten die zeker aan bod moeten komen tijdens het voorzitterschap. Als Liberale Vakbond volgen wij dit proces niet alleen, we werken ook actief mee aan de voorbereidingen. Onze aandacht gaat uiteraard voornamelijk naar de plannen en ambities op sociaal vlak en op werkgelegenheidsvlak. Er zijn dan ook nog een heel aantal hangende Europese sociale dossiers die in de Europese besluitvorming zitten. Onze betrokkenheid in deze werkzaamheden is tweeledig.

Ten eerste werken we vanuit de ACLVB mee binnen de NAR (Nationale Arbeidsraad) en de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) bij het bepalen van de sociale prioriteiten, dit in samenwerking met de andere sociale partners. Wat betreft de lopende dossiers zullen volgende mogelijk op tafel komen tijdens het Belgisch voorzitterschap: afronden van de richtlijn in verband met platformwerk, de herziening van de coördinatie van sociale zekerheidssystemen binnen de EU en de richtlijn voor gelijke behandelingen. Ook wil België inzetten op de implementatie van verschillende initiatieven inzake de Europese strategie voor de rechten van personen met een beperking. Onder meer de *European disability card* die in alle EU-landen geldig is, moet hier concreet uit voortvloeien.

Een tweede kanaal langswaar de ACLVB werkt aan het aankomende voorzitterschap is het EVV (Europees Vakverbond). Binnen het EVV is een platform opgericht met de vakbonden uit de landen die de komende voorzitterschappen nog zullen waarnemen, dit zijn Spanje, België en Hongarije. Bedoeling is om tussen de vakbonden van deze landen te coördineren en waar mogelijk naar voor te treden met een gezamenlijke sociale agenda.

BLIK OP JANUARI 2024

Tot en met januari 2024 zal de ACLVB actief blijven bijdragen aan de voorbereidingen van het Belgische voorzitterschap met als doel onze sociale agenda zo veel mogelijk door te drukken.

Cédric Heylen

Welke antwoorden hebben ACLVB-afgevaardigden op de arbeidsmarkttuitdagingen?

Zonale overlegplatformen in aanloop naar Vlaams Regionaal Comité

Hoe moet Vlaanderen omgaan met uitdagingen op de arbeidsmarkt, zoals het nijpend tekort aan geschikt personeel, de toenemende druk op werknemers en de vele langdurig zieken? De ACLVB vroeg het aan haar afgevaardigden tijdens zonale overlegplatformen.



Uitdagingen op de arbeidsmarkt, denk aan de arbeidsmarktkrapte, het thema stond al centraal op het Vlaams Regionaal Comité van ACLVB in september vorig jaar. Toen werd verwezen naar het VESOC-werkgelegenheidsakkoord “Iedereen nodig, iedereen mee”, waarin de Vlaamse sociale partners 40 voorstellen doen om die uitdagingen aan te pakken.

De 40 voorstellen worden momenteel nog niet allemaal uitgevoerd. Hoe dan ook zullen ze maar echt doorgang kunnen vinden als er een draagvlak voor is, meent de ACLVB. Om dat draagvlak af te toetsen en om bijkomende oplossingen te kunnen aandragen, organiseerde de Vlaamse Regionale in februari binnen al haar zones een overlegplatform. Doel: komen tot gedragen voorstellen rond 4 thema's: activering, langdurig zieken, opleidingsbeleid en werkbaar werk.

Tijdens alle platformen uitten de afgevaardigden - telkens afkomstig uit diverse sectoren en bedrijven – hun kritische bedenkingen

bij de voorstellen van de ACLVB, op basis van hun dagelijkse ervaringen op het werk. Spontaan formuleerden ze ook bijkomende voorstellen.

Activering

Werknemers moeten meer werk verrichten met minder mensen. Tegenover de vele openstaande vacatures, waarvoor vaak een onmogelijke resem aan competenties en flexibiliteit vereist is, staat dan weer een grote groep inactieven. ACLVB stelt *jobredesign* voor als een van de oplossingen. Daarbij worden taken van werknemers herverdeeld, waardoor er jobs gecreëerd worden voor inactieven. “Werkgevers zouden ook hun vacatures breder moeten openstellen, ze mogen niet alles verwachten van jobkandidaten”, aldus een afgevaardigde.

Langdurig zieken

In 2022 waren in België ongeveer 500 000 langdurig zieken. Hoe langer werknemers afwezig zijn op het werk, hoe moeilijker ze terug aan de slag gaan. ACLVB pleit voor een begeleider van langdurig zieken, als een schakel tussen werkgever en werknemer. Niet iemand die controle uitoefent op de ziekte-toestand van de werknemer, wel iemand die een follow-up doet van zijn of haar fysieke en mentale gezondheid. Dat alles ter bevordering van een duurzame terugkeer op het juiste moment. Het bedrijf Colruyt past zo iets al toe met het initiatief Schakel: een speciaal team staat in voor het opbellen van collega's die meer dan 4 weken ziek zijn, om te vragen

hoe het met ze gaat en waarmee ze zouden kunnen geholpen worden.

Opleidingsbeleid

Vorming en opleiding zijn onontbeerlijker dan ooit willen we kwaliteitsvol aan het werk blijven. De ACLVB denkt aan leercoaches die het individueel opleidingstraject van zowel jonge als oudere werknemers zou kunnen begeleiden. Verder is er het voorstel tot verlenging van het gemeenschappelijk initiatiefrecht, dat het maximum aantal uren Vlaams opleidingsverlof van de werknemer verdubbelt als die minstens twee verschillende opleidingen volgt, waarvan minstens één op eigen initiatief en minstens één op initiatief van de werkgever. Bovendien schuift ACLVB Vlaanderen het idee naar voor van een checklist voor de leden van de Ondernemingsraad, zodat ze beter het doel en de kwaliteit van de opleidingen kunnen bewaken.

Werkbaar werk

De ACLVB stelt een verplicht bedrijfsactieplan werkbaar werk voor, vergelijkbaar met wat in bedrijven al geldt voor het thema mobiliteit. Wat is werkbaar werk voor jou? Wat moet er in zo'n bedrijfsactieplan staan? Tijdens het zonaal platform konden alle afgevaardigden hun persoonlijk antwoord noteren op een kaartje. Alle antwoorden samen zullen beslissen een duidelijk referentiekader opleveren. Het resultaat van alle zonale overlegplatformen horen we op 4 mei tijdens het Vlaams Regionaal Comité in Oostende. Wordt vervolgd in Vrijuit! ■

Hoe werkbaar is jouw werk?

Laat je mening horen!

Rond deze tijd ontvangen 40 000 werknemers in Vlaanderen een vragenlijst over welzijn en stress op het werk. Deze werkbaarheidsenquête wordt voor de zevende keer georganiseerd door de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV). Als je de enquête in de bus krijgt, vul ze dan zeker in: de bevraging levert immers cruciale informatie om knelpunten op de werkvloer aan te pakken!

VRAGENLIJST

HOE WERKBAAR IS JE JOB?

ONDERZOEK 2023

SERV
sterk door overleg

Vakbonden en werkgeversorganisaties zetten al geruime tijd in op meer werkbare jobs in bedrijven en instellingen. Met het vorig jaar afgesloten akkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' willen ze nog een versnelling hoger schakelen voor werkbaar werk. Ambitie: stappen vooruit zetten naar banen waarvan je niet ziek of overspannen wordt, motiverend werk met kansen op blijven en voldoende ruimte voor gezin en privéleven

VAN WERKPLEZIER TOT WERKSTRESS

Om de vinger aan de pols te houden ontwikkelde de SERV een werkbaarheidsmonitor die de evolutie in de kwaliteit van de jobs op de Vlaamse arbeidsmarkt in kaart brengt. Sinds 2004 peilen onderzoekers van de SERV regelmatig bij een representatief staal van werknemers naar werkplezier en leermogelijkheden in de job, maar ook naar werkstressklachten en knelpunten om arbeid en gezin met elkaar te combineren.

In 2023 zijn we reeds aan de zevende editie toe van deze bevraging: liefst 40 000 werknemers in Vlaanderen ontvangen de vragenlijst 'Hoe werkbaar is je job?'. Krijg ook jij de werkbaarheidsenquête in de bus? Neem dan zeker deel. Het is de eerste stap om ook de kwaliteit van jouw job te verbeteren. Een hoge respons is niet alleen cruciaal voor de kwaliteit van het onderzoek, maar ook belangrijk om werkbaar werk hoog op de beleidsagenda te houden.

Meer weten?

Alle informatie over de Vlaamse werkbaarheidsmonitor en de resultaten van de eerdere metingen kan je vinden op www.werkbaarwerk.be. Binnen enkele maanden vind je daar ook de resultaten van de werknemersbevraging 2023. ■

Werk gevonden, waarop letten?

Telefoon gekregen dat je binnenkort aan de slag kan? Proficiat! Al die verstuurde cv's en stresserende gesprekken hebben eindelijk geloond: je kan aan het werk! Je zal nu wel binnenkort je contract moeten gaan ondertekenen. We overlopen alvast enkele veelgestelde vragen.

WANNEER MOET IK MIJN CONTRACT TEKENEN?

Het contract is de overeenkomst tussen jou en je werkgever. Vraag zeker om ruim op voorhand je contract te kunnen ondertekenen! In dat contract moeten een aantal zaken vermeld worden:

- je naam en adres, en die van de werkgever
- de datum waarop je in dienst komt van de werkgever
- de plaats waar je zal werken
- een omschrijving van de functie of de aard van het werk
- je uurrooster (of een verwijzing naar het uurrooster in het arbeidsreglement)
- het brutoloon dat je werkgever zal betalen en eventuele premies

Je contract moet opgesteld zijn in het Nederlands als de exploitatiezetel van het bedrijf in het Nederlands taalgebied is gevestigd. In het Brussels Gewest moet het contract opgesteld worden in de taal van de werknemer (Nederlands of Frans).

Naast je contract (individuele overeenkomst) is er meestal ook een **arbeidsreglement** (hetzelfde voor alle werknemers van het bedrijf). Als er in je contract wordt verwezen naar dat reglement, dan moet je ook een papier ondertekenen dat je dit hebt ontvangen.

HOEVEEL GA IK VERDIENEN?

In je arbeidsovereenkomst zal het brutoloon vermeld staan. Dit is niet het bedrag dat uiteindelijk op je bankrekening zal verschijnen. Van je brutoloon gaat er namelijk nog een bijdrage aan de sociale zekerheid af ('RSZ') en een voorschot op je inkomstenbelasting ('bedrijfsvoorheffing').

Als je die aftrekt van het brutoloon, krijg je het nettoloon. Op www.aclvb.be/nl/bruto-nettocalculator vind je een handige tool om je nettoloon te berekenen.

Bekijk zeker of je loon niet lager ligt dan het **minimumloon** van je sector. De minimumlonen vind je op minimumlonen.be of informeer bij je ACLVB-kantoor!

IS MIJN CONTRACT IN ORDE?

Bij je eerste job zit je sowieso met een heleboel vragen. Daarom kan je als FreeZbe-lid gratis je contract laten nalezen door een van onze specialisten. Mail je contract door via info@freezbe.be en wij lezen het graag voor je na!

WELK SOORT OVEREENKOMSTEN ZIJN ER?

Er bestaan een heel aantal verschillende soorten contracten. Een meer uitgebreide uitleg van de verschillende soorten vind je in onze Weetwijzer, kijk op www.weetwijzer.be.

- overeenkomst voor onbepaalde duur
- overeenkomst voor bepaalde duur
- uitzendovereenkomsten (interimcontract)
- overeenkomst voor deeltijdse werk
- overeenkomst voor bepaald werk
- vervangingsovereenkomst
- ...

Uiteraard kan je voor meer uitleg steeds terecht bij je plaatselijk ACLVB-kantoor, of neem contact op met FreeZbe! Stuur zeker ook je nieuw contract door. Indien je gegevens bij ons correct geregistreerd staan, kan de ACLVB-medewerker je later nog doelgerichter van dienst zijn.

VRAAG HET AAN



e-mail freezbe@aclvb.be
tel. 02 509 16 13

Volg ons

- www.freezbe.be
- facebook.com/ilikefreezbe
- freezbeaclvb
- FreeZbe-ACLVB
- ACLVB Jongeren-Freezbe

Jongeren missen begeleiding bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt

In een steeds krappere arbeidsmarkt zetten ondernemingen alle zeilen bij om jonge medewerkers aan te trekken en te binden. Maar wat willen en verwachten jongeren zelf van een job en hun werkgever? Waaruit halen ze werkgeeluk en wat zijn afknappers? De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) vroeg het aan 30 werkende jongeren tussen 19 en 30 jaar.



In het onderzoek, onder leiding van Fatima Yassir, delen naast jongeren ook 10 werkgevers en 22 experten hun ervaringen. De SERV stelde de resultaten van de studie in februari voor. ACLVB-medewerkers Jochen Neiryck, Eline Dirx en Mathias Eggermont, allen ook actief namens de ACLVB-jongerenwerking FreeZbe, waren daarbij.

JONGEREN BETER VOORBEREIDEN OP WERKEN

Starten met werken kan nogal overweldigend zijn. Het onderwijs bereidt jongeren onvoldoende voor op die stap naar werk. In het secundair en hoger onderwijs meer inzetten op zelfkennis en loopbaancompetenties kan jongeren bewuster doen nadenken over het soort werk waarnaar ze op zoek zijn, en of ze eerder als werknemer en/of als zelfstandig ondernemer aan de slag willen. Praktijkervaring en stages in alle studierichtingen inbouwen zou jongeren meer mogelijkheden geven om hun soft skills te ontdekken zoals nieuwsgierig zijn, je flexibel opstellen, samenwerken, duidelijk communiceren ... Het valt op dat jongeren die soft skills heel belangrijk vinden op de werkvloer, maar ze die nauwelijks bij zichzelf weten te vinden en te benoemen bij een sollicitatiegesprek of in de werkcontext. Daarnaast hebben jongeren veel vragen over solliciteren, administratieve plichten voor ziekenfonds, bank, belastingen en arbeidsrecht. Ze missen een centraal punt waar ze met al hun vragen terecht kunnen. Ze doen hiervoor zelden beroep op bestaande organisaties zoals bv. vakbonden, overheid of VDAB. “De systemen zijn ook niet altijd gemakkelijk en we zouden ons kunnen afvragen of ze zo moeten zijn”, merkt Jochen

Neiryck op, “denk aan de verplichting om je opnieuw in te schrijven als werkzoekende wanneer je tijdelijke job erop zit.”

HOE KIEZEN JONGEREN EEN JOB?

Loon en extralegale voordelen staan niet voorop bij de keuze voor een job. Mogelijkheden tot ontwikkeling en groei zijn de topcriteria om een job positief in te schatten. “Ook het psychologisch contract met de werkgever vinden jongeren belangrijk”, weet Jochen Neiryck. Dat psychologisch contract verwijst naar de verwachtingen en percepties die de werkgever en de werknemer ten opzichte van elkaar hebben, bijvoorbeeld op vlak van ontwikkeling. In de praktijk blijven die verwachtingen vaak onuitgesproken. “Nochtans hebben in tijden van arbeidsmarktkrapte werknemers meer ruimte om aan te geven wat hun verwachtingen ten opzichte van de werkgever zijn.”

Vanuit hun maatschappelijk engagement solliciteren jongeren bewust bij bedrijven en organisaties die sterke maatschappelijke waarden uitdragen. Bedrijven en organisaties die hun maatschappelijke waarden in of naast de job een plaats geven, zijn een pluspunt voor jongeren.

Verder schatten werkgevers het belang van creativiteit op de werkvloer bij jongeren nog te weinig in. Vaak blijken jongeren wel ondernemend en creatief buiten hun werk, maar blijven die kennis en talenten op het werk onder de waterlijn. Een gemiste kans op vlak van engagement en innovatie.

CENTRALE ROL VAN DE DIRECT LEIDINGGEVENDE

Coaching is cruciaal voor startende jongeren. Daarom is de direct leidinggevende de centrale figuur. Jongeren zoeken een mensgerichte leidinggevende die begeleidt, hen via persoonlijk contact ondersteunt en op zeer regelmatige basis en op een open manier feedback geeft. Samenwerken en vertrouwen zijn sleutelwoorden. Zo kunnen ze hun weg vinden op de arbeidsmarkt en verder groeien. Een te formele, hiërarchische aanpak of vage feedback zoals “alles gaat goed” zijn afknappers.

Het volledige rapport “Ik wil een gids! Jonge werknemers aan de start van hun loopbaan” kan je nalezen op de website van de SERV www.serv.be.

Ben jij een jonge werkzoekende of jonge werknemer? FreeZbe, de jongerenwerking van ACLVB, wil jouw gids zijn in de arbeidswereld. Kijk op www.freezbe.be en stel je vragen!

Transitie centraal in het debat

Zoals elk jaar sinds 2006 waren meer dan 300 vakbondsafgevaardigden uitgenodigd voor het Brise Forum. Op 13 februari kwamen de drie vakbonden bijeen in Tour en Taxis om actuele milieukwesties te bespreken.



"De huidige en toekomstige sociale regelgeving mag geen ongelijkheid in de hand werken", benadrukte Brussels Gewestsecretaris Michaël Dufrane.

HET BRISE-FORUM?

Het gaat om colloquia die worden georganiseerd in het kader van het BRussels Intersyndicaal netwerk voor SENSibilisering rond Milieu. Eenmaal per jaar komen de verschillende actoren van het initiatief bijeen om hun belangstelling voor de betrokken kwesties te delen. Op het programma staan debatten, presentaties en luistersessies om een zo groot mogelijk aantal werknemersvertegenwoordigers te sensibiliseren.

RECHTVAARDIGE TRANSITIE

Dit jaar was het thema van de bijeenkomst de impact van de transitie op de sociaal-economische, ecologische en demografische situatie in Brussel. Een thema dat hout snijdt als je weet dat 'just transition' een strijd is die de vakbonden al jaren voeren. In feite gaat het erom de economie

groener te maken, zodat ze zo eerlijk en inclusief mogelijk is.

Het hoofddoel van dit concept is om voor iedereen arbeidskansen te creëren, niemand achter te laten en sociale ongelijkheden te bestrijden.

EEN RUIME WAAIER AAN TUSSENKOMSTEN

Om het debat wat te animeren, lichtten Joël Solé, Rebecca Thissen, Prof. Francesco Contino, Prof. Eric Corijn en Marion Alecian 's ochtends toe hoe zij tegen de transitie aankijken. In de namiddag waren ook vertegenwoordigers van het Brussels Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, Total Energies en Be circular van de partij. Ondanks hun verschillende expertisegebieden waren de vele sprekers het erover eens: de tijd is gekomen om te handelen, want het aftellen is al begonnen.

BRUSSEL, EEN STAD IN TRANSITIE

Hoewel Brussel de hoofdstad van Europa is, lijdt de stad aan een aantal kwalen. De mensen die het meest worden blootgesteld aan de klimaatverandering, zijn vaak het meest achtergesteld. Dat komt door verschillende diepgewortelde ongelijkheden die economische, sociale en milieuschade veroorzaken. De oplossing zou zijn om van onze hoofdstad een ecosysteem te maken: anticiperen op verandering en die versnellen, in plaats van ze te ondergaan.

DE UITDAGINGEN

Elke transitie gaat gepaard met uitdagingen. Nieuwe manieren van consumeren en reizen moeten immers individueel en collectief in praktijk worden gebracht. Zo moet het gebruik van fossiele brandstoffen worden heroverwogen en moeten er alternatieven komen. Ook met het milieubeleid moet rekening worden gehouden om een ambitieus beleid voor een doeltreffend bestuur te bevorderen.

EEN GEMEENSCHAPPELIJKE UITDAGING

Het is duidelijk dat door sociale dialoog en acties dingen kunnen veranderen. De sleutel is ongetwijfeld de cohesie van alle betrokkenen om te streven naar een betere gemeenschappelijke toekomst. Zoals onze Brussels Gewestsecretaris Michaël Dufrane er aan het eind van de uiteenzettingen aan herinnerde: "De huidige en toekomstige sociale regelgeving mag geen ongelijkheid in de hand werken".

"De situatie waarin we ons bevinden, dwingt ons tot het vinden van ambitieuze doelstellingen, maar het is noodzakelijk om die ambitie te hebben," voegde professor Francesco Contino eraan toe, "en het hangt af van iedereen."

Volledig werkloos of met ontslag bedreigd ... wat nu?

Wat kan ACLVB voor jou doen?

Het ontslag is een ingrijpende gebeurtenis. Je komt in een onzekere periode terecht waarbij vaak (nog) onduidelijk is hoe de beëindiging van de tewerkstelling geregeld zal worden en of je recht hebt op een werkloosheidsuitkering. Neem dan eerst contact op met een ACLVB-kantoor of een vakbondsafgevaardigde om je situatie te bespreken. Je kan dit doen per mail, per telefoon, of door een afspraak te maken met een ACLVB-secretariaat in je buurt.



In geval van een (dreigend) ontslag, bieden we je de nodige administratieve en juridische ondersteuning. We informeren je over je rechten tegenover je (ex-)werkgever en gaan na of de formaliteiten van het ontslag zijn nageleefd. We bieden je hulp bij complicaties of als je denkt dat er fouten werden gemaakt. We helpen je ook om je rechten voor de toekomst veilig te stellen.

Is het ontslag een feit of ben je al langere tijd werkloos, maak dan je werkloosheidsdossier zo snel mogelijk in orde en vraag je werk-

loosheidsuitkering bij ons aan. Voldoe je aan alle voorwaarden om een uitkering te ontvangen, dan krijg je een uitkering ten vroegste vanaf de datum van je aanvraag en van zodra je dossier volledig is. Neem hiervoor dus tijdig contact op met je ACLVB-secretariaat, ook al ben je nog niet in het bezit van alle nodige documenten. Mits jouw toestemming kunnen we ontbrekende documenten opvragen bij je (ex-) werkgever of derde instanties (bv. je mutualiteit). De status van je dossier is steeds te volgen via onze online toepassing: "Mijn werkloosheidsdossier". Neem ook tijdig contact op met de bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling. Dit is de VDAB, Forem, Actiris of ADG naargelang je woonplaats, en schrijf je in als werkzoekende. Als je uitkeringen wenst te genieten, is deze inschrijving bijna altijd verplicht!

Zodra je dossier volledig is, versturen we je aanvraag naar de RVA. De RVA zal een beslissing nemen over je recht op uitkeringen. Je ontvangt van ons een papieren controlekaart, of als je hiervoor kiest, alle uitleg over de elektronische controlekaart. Als je deze handige toepassing gebruikt zoals het hoort, of de papieren kaart zorgvuldig en correct invult en ze ons voor het einde van elke maand bezorgt, kan je op ons rekenen voor de stipte betaling van je uitkering.

Heb je geen zicht op wat je écht wil of overweeg je een carrièreswitch of opleiding, dan kan een gesprek met onze ACLVB- loopbaanconsulenten je helderheid bieden. Ze kunnen je professioneel loopbaanadvies geven. Sommige collega's zijn ook gespecialiseerd in het maken van simulaties en berekeningen. Zo kan bijvoorbeeld de financiële impact van bepaalde keuzes op het loon of op je pensioen worden nagegaan.

Ga je terug aan het werk, eventueel deeltijds of in een speciaal statuut, overweeg je zelfstandige te worden, heb je een bijberoep of werk je in de kunstsector enzovoort, denk dan ook niet al te snel dat jouw situatie dezelfde is als die van een kennis of collega, maar spreek erover met onze ACLVB-medewerkers. ■

ACLVB, jouw partner bij pensioen- en (einde)loopbaanvragen



- ✓ Wat is de impact van mijn loopbaankeuzes op mijn pensioenbedrag en -datum?
- ✓ Zijn mijn gegevens correct in MyPension?
- ✓ En nog veel meer!

Vind je ACLVB-kantoor op www.aclvb.be/nl/secretariaten! **Welkom!**

Vrije visie, eigen stem

