



VRIJUIT

TWEEMAANDELIJKS LEDENBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Vergiftigde geschenken?
Liever overlegde
oplossingen!

INHOUD

Acties op de 13de 4

Op 13 december startte ACLVB samen met de andere vakbonden een reeks sensibiliseringsacties. We zijn ongerust over het beleidsprogramma dat bij de onderhandelaars van de Arizona-coalitie op tafel ligt.

Noodkreet van de non-profit 6

Liefst 30 000 werknemers uit de non-profit lieten op 7 november hun ongenoegen horen in Brussel. Werken in de non-profit is top, maar het personeel is op.

Nieuw, nieuw, nieuw 8

Een nieuw jaar ... dat betekent steevast nieuwigheden in de regelgeving. Met welke wettelijke wijzigingen moet je als werknemer rekening houden vanaf 1 januari 2025?

Neen tegen geweld op vrouwen 10

Naar aanleiding van de Internationale Dag tegen Geweld op Vrouwen herinnert de ACLVB eraan: er bestaan maatregelen om je te beschermen. Onthoud dat je er niet alleen voor staat!

Tijdelijk werkloos? Controlekaart C3.2 wordt digitaal 14

Vanaf 1 januari 2025 ben je verplicht om de elektronische controlekaart eC3.2 te gebruiken wanneer je werkgever je tijdelijk werkloos meldt. De papieren C3.2A verdwijnt volledig, behalve in enkele uitzonderingsgevallen. Hoe ga je te werk?



Heb jij recht op een eindejaarspremie of 13de maand?



Welke werknemers ontvangen een eindejaarspremie? Dat hangt ervan af. Het recht op een eindejaarspremie kan voortvloeien uit:

- een cao afgesloten in je paritair comité of paritair subcomité of op het vlak van je onderneming
- je individuele arbeidsovereenkomst die voorziet in de betaling van een eindejaarspremie
- het arbeidsreglement
- een gebruik in je onderneming, dus een engagement of belofte van je werkgever om een eindejaarspremie uit te betalen

Het bedrag, de berekeningswijze en de voorwaarden verschillen per onderneming of sector. Kijk voor meer info op www.aclvb.be/nl/sectoren en selecteer de sector waarin jij tewerkgesteld bent.

Als je e-mailadres en je huidige werkgever of beroepssector gekend zijn bij de ACLVB, krijg je bovendien een mail toegestuurd telkens er nieuws is over je sector, bv. over de eindejaarspremie, de syndicale premie of de indexering van je loon. Zorg er dus voor dat je ACLVB-secretariaat altijd over je correcte, actuele gegevens beschikt!

VRIJUIT

VERSCHEIJNT NIET IN AUGUSTUS

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

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Gert Truyens, 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.

Eén jaar later ... terugblikken, maar vooral vooruit kijken!



Wat een jaar ligt er achter ons. In mijn eerste jaar als voorzitter van ACLVB heb ik het vanop de eerste rij mogen zien: hoe uitdagingen ons soms overrompelen, maar ook hoe veerkrachtig en vastberaden mensen zijn. Of het nu gaat om sociale verkiezingen, de herstructureringen die onze industrie teisteren, of dagelijkse besommeringen zoals koopkracht, mobiliteit en tijd voor jezelf - er is veel om bij stil te staan. En nog meer om over na te denken.

Na de sociale verkiezingen zijn we meteen aan de slag gegaan. De stemmen waren nog maar net geteld, of de echte opdracht begon: zorgen dat werknemers zich gehoord voelen en dat hun stem ook doorklinkt aan de onderhandelingstafel. Geen eenvoudige taak, maar wel één die ons telkens opnieuw motiveert. Dit jaar heb ik vooral geleerd hoezeer mensen verlangen naar een eerlijke behandeling, naar oplossingen die werken en daadwerkelijk het verschil maken!

Om te beginnen met de industrie. Ik hoef u niet te vertellen dat de zorgen groot zijn. Elke keer wanneer een fabriek haar deuren sluit of een herstructurering wordt aangekondigd, voel je de onzekerheid die dat met zich meebrengt. Niet alleen voor de mensen die hun job verliezen, maar ook voor hun families, gemeenschappen en voor de maatschappij

als geheel. Daarom hebben we gepleit voor een industrieel beleid dat niet enkel reactief is, maar dat vooral visie toont en dus ook de volgende generaties zekerheid biedt. Wat me daarbij steeds meer stoort, is hoe vaak naar werknemers wordt gekeken alsof zij de problemen veroorzaken. Dit moeten we doorbreken: werknemers zijn deel van de oplossing! Er moet dringend ingezet worden op de opleiding en ontwikkeling van het belangrijkste kapitaal van een bedrijf: de werknemer zelf!

Mobiliteit is nog zo'n thema waar iedereen wel iets van vindt, maar waar de vooruitgang vaak traag lijkt te gaan. De impact van povere mobiliteit is niet alleen frustrerend, maar heeft ook economische en sociale gevolgen. We mogen niet langer blijven hangen in het doorschuiven van verantwoordelijkheden tussen werkgevers, overheden en individuen. Het is simpel: alleen samen komen we vooruit, letterlijk én figuurlijk.

We willen ook verder gaan dan traditionele vakbondsthema's met o.a. eerlijke oplossingen voor singles en alleenstaande ouders. Voor de man of vrouw die zijn/haar kinderen alleen opvoedt en na een lange werkdag nog nauwelijks tijd heeft voor zichzelf. Of voor de single die keer op keer merkt dat fiscale voordelen en verlofregelingen gewoon niet voor hem of haar bedoeld lijken te zijn. Hier draait

het niet om solidariteit in abstracte termen, maar om echte gelijkheid.

Wat me evenmin loslaat, is de agressie op de werkvloer in welke vorm dan ook. Verontrustend hoe vaak we hier meldingen over krijgen. Werk moet een plek zijn waar je je veilig voelt, niet een arena waar je constant op je hoede moet zijn. Hier ligt een verantwoordelijkheid voor iedereen: werkgevers, vakbonden, collega's.

Het afgelopen jaar heeft me opnieuw doen inzien waar onze kracht werkelijk ligt: in het luisteren naar elkaar en het verbinden van verschillende belangen. Niet alleen praten over oplossingen, maar ze ook daadwerkelijk samen vormgeven. Want waar we écht voor moeten staan, is het creëren van een wereld die niet alleen werkt voor wie al geluk heeft, maar vooral voor wie zich vaak in de marge bevindt.

Als ik vooruit kijk naar 2025, weet ik dat er grote uitdagingen op ons wachten. De vorming van de nieuwe federale regering markeert misschien het begin van een periode van onrust. Maar dat betekent niet dat we ons sociaal overleg zomaar laten verzanden in een moeras van conflict. Ook de loononderhandelingen en het nieuw interprofessioneel akkoord bieden cruciale momenten om niet alleen te verdedigen, maar vooruit te kijken naar duurzame en weloverwogen oplossingen.

We zullen altijd kiezen voor overlegde oplossingen en géén opgelegde oplossingen!

En daar gaan we mee door, ook in het nieuwe jaar. Want een vakbond is niet enkel een schild tegen onrecht, het is ook een kompas voor wie beter wil. Het is die gedachte die me elke dag opnieuw inspireert en waarvoor ik me het komende jaar met volle overtuiging blijf inzetten. Dat is mijn nieuwjaarsbelofte voor u! ■

Gert Truyens
Nationaal Voorzitter

Vergiftigde geschenken? Nee, bedankt!

Op 13 december nam ACLVB deel aan een sensibiliseringsactie in gemeenschappelijk vakbondsfront. We zijn ongerust over het regeringsprogramma dat bij de Arizona-coalitie op tafel ligt.



Duizenden werknemers gaven gehoor aan de oproep van het gemeenschappelijk vakbondsfront en trotseerden de kou.

Op basis van de elementen van de 'supernota' van Bart De Wever die in de pers gelekt zijn, maken de drie vakbonden zich ongerust over de maatregelen die de komende federale regering vooral op socio-economisch vlak in petto heeft. Telkens de 13de (13 als ongeluksgetal) van de maand komt het gemeenschappelijk vakbondsfront daarom bijeen om de bevolking te sensibiliseren over specifieke thema's van het aankomend regeerakkoord. De bedoeling is duidelijk: het belang van actieve solidariteit onderstrepen en waarschuwen voor de negatieve gevolgen van een besparingsbeleid.

START VAN EEN REEKS ACTIES

Op 13 december vond een eerste actie plaats in Brussel in het thema van de fiscaliteit en de begroting van de federale regering en van de Europese bezuinigingsmaatregelen.

"Ook al kennen we nog niet de details van de elementen waarover onderhandeld wordt, we zien verschillende punten die pijnlijk zijn voor werknemers en sociaal verzekerden", benadrukt Olivier Valentin, Nationaal Secretaris ACLVB.

Inderdaad, de maatregelen waarover de partijen van de toekomstige meerderheid onderhandelen, beogen onder meer:

- meer flexibiliteit van de werknemers en slechtere werkomstandigheden
- hertekenen van nachtarbeid (afschaffing loontoeslag)
- nog meer belastingdruk, maar niet op de sterkste schouders
- herziening loonvorming en indexeringsmechanismen
- broeksriempolitiek en aanvallen op openbare diensten
- aanval op de sociale zekerheid

Bovendien spreekt de nieuwe Europese Commissie reeds over besparingen, terwijl er net

massaal investeringen nodig zijn (energie-transitie, industrie, vorming, transport, enz.)

Deze maatregelen zijn ver van onschuldig en zorgen voor een ware sociale achteruitgang. Ze versterken het gevoel van onrechtvaardigheid bij de meest kwetsbaren. Voeg daaraan toe de talrijke herstructureringen bij bedrijven in België, wat de druk op de werknemers nog verhoogt.

ONDERHANDELINGEN VASTGELOPEN

Tegen deze achtergrond is het des te verontwaardigender dat de regering treuzelt met het bereiken van een akkoord dat structurele oplossingen biedt voor werknemers. Wat de koopkracht betreft, ontbreekt het de politieke voorstellen aan samenhang. "Hetgeen de ene hand geeft, neemt de andere weg. De verhoging van de maaltijdcheques enerzijds en de afschaffing van de ecocheques anderzijds illustreren deze inconsistentie. Mensen hebben nood aan een coherent beleid dat hen echt vooruithelpt", stelt Gert Truyens, Voorzitter van de Liberale Vakbond.

VOORSTELLEN VAN ACLVB

We herinneren eraan dat de ACLVB al enkele concrete voorstellen heeft gedaan aan de volgende federale regering. Twee daarvan passen in het bijzonder bij het thema van de actie van 13 december. Het eerste betreft de invoering van een nieuw belastingstelsel, de Progressieve Dual Income Tax, die inkomsten uit arbeid en inkomsten uit kapitaal afzonderlijk en progressief (volgens schalen) belast. Dit model verlaagt de belastingdruk op arbeid, waardoor de nettolonen kunnen stijgen, terwijl het belastingstelsel rechtvaardiger wordt.

Het tweede voorstel is om strengere regels in te voeren die een einde maken aan het misbruik van managementvennootschappen. Deze structuren stellen managers, consultants, ... in staat allerlei uitgaven te doen die het belastbaar inkomen van het bedrijf in kwestie verminderen. Zoals Gert Truyens aangaf tijdens zijn toespraak op het Poelaertplein op 13 december: "Ze stellen sommige mensen in staat om gebruik te maken van een fictief zelfstandigenstatuut, waardoor ze aanzienlijk minder sociale bijdragen betalen, wat de gemeenschap miljoenen euro's kost! Net als in andere landen vragen wij dat deze



Tijdens de actie op 13 december deelde de Kerstman symbolisch cadeautjes uit: mooie geschenken voor de rijken, vergiftigde geschenken voor de werknemers.



"De mensen hebben een coherent beleid nodig dat hen echt vooruithelpt", benadrukte Gert Truyens tijdens zijn toespraak.

ontduikingspraktijken worden aangepakt en dat de lekken in het socialezekerheidsstelsel worden gedicht."

EN NU?

Kortom, het einde van 2024 is er een van vergiftigde geschenken vanwege de toekomstige regering en het nieuwe Europa. Nochtans bestaan er oplossingen en wij zijn er om dat te bewijzen! Er breken moeilijke tijden aan voor de werknemers, maar het blijft belangrijk om ons samen te laten horen en ons bewust te blijven van de inzet. Bedoeling van onze sensibiliseringsacties is te informeren, te vereni-

gen en de collectieve kracht te verhogen om weerstand te bieden tegen de aanvallen op de sociale rechten.

De volgende actie van deze reeks zal plaatsvinden op 13 januari voor de Pensioentoren in Brussel, waar de aanvallen op pensioenen het volgende thema zullen zijn.

Laten we met z'n allen waakzaam zijn en van de politiek eisen dat ze beslissingen treft waarbij de burgers en hun noden centraal staan. Ons vermogen om verenigd en vastberaden uitdagingen aan te gaan zal mee de toekomst van arbeid bepalen. ■

Nu of nooit voor de non-profit

Stop de tikkende tijdbom!

Op 7 november kon je er niet naast kijken in Brussel: meer dan 30 000 werknemers uit de zorg, welzijn, cultuur en sociale economie lieten van zich horen tijdens een betoging van het gemeenschappelijk vakbondsfront. Een indrukwekkende opkomst was het, tekenend voor de zware malaise in de sector. De personeelstekorten en werkdruk hebben een kritiek niveau bereikt.



“De non-profitsector kan niet blijven geven zonder zelf steun te krijgen, het is nu of nooit om de lont uit de tikkende tijdbom te halen”, waarschuwt Gert Van Hees, Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke van ACLVB.

De Liberale Vakbond vraagt al jaren om een structureel toekomst- en investeringsplan voor de federale en regionale non-profitsectoren. Het is hoog tijd dat de nieuwe en bestaande regeringen duidelijke prioriteiten stellen en actie ondernemen. Die actie moet bestaan uit structurele oplossingen en significante investeringen voor een sector die op instorten staat.

ZORGSECTOR OP INSTORTEN

Gert Van Hees legt uit waarom meer investeringen noodzakelijk zijn.

“De uitdagingen in de non-profitsector zijn enorm en vereisen onmiddellijke actie van de regeringen. Zorg, welzijn en andere essentiële diensten staan onder immense druk door onderfinanciering en een tekort aan personeel. Het zorgpersoneel in ziekenhuizen, thuisverpleging en ouderenzorg kraakt onder de werkdruk; de uitval door ziekte neemt alleen maar toe. Men prijst onze gezondheidszorg vaak, maar zonder solide investeringen komt die zorg écht in gevaar.”

STRUCTURELE STEUN NODIG VOOR ALLE SECTOREN: ZORG, CULTUUR EN SOCIALE ECONOMIE

Ook in de kinderopvang, jeugdzorg en mindervalidenzorg is de nood hoog. De cultuursector en de sociale economie worden bovendien structureel ondergewaardeerd. “Vlaanderen maakt wel stappen met

investeringen, maar die zijn nauwelijks genoeg om historische tekorten in te halen en pakken de fundamentele problemen niet aan. Bovendien maken te lage lonen non-profitbanen onaanvaardbaar voor jongeren en zij-instromers, wat het personeelstekort verder vergroot”, zegt Tommy Jonckheere, ACLVB-sectorverantwoordelijke Vlaamse non-profitsectoren.

Dat personeelstekort loopt als een rode draad door alle problemen in de sector. “De werkdruk ligt enorm hoog, er wordt steeds meer flexibiliteit verwacht. De flexibiliteit kan niet geleverd worden door een tekort aan

personeel, de uitval wordt groter en groter, er is onvoldoende instroom. Dus het personeelstekort aanpakken, is een van de prioritaire zaken die moeten gebeuren. Dat gaat uiteraard niet zomaar, je kan het niet met één maatregel oplossen, bv. door enkel de lonen te verhogen. Er is een pakket aan verschillende maatregelen nodig, een nieuw sociaal akkoord. Het is tijd voor structurele oplossingen, niet alleen voor de zorg, maar voor de hele non-profitsector, en zowel op regionaal niveau als federaal”, aldus nog Tommy Jonckheere.



Tommy Jonckheere en Gert Van Hees, sectorverantwoordelijken non-profit bij ACLVB: "De nieuwe Vlaamse en de toekomstige federale regering moeten van de non-profitsectoren een absolute prioriteit maken en bijkomend investeren!"



Regeringen, investeer in de non-profit

Geef de medewerkers het respect dat ze verdienen

ACLVB Non-Profit verwacht van de nieuwe Vlaamse en de toekomstige federale regering dat ze van de non-profitsectoren een absolute prioriteit maken en dat ze bijkomend investeren:

- in een toegankelijk en betaalbaar aanbod voor iedereen
- in kwalitatieve zorg op maat met een aangepaste personeelsomkadering
- in hogere lonen en betere vergoedingen voor werk buiten de ‘normale’ uren
- in aangename werkomstandigheden en voldoende vrije tijd
- in structurele middelen voor toeleiding en opleiding van nieuw personeel

Werken in de non-profit is top, maar het personeel is op!

Daarom, overheid, vergeet het personeel in de zorg, welzijn, cultuur en sociale economie niet en start de gesprekken op voor nieuwe sociale akkoorden. Investeer in de medewerkers. Zij zijn de motor van de non-profit en van jullie beleid. Geef ze het respect dat ze verdienen en reik hen de hand. Ze zijn het meer dan waard!

Wat verandert er vanaf 1 januari 2025?

De start van een nieuw jaar brengt traditiegetrouw een aantal nieuwigheden in de regelgeving met zich mee. Wat wijzigt er voor werknemers vanaf 1 januari 2025?



Op 1 januari 2025 wordt de wettelijke pensioenleeftijd opgetrokken van 65 naar 66 jaar.

WIJZIGINGEN IN DE PENSIOENEN

Vanaf 1 januari 2025 gaat de wettelijke pensioenleeftijd van 65 naar 66 jaar. Dat geldt voor wie geboren is tussen 1 januari 1960 en 31 december 1963. Wie geboren is voor 1 januari 1960, blijft onder het leeftijdsregime van 65 jaar vallen. Vanaf 1 januari 2030 gaat de wettelijke pensioenleeftijd omhoog naar 67 jaar voor iedereen die geboren is na 1 januari 1964.

Het is echter nog steeds mogelijk om vervroegd met pensioen te gaan op de leeftijd van 60 jaar met 44 loopbaan jaren, op 61 of 62 jaar met 43 loopbaan jaren, en op 63- tot 65-jarige leeftijd met 42 loopbaan jaren. Wie na de wettelijke pensioenleeftijd wil doorwerken, heeft onder bepaalde voorwaarden recht op een pensioenbonus. Als je de wettelijke pensioenleeftijd hebt bereikt of minstens 45 jaar hebt gewerkt, kun je ook een flexi-job nemen en die combineren met je rustpensioen. Indien aan een van deze voorwaarden niet wordt voldaan, zal een inkomensplafond gelden.

Ook verandert de fiscale behandeling van aanvullende pensioenen: de 10% belastingaftrek zal nu van toepassing zijn vanaf 66 jaar in plaats van 65 jaar.

Verder zullen vanaf 1 januari 2025 nieuwe voorwaarden gelden voor de toekenning van het gewaarborgd minimumpensioen. Vanaf die datum zal iemand die een pensioen ontvangt, moeten bewijzen dat hij of zij een minimum aantal dagen effectief heeft gewerkt. Op deze maatregel kwam kritiek van de ACLVB en de Belgische vakbonden in het algemeen. We zijn in beroep gegaan bij het Grondwettelijk Hof omtrent deze vereiste van effectieve tewerkstelling, die vooral vrouwen zal benadelen (meer hierover op pagina 11 in deze Vrijuit).

Verhoging van de rentevoet voor de berekening van de wettelijke rendementsgarantie van aanvullende pensioenen

Ter herinnering: een aanvullend pensioen is een som geld, uitbetaald in de vorm van een

kapitaal of een periodieke rente, die een werknemer ontvangt wanneer hij of zij met pensioen gaat. Het is een aanvulling op het wettelijk pensioen en kan ook de 'tweede pensienepijler' worden genoemd. Om een aanvullend pensioen te ontvangen moeten werknemers aangesloten zijn bij een pensioenplan dat is opgezet door hun werkgever of sector (de 'inrichter').

Om het beleggingsrisico voor de aangesloten werknemers te beperken, heeft de wet aan de inrichters een minimale rendementsgarantie opgelegd in het kader van de aanvullende pensioenen. De inrichter is verplicht ervoor te zorgen dat de werknemers, bij hun pensionering of in geval van overdracht van hun reserves na een uitdiensttreding, ten minste de gestorte bijdragen terugkrijgen, gekapitaliseerd tegen een door de wet vastgestelde rentevoet. Deze verplichting rust op de inrichter en niet op de pensioeninstelling: het is de inrichter die eventuele tekorten moet compenseren.

Na meer dan 8 jaar op het wettelijke minimum te zijn gebleven, zal de rentevoet die wordt gebruikt om de wettelijke rendementsgarantie voor aanvullende pensioenen te berekenen, vanaf 1 januari 2025 opnieuw stijgen, van 1,75% naar 2,50%.

OVERDRACHT VAN WETTELIJK VERLOF NAAR HET VOLGEND JAAR

Opmerking: De mogelijkheid om niet-opgenomen wettelijk verlof over te dragen geldt al sinds 2024, maar zal vanaf 2025 ten volle zijn effect hebben.

Als je niet al je wettelijk verlof hebt kunnen opnemen voor het einde van het vakantiejaar, is het mogelijk het over te dragen voor een periode van 24 maanden. Hou er rekening mee

dat dit enkel kan als aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan.

Het niet kunnen opnemen van verlof moet verband houden met een of meer onderbrekingen van de arbeidsovereenkomst, zoals:

- arbeidsongeval of beroepsziekte
- ongeval of ziekte volgens het gemeen recht
- verlof in verband met de komst van een kind (moederschapsrust of vaderschapsverlof, geboorteverlof, adoptieverlof, profylactisch verlof, pleegzorgverlof, pleegouderverlof)

Concreet betekent dit dat als je tot eind 2024 enkele weken ziek bent geweest en je nog 7 vakantiedagen over had, je die tot 31 december 2026 kunt opnemen.

Als je 5 dagen ziek was tijdens je grote zomervakantie (van bv. 3 weken), kun je een medisch attest indienen. Deze 5 dagen waarop je ziek was, worden dan omgezet in arbeidsongeschiktheid en je recupereert 5 dagen wettelijk verlof. Je moet ze wel nog steeds opnemen voor het einde van het jaar.

Voorheen was het zo dat als een werknemer zijn vakantie niet kon opnemen, die aan het einde van het jaar moest worden uitbetaald, maar de vakantiedagen waren verloren.

AANSPRAKELIJKHEID VAN WERKNEMERS BIJ SCHADE

Vanaf 1 januari wordt ook een hervorming van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek van kracht. Een en ander heeft betrekking op werknemers die tijdens hun werk schade hebben veroorzaakt. Volgens het Burgerlijk Wetboek is iedereen die een ander schade toebrengt, in principe aansprakelijk om die schade te vergoeden.

De aansprakelijkheid van werknemers wordt echter beperkt door artikel 18 van de wet van 3 juli 1978, dat bepaalt dat “ingeval de werknemer bij de uitvoering van zijn overeenkomst de werkgever of derden schade berokkent, hij enkel aansprakelijk is voor zijn bedrog en zijn zware schuld. [...]”

Voor lichte schuld is hij enkel aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.”

Bedrog houdt een opzettelijke fout in die steeds de wil veronderstelt te schaden (= te kwader trouw), bv. diefstal, oplichting, opzettelijke vernieling ... Een zware fout houdt een fout in die



Werknemers of onderaannemers zullen rechtstreeks buitencontractueel aansprakelijk kunnen worden gesteld door derden om de schade te vergoeden die voortkomt uit een (buitencontractuele) fout.

zo groot en buitensporig van aard is, dat ze onvergeeflijk is in hoofde van diegene die ze begaat. De zware fout is de ernstige fout die een normaal voorzichtig persoon niet zou begaan, bv. roken in een lokaal waar ontvlambare materialen zijn opgeslagen, een voertuig besturen in beschonken toestand. Bij een gewoonlijk voorkomende lichte fout gaat het om een fout die een normaal voorzichtig persoon wel had kunnen begaan in dezelfde omstandigheden. Het probleem is het repetitief karakter van de fout, bv. herhaaldelijk fouten maken als kassier ...

Sinds een arrest van het Hof van Cassatie van 7 december 1973 (het zogenaamde ‘Stuwadoorsarrest’) wordt ervan uitgegaan dat de uitvoeringsagenten ‘quasi-immuniteit’ genieten. Een uitvoeringsagent (of hulppersoon) is een natuurlijke persoon of een rechtspersoon die door de schuldenaar van een contractuele verbintenis belast wordt met de gehele of gedeeltelijke uitvoering van deze verbintenis. Het kan gaan om een werknemer, onderaannemer, bestuurder van een vennootschap, enz. Dit wordt ‘quasi-immuniteit’ genoemd omdat de hulppersonen/uitvoeringsagenten in principe niet rechtstreeks aansprakelijk kunnen worden gesteld door de schuldeisers van hun mandatarissen.

Het is deze regel van quasi-immuniteit die is gewijzigd door de herziening van het Burgerlijk Wetboek. Als gevolg hiervan zullen hulppersonen binnenkort rechtstreeks buitencontractueel aansprakelijk kunnen worden gesteld door derden (benadeelde partij) om de schade te vergoeden die voortkomt uit een (buitencon-

tractuele) fout, zelfs als er tussen beiden geen contract werd gesloten. In de praktijk zal de klant de keuze hebben tussen de werkgever of de werknemer om het herstel te verkrijgen van de geleden schade. De klant zal zich wellicht liever tegen de werkgever keren, om de twee volgende redenen:

1. in tegenstelling tot de werknemer, die het voordeel van artikel 18 geniet, geniet de werkgever geen beperkte aansprakelijkheid
2. over het algemeen is een werkgever meer solvabel dan een werknemer

Bovendien kan de werknemer nog steeds beschermd worden na de opheffing van deze quasi-immuniteit

- via een clause in de contracten tussen de werkgever en de klant, waarin wordt bepaald dat deze laatste geen gerechtelijke stappen kan ondernemen tegen de werknemers
- via een clause in de arbeidsovereenkomst waarin de werkgever uitdrukkelijk afziet van elk recht op buitencontractueel verhaal tegen zijn werknemers (behalve in geval van aantasting van de fysieke en/of psychische integriteit van de klant of bij opzettelijke fout door de werknemer om doelbewust schade te berokkenen)
- via een verzekering

ELEKTRONISCHE CONTROLEKAART C3.2

De controlekaart voor tijdelijke werkloosheid zal, op enkele uitzonderingen na, vanaf 1 januari 2025 enkel nog in digitale vorm beschikbaar zijn. Lees meer informatie over de C3.2A-kaart op pagina 14 in deze Vrijuit. ■

Stop pesterijen en geweld op het werk!

Op 25 november was er de Internationale Dag tegen Geweld op Vrouwen. De ACLVB herinnert eraan dat je niet alleen staat en dat er maatregelen bestaan om je te beschermen.



Geweld tegen vrouwen is nog alomtegenwoordig en treft zowel de samenleving als de werkvloer. In België heeft recente vooruitgang in de wetgeving de strijd tegen discriminatie versterkt, met name door de compensatie voor slachtoffers te verbeteren, nieuwe vormen van discriminatie te erkennen en de terminologie te moderniseren om juridische procedures te verduidelijken. Deze maatregelen zijn ook bedoeld om bescherming te bieden tegen represailles bij het melden van geweld of intimidatie.

De ratificatie door België van Conventie 190 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) betekent een belangrijke stap in de richting van een werkomgeving die vrij is van geweld en pesterijen, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie. Niettemin blijft discriminatie op basis van geslacht, afkomst of seksuele geaardheid op veel werkplekken bestaan.

EEN EINDE MAKEN AAN SEKSISME EN INTIMIDATIE

Seksisme wordt maar al te vaak gebagatelliseerd onder het mom van humor, in de vorm van ongepaste grappen of opmerkingen over het privéleven. Dergelijk gedrag kan makkelijk ontaarden in intimidatie: ongepaste sms'jes, indringende blikken, ongewenste gebaren, zelfs fysiek of seksueel geweld. Voor slachtoffers is het doorbreken van de stilte een moeilijke maar cruciale stap.

HOE REAGEREN ALS SLACHTOFFER?

- **Reageer en stel grenzen:** laat duidelijk merken dat je het niet eens bent met seksistisch gedrag
- **Zoek bondgenoten:** praat met collega's of neem contact op met iemand die je vertrouwt
- **Vraag om hulp:** vakbondsafgevaardigden kunnen je advies geven en namens jou optreden

WETTELIJKE BEPALINGEN EN PROCEDURES

De wet definieert seksuele intimidatie als elk ongewenst gedrag met een seksuele connotatie dat de waardigheid ondermijnt en een intimi-

derende of vijandige omgeving creëert. Als je slachtoffer bent op het werk, heb je twee opties onder de psychosociale procedure:

- **Informele interventie:** deze aanpak is erop gericht het probleem op te lossen door middel van een gesprek, vaak met de hulp van een ondersteunend persoon of een preventieadviseur psychosociale aspecten. In dit stadium wordt geen formeel dossier bijgehouden, maar deze aanpak kan bemiddeling met de betrokken partijen inhouden.
- **Formele interventie:** je kan ook beslissen om onmiddellijk beroep te doen op de formele interventie zonder eerst de informele interventie te doorlopen of wanneer de informele interventie niks oplevert. Je start dan een formele procedure op met de preventieadviseur psychosociale aspecten. Die zal de situatie analyseren en passende maatregelen aanbevelen aan de werkgever. In dit stadium ben je beschermd tegen elke nadelige actie van de werkgever, behalve in geval van misbruik van de procedure.

COLLECTIEVE ONDERSTEUNING

ACLVB-afgevaardigden spelen een essentiële rol. Ze zorgen ervoor dat individuele gevallen van geweld of pesterijen worden aangepakt, terwijl ze structurele tekortkomingen aan het licht brengen. Hun collectieve actie helpt het welzijn van iedereen op de werkplek te verbeteren.

Je staat er niet alleen voor: de ACLVB-afgevaardigden zijn er om naar je te luisteren, je te adviseren en je te steunen. Samen kunnen we een veilige en respectvolle werkomgeving voor iedereen garanderen.

Acties van de ACLVB

Tijdens de week van 25 november nam onze Nationaal Secretaris Katrien Allaert deel aan een aantal acties over het hele land. Daarmee wilde de ACLVB eraan herinneren hoe belangrijk het is om alle vormen van geweld op de werkvloer te bestrijden. Ze wees erop dat de Liberale Vakbond elke dag blijft werken aan een veilige en respectvolle werkomgeving waar iedereen zich gewaardeerd voelt, ongeacht geslacht of functie.



Het minimumpensioen: een bedreigd recht?

De Liberale Vakbond trekt samen met andere middenveldorganisaties aan de alarmbel en richt zich tot het Grondwettelijk Hof voor de bescherming van het minimumpensioen.



De nieuwe voorwaarde voor het recht op een minimumpensioen zal een onevenredig effect hebben op vrouwen, die al oververtegenwoordigd zijn in de groep werknemers met onderbroken loopbanen.

Op 15 november hebben acht middenveldorganisaties, waaronder de drie Belgische vakbonden en het Belgisch Netwerk tegen Armoede, bij het Grondwettelijk Hof beroep aangetekend tegen een hervorming van de voorwaarden voor het recht op een minimumpensioen. Meer bepaald gaat het om een nieuwe vereiste van 20 jaar 'effectieve tewerkstelling', die vooral vrouwen treft en het principe van gelijke behandeling in gevaar brengt.

VOORUITGANG VERHULT UITSLUITINGEN

De afgelopen jaren werd aanzienlijke vooruitgang geboekt bij het verhogen van het minimumpensioen: een stijging van 15% in vier jaar, bovenop indexering. Vanaf 1 januari 2025 geldt echter een extra voorwaarde. Om het minimumpensioen te genieten zal er 20 jaar daadwerkelijk gewerkt moeten zijn. Deze strengere eis sluit gelijkgestelde periodes uit voor zorg, arbeidsongeschiktheid of legerdienst, die traditioneel worden erkend bij de berekening van pensioenen.

Deze verandering zal een onevenredig effect hebben op vrouwen, die al oververtegenwoordigd zijn in onderbroken loopbanen. Uit prognoses blijkt dat 3,9% van de vrouwen en 2% van de mannen de toegang

tot dit minimumpensioen zou kunnen verliezen. Hoewel overgangsmaatregelen de onmiddellijke weerslag voor oudere generaties zullen beperken, zal voor wie vanaf 1970 is geboren, de impact echt tastbaar zijn.

BEGINSEL VAN GELIJKHEID OP DE HELLING

Voor de organisaties die de zaak aanhangig hebben gemaakt bij het Grondwettelijk Hof, is deze hervorming in strijd met verschillende fundamentele beginselen, waaronder het beginsel van gelijke behandeling. Ze veroordelen ook de retroactieve toepassing van deze voorwaarde op periodes die al verstreken waren voordat de wet van kracht werd. Kortom, de wetgever motiveerde bepaalde keuzes onvolgende, in het bijzonder wat betreft het niet in aanmerking nemen van periodes van onvrijwillige inactiviteit of zorg.

EEN GEVAARLIJK PRECEDENT

Daar houdt de bezorgdheid niet op. Discussies rond bepaalde politieke coalities, zoals een hypothetische 'Arizona' geleid door Bart De Wever, stellen nog strengere voorwaarden voor: 35 jaar effectieve tewerkstelling. Een dergelijk scenario zou tot 60% van de huidige minimumpensioen-gerechtigden kunnen uitsluiten, waarvan de overgrote meerderheid vrouwen zijn.

België is nu al een van de meest strenge landen in Europa wat betreft het recht op een minimumpensioen. Voor de vakbonden druist deze trend in tegen de logica van een sociaal vangnet. Ze vragen een berekening die rekening houdt met alle gelijkgestelde periodes, of ze nu te wijten zijn aan zorg of aan onvrijwillige inactiviteit.

UITSPRAAK VERWACHT

Verwacht wordt dat het Grondwettelijk Hof binnen een jaar uitspraak zal doen over dit beroep. De zaak wordt gesteund door een brede coalitie van stakeholders, waaronder de vakbonden ACLVB, ACV en ABVV, vrouwenorganisaties zoals ZIJkant en Soralia, evenals verenigingen tegen armoede en ouderenorganisaties. Samen verdedigen we een essentiële vraag: kan een minimumpensioen een 'minimum' worden genoemd als het een aanzienlijk deel van de bevolking uitsluit?

Het antwoord van het Hof zal beslissend zijn voor de toekomst van de pensioenen in België. Maar ook om ervoor te zorgen dat gelijke behandeling een absolute prioriteit blijft bij sociale hervormingen. ■

Delhaize: het Grondwettelijk Hof geeft ons (te laat) gelijk

De ACLVB had samen met andere organisaties beroep aangetekend tegen de eenzijdige verzoekschriften om een einde te maken aan de stakingspiketten voor de Delhaize-winkels. Het Grondwettelijk Hof stelde ons in het gelijk.



Delhaize trachtte via eenzijdige verzoekschriften een einde te maken aan stakersposten. Maar het gebruik van eenzijdige verzoekschriften is aan strikte beperkingen onderworpen, zo bevestigde nu ook het Grondwettelijk Hof.

Op 7 maart 2023 kondigde Delhaize aan dat haar 128 Belgische winkels die nog steeds 'geïntegreerd' waren (eigendom van de onderneming), voortaan beheerd zouden worden door franchisenemers. Voor de werknemers in deze winkels betekende dit een verlies van loon, langere uurroosters, een hoger werktempo, minder vrije dagen en minder andere voordelen. Door de verschillende paritaire comités in de sector staat hetzelfde werk doen in een geïntegreerde of onafhankelijke winkel immers niet gelijk aan dezelfde voorwaarden en hetzelfde loon. Dat is precies wat de vakbonden altijd aan de kaak stellen.

STAKERSPOSTEN GEDWONGEN BEËINDIGD

Na deze aankondiging lanceerden de werknemers uitgebreide stakingsacties in een poging

de directie op de knieën te krijgen. Delhaize diende vervolgens eenzijdige verzoekschriften in bij de rechtbanken om een einde te maken aan de vreedzame stakersposten voor de winkels, met de hulp van de politie en onder het oog van een deurwaarder. De vakbonden (ACLVB, ABVV, ACV) en de Liga voor de Mensenrechten zijn dan tussengekomen in het kader van een prejudiciële vraag over deze eenzijdige verzoekschriften.

We vreesden immers dat ze een standaardinstrument zouden worden om sociale organisaties de mond te snoeren en het grondrecht om te staken in te perken.

ARREST VAN HET GRONDWETTELIJK HOF

Naar Belgisch recht is het gebruik van een-

zijdige verzoekschriften aan strikte beperkingen onderworpen: ze kunnen alleen in uitzonderlijke omstandigheden en alleen in gevallen van absolute noodzaak worden toegepast. Dit geldt in het bijzonder voor situaties van extreme urgentie of wanneer het onmogelijk is om de personen te identificeren voor wie de maatregel moet worden uitgevoerd. In beide gevallen kon Delhaize deze situaties niet rechtvaardigen. In plaats daarvan waren de directieleden van mening dat deze beperkingen een beknutting van hun eigendomsrecht vormden en daarom ongrondwettelijk waren.

Op 14 november 2024 deed het Hof uitspraak: de strikte beperkingen die werden opgelegd aan het gebruik van eenzijdige verzoekschriften om vreedzame stakersposten voor winkels te beëindigen, waren niet in strijd met de Grondwet. Het Hof wees erop dat de restrictieve interpretatie van de voorwaarden voor het gebruik van een eenzijdig verzoekschrift juist bedoeld is om de uitoefening van het stakingsrecht te beschermen, zelfs wanneer dit bestaat uit het vreedzaam blokkeren van winkelgangen.

Deze beslissing stelt ons dus in het gelijk ... maar ze komt laat, aangezien het sociaal conflict bij Delhaize en de stakingsactie die erop volgde aanleiding hebben gegeven tot talrijke gerechtelijke procedures, die nog niet allemaal zijn afgerond. Met dit vonnis zal een rechter in ieder geval niet langer een eenzijdig verzoekschrift met het oog op het belemmeren van de vreedzame uitoefening van het stakingsrecht kunnen aanvaarden, met name in de vele nog lopende juridische procedures.

Ook in 2025 blijft de ACLVB je slimme keuze!



Dankzij het nieuwe voordelenplatform van ACLVB geniet je het hele jaar door van kortingen.

In het nieuwe jaar staat de Liberale Vakbond meer dan ooit voor je klaar. Maak gebruik van onze dienstverlening en voordelen, en ontdek hoe je alles uit je lidmaatschap haalt!

BIJ ACLVB KRIJG JE WAAR VOOR JE GELD!

- **informatie en advies:** vraag over je loon, je uitkering, tijdskrediet, je rechten op het werk, je woon-werkverkeer, je vakantiedagen, je eindejaarspremie, je belastingen, je toekomstig pensioen, een eventuele nieuwe job, ... ? Naar de ACLVB! In ieder domein hebben we experts. Ze denken (en rekenen) met je mee!
- **gratis juridische bijstand:** conflict met je werkgever of met een socialezekerheidsinstantie? De ACLVB is je persoonlijke bemiddelaar. Indien nodig verdedigen we je tot in de rechtbank: vanaf 1 jaar lidmaatschap heb je recht op onze gratis juridische bijstand. Alvast een advocaat uitgespaard!
- **24/7 toegang tot de Weetwijzer:** in dit online naslagwerk vind je het antwoord op al je vragen rond arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht. Enkel gratis voor ACLVB-leden!
- **meer dan snel uitbetaald:** kies ACLVB voor een snelle en correcte uitbetaling van je werkloosheidsuitkering. Onze medewerkers brengen je dossier tiptop in orde voor de RVA. Je kan op beide oren slapen!
- **cadeautje bij mooie momenten in je leven:** de ACLVB verrent je met een solidariteitspremie als je huwt of gaat samenwonen, bij de geboorte of adoptie van je kinderen en als je met pensioen gaat
- **altijd op de hoogte:** verandert er iets in de sociale wetgeving of in de arbeidsreglementering, dan weet jij het als eerste. De ACLVB houdt je permanent op de hoogte via mails op maat, het ledenmagazine Vrijuit, een informatieve website en de sociale media.
- **exclusieve kortingen op je aankopen:** dankzij het vernieuwde voordelenplatform van ACLVB koop je met korting in tal van handelszaken, winkelketens, online shops, pretparken, ... Wie het pienter aanpakt, spaart makkelijk enkele honderden euro's per jaar uit.
- **gratis vorming:** lid zijn van de ACLVB betekent dat je kosteloos opleidingen kunt volgen. Die kans laat je niet liggen! Het vormingsaanbod is divers en wordt in jouw buurt georganiseerd. Bovendien kan je inloggen op ons digitaal leerplatform: bijleren op je eigen tempo, waar en wanneer jij dat wil.
- **goedkoper met vakantie:** dankzij de ACLVB trek je er voordelig op uit. Huur een van onze vakantieverblijven aan de Belgische kust (Blankenberge, Oostende, Middelkerke, Westende, De Panne), in de Ardennen of in het Zuid-Franse Cavalaire-sur-Mer. Elk seizoen het zonnigste tarief voor jou!
- **syndicale premie:** in heel wat beroepssectoren kan je als ACLVB-lid rekenen op een syndicale premie. Op die manier krijg je je lidgeld grotendeels terugbetaald!

LIDMAATSCHAPSBIJDRAGE VANAF 1 JANUARI 2025

Vanaf 1 januari gaan de ACLVB-lidmaatschapsbijdragen zeer licht de hoogte in, ze stijgen gemiddeld met zo'n 3%. Dat heeft te maken met de inflatie.

Eén ding is zeker: je lidmaatschap blijft een voordelige investering!

Wie?	Maandelijke bijdrage vanaf 1.1.2025
werknemers (in de privésector, met een tewerkstelling van meer dan 50% van een voltijds regime)	€ 19,80
bepaalde sectorale uitzonderingen	€ 18,70
deeltijdse werknemers (met een tewerkstelling van maximaal 50% van een voltijdse betrekking)	€ 13,70
werknemers jonger dan 25 jaar	€ 17,90
leden tewerkgesteld in een erkend maatwerkbedrijf	€ 10,10
havenarbeiders	€ 22,60
voltijdse loopbaanonderbreking/voltijds tijdskrediet	<i>bijdragecategorie zoals net voor de aanvang van deze periode</i>
werklozen, zieken, invaliden die afhankelijk zijn van een voltijds vervangingsinkomen	€ 13,40
volledig werkloze jongeren, gedurende de eerste 6 maanden van de inschakelingsuitkering	€ 10,50
volledig werkloze gezinshoofden na 1 jaar volledige werkloosheid	€ 12,90
wettelijk gepensioneerden	€ 6,40
solidariteitsbijdrage (zelfstandigen, huisvrouwen en -mannen, onthaalouders)	€ 6,40
studenten en jongeren in beroepsinschakelingsstijd	€ 0

Betaal je je lidgeld via een doorlopende opdracht? Vergeet dan niet het bedrag aan te passen. ■

Controlekaart tijdelijke werkloosheid binnenkort uitsluitend digitaal!

Vanaf 1 januari 2025 ben je verplicht om de elektronische controlekaart eC3.2 te gebruiken wanneer je werkgever je tijdelijk werkloos meldt. De papieren C3.2A verdwijnt volledig, behalve voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Om de overgang voor iedereen makkelijker te maken, is er een overgangperiode van 1 januari tot en met 30 juni 2025. Mocht jij of je werkgever problemen ondervinden met de digitale kaart, dan is het in deze periode nog mogelijk om een uitzondering aan te vragen op het verplicht gebruik van de eC3.2. Onder bepaalde voorwaarden en voor een beperkte tijd kan dan nog een papieren kaart worden gebruikt. Voor meer informatie over de overgangsregeling, raadpleeg infoblad E2/T2 op de website van de RVA.

HOE GA JE TE WERK?

1. Ga naar de portaal van de sociale zekerheid (www.socialsecurity.be), of **download de app 'eC32'** op je smartphone. Je vindt de app in de google Play Store of de Apple App Store. Inloggen kan eenvoudig met Itsme of je eID.

Ben je een *grensarbeider* of een *werknemer die (nog) geen Belgische eID* heeft? Dan kan je toegang krijgen tot de applicatie via eIDAS of een andere digitale sleutel. Zorg ervoor dat je je eerst registreert door persoonlijk langs te gaan bij een registratiekantoor (de FOD Beleid en Ondersteuning (BOSA), de gemeente of een RVA-kantoor).

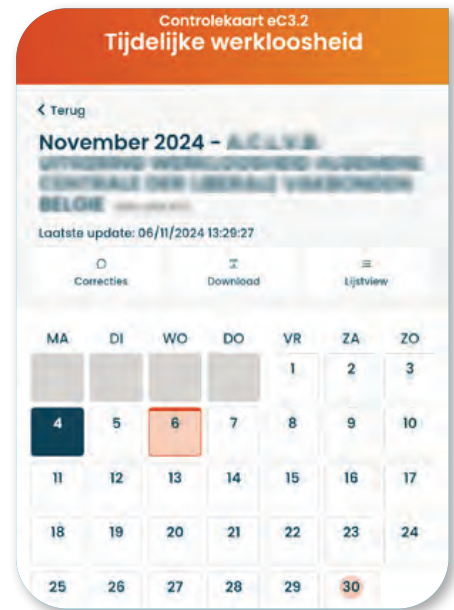
2. Kies de maand voor het eerste gebruik en duid aan dat je de voorwaarden hebt gelezen en aanvaard. Je registratie blijft geldig voor onbepaalde tijd en voor alle maanden waarin je een uitkering voor tijdelijke werkloosheid aanvraagt. Merk op dat het gebruik van de elektronische controlekaart voor tijdelijke werkloosheid (eC3.2) volledig losstaat van de elektronische controlekaart voor volledige werkloosheid (eC3).

3. Selecteer je werkgever. Kies altijd de werkgever waarbij je tijdelijk werkloos bent om je controlekaart in te vullen. Als je daarnaast ander werk hebt (bijvoorbeeld bij een andere werkgever of als zelfstandige), geef dit dan aan op de controlekaart van de werkgever waarbij je tijdelijk werkloos bent. Meld een bijberoep of tweede tewerkstelling ook altijd aan je ACLVB-kantoor! Werk je in de *bouwsector* (PC 124)? Vul dan elke maand je controlekaart in voor die werkgever, ongeacht of je tijdelijk werkloos bent of niet. Vermeld eventueel ander werk op diezelfde controlekaart.

Ben je in dezelfde maand *tijdelijk werkloos bij meerdere werkgevers*? Vul dan voor elke werkgever waarbij je tijdelijk werkloos bent een aparte controlekaart in.

4. Selecteer de maand waarvoor je de controlekaart wil invullen en vul deze in volgens de instructies. Begin met het invullen vanaf je eerste dag van tijdelijke werkloosheid (of vanaf het begin van de maand als je in de bouwsector werkt) tot het einde van de maand. Duid aan op welke dagen je werkt, vakantie opneemt, ziek bent of om een andere reden geen recht hebt op een uitkering. Alle symbolen in de kalender staan uitgelegd in de legende.

Vergeet niet om je "arbeid" aan te duiden voordat je begint te werken; dit is essentieel om in orde te zijn tijdens een RVA-controle op de werkvloer. Mocht je door *technische problemen* de elektronische kaart niet kunnen invullen voordat je begint te werken, neem dan onmiddellijk contact op met de RVA via e-mail (via het contactformulier op hun website), telefonisch via 02 515.44.44, of door persoonlijk langs te gaan bij een RVA-kantoor.



Heb je je *vergist bij het invullen van de kaart*? Geen zorgen! Je kan de vergissing op de eC3.2 eenvoudig corrigeren zolang de kaart nog niet is ingediend. Wil je een situatie verbeteren, dan wordt gevraagd hier wat uitleg bij te geven. Met die uitleg help je sociaal inspecteurs begrijpen waarom je een wijziging deed.

5. Stuur je controlekaart door naar de ACLVB en je bent klaar!

Aan het einde van de maand verstuur je je controlekaart elektronisch naar de ACLVB vanaf de vroegst toegestane datum die op de kalender vermeld staat. Je ontvangt onmiddellijk een bevestiging, zodat je zeker weet dat de kaart succesvol is ingediend. In het menu "meer" vind je een overzicht van al je verzonden elektronische controlekaarten.

Meer info? Met vragen over het invullen van je kaart kan je altijd terecht bij je ACLVB-secretariaat. Vraag naar onze brochure.

Een handleiding voor het gebruik van de eC3.2 is ook beschikbaar op de portaal van de sociale zekerheid (www.socialsecurity.be) of in de app onder "meer", in het submenu "help".

[Dienst Uitbetalingsinstelling](#)

Ten onrechte een belastingverhoging gekregen?

Grondwettelijk Hof velt interessant arrest

De FOD Financiën zou jarenlang belastingplichtigen ten onrechte hebben gesanctioneerd met een belastingverhoging.

De bal ging aan het rollen doordat ondernemingen ook nog bijkomend andere sancties opgelegd kregen. Deze bepaling werd aangevochten bij het Grondwettelijk Hof. De recente uitspraak die volgde, blijkt interessant voor alle belastingplichtigen. Het is alvast niet te laat om nog iets te ondernemen.

SANCTIES DOOR DE FISCUS: BELASTINGVERHOOGINGEN

Wanneer je een fout maakt in je belastingaangifte, zoals het te laat indienen of het verkeerd aangeven van inkomsten, kan de fiscus een belastingverhoging opleggen. Dit is een procentuele verhoging van de belasting op de niet (tijdig) aangegeven inkomsten, die kan variëren van 10% tot zelfs 200%. Hoe hoger de ernst van de overtreding, hoe groter de verhoging. Een belastingverhoging is echter niet van toepassing wanneer de niet aangegeven of laattijdige inkomsten minder dan € 2.500 bedragen, of wanneer de overtreding het gevolg is van overmacht, denk aan ernstige ziekte. Ook indien een onjuiste aangifte een gevolg is van een louter principiële betwisting waarbij de goede trouw van de belastingplichtige niet ter discussie staat, kan de verhoging achterwege blijven.

UITSPRAAK VAN HET GRONDWETTELIJK HOF

Recent deed het Grondwettelijk Hof uitspraak over ondernemingen die een belastingverhoging van minstens 10% opgelegd krijgen en hierdoor het recht om de overdraagbare verliezen in mindering te brengen, verliezen. De vraag werd gesteld of deze bijkomende sanctie - dus boven de belastingverhoging - wel grondwettelijk is, aangezien geen onderscheid wordt gemaakt tussen ondernemingen die bijvoorbeeld een dag te laat zijn met hun aangifte of ondernemingen die gefraudeerd hebben.

In zijn arrest van 21 november 2024 ziet het Hof daar echter geen gratten in. Het zegt dat het artikel 444 van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen als volgt moet geïnterpreteerd worden: een eerste fiscale overtreding zonder oogmerk van fraude, kan niet met een belastingverhoging worden gesanctioneerd. Dit is een niet onbelangrijke zin, die ook voor de 'gewone' belastingplichtigen een grote impact heeft. Opmerkelijk standpunt, wetend dat de FOD Financiën een andere visie hanteert, want zoals hoger gezegd legt de FOD geen belastingverhoging op enkel en alleen wanneer de laattijdige of onjuiste aangifte



het gevolg is van overmacht of wanneer sprake is van een principiële discussie.

Het beleid van de FOD Financiën kan dus gezien worden als in strijd met de fiscale wetgeving en er mag bij een eerste overtreding, zonder het oogmerk van fraude, helemaal geen belastingverhoging worden opgelegd. Het 'recht om fiscale fouten te maken' werd hier nauwelijks of niet toegepast, waardoor wellicht duizenden belastingplichtigen ten onrechte werden gesanctioneerd. Ondertussen bracht Minister van Financiën Van Peteghem hoop met volgend antwoord: "Bedrijven, burgers en verenigingen die hun belastingaangifte niet correct indienen en te goeder trouw zijn, zullen voortaan gespaard blijven van een automatische belastingverhoging en administratieve boete." Zijn antwoord klinkt positief, maar brengt geen zoden aan de dijk voor de massa's gedupeerde belastingplichtigen uit het verleden. Dit heeft dus enkel betrekking op de toekomst.

WAT KAN JE CONCREET DOEN?

Blijf zeker niet bij de pakken zitten. Check vooreerst je aanslagbiljet. Stel dat je voor de eerste keer een overtreding hebt begaan - zonder oogmerk te frauderen - en je kreeg toch een belastingverhoging van 10%, dan kan je hiervoor een bezwaarschrift indienen. Daartoe heb je 1 jaar de tijd. Een bezwaar moet schriftelijk (ofwel online via MyMinfin) gebeuren, tijdig ingediend worden én gemotiveerd zijn.

Maar ook wanneer de bezwaartermijn is verlopen, kan je nog steeds iets ondernemen. Een verzoek tot ambtshalve ontheffing zal weinig succes bieden. Maar een verzoek tot kwijtschelding van de belastingverhoging richten tot de Cel Administratieve Sancties van de Fiscale Bemiddelingsdienst is wel een mogelijkheid. Hiervoor hoeft je zelfs geen rekening te houden met verjaringstermijnen. Je start dan een procedure van het genadeverzoek.

Meer info op de vernieuwde website van de FOD Financiën: <https://fin.belgium.be/nl/particulieren/meer-diensten/administratieve-sancties>. Of vraag raad in je ACLVB-kantoor. ■

Martien Van Oyen



Kies voor de zorg!

De zorgsector kampt met een groot tekort aan gekwalificeerde zorg- en verpleegkundigen. Daar wil het project #kiesvoordezorg iets aan doen. Werknemers uit andere sectoren die een nieuwe loopbaan als zorgkundige of verpleegkundige overwegen, krijgen de kans een betaald opleidingstraject te volgen in dienst van een werkgever uit de zorgsector.



Wie zich inschrijft voor het project #kiesvoordezorg, komt alvast tegemoet aan een ernstige maatschappelijke nood. Hij of zij kan bovendien rekenen op werkzekerheid en de kans zich te ontplooiën in een boeiend menselijk beroep. De verworven competenties zijn erkend in heel België, wat duurzame beroepsperspectieven opent.

Eens het diploma behaald, kan de kandidaat-werknemer meteen in dienst blijven van de werkgever waarmee hij of zij een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten. Het project biedt dus opleidingskansen en een grote werkzekerheid nadien. Twee vliegen in één klap!

Het project is toegankelijk voor alle werknemers uit andere sectoren, ongeacht leeftijd of

beroepsverleden. Je moet slagen voor de selectieprocedure en je nieuwe werkgever moet behoren tot het PC 330.

Wat biedt #kiesvoordezorg aan de kandidaat-werknemer?

- een gesubsidieerde arbeidsovereenkomst met een werkgever uit de zorgsector (PC 330)
- een verloning volgens de loon- en arbeidsvoorwaarden in de sector waar je wordt tewerkgesteld
- tijdens het schooljaar word je vrijgesteld van prestaties zodat je je ten volle kan concentreren op je studies; tijdens de zomer-schoolvakantie neem je je jaarlijks verlof op en de overige tijd werk je bij je werkgever

- na de opleiding kan je meteen aan de slag als zorgkundige of verpleegkundige

Dit project wordt mogelijk gemaakt met de middelen uit het zorgpersoneelsfonds die de federale overheid ter beschikking stelt van het IFG. Het IFG staat voor Intersectoraal Fonds voor de Gezondheidsdiensten. Het ondersteunt al een aantal jaren werknemers in de zorgsector die een opleiding tot zorg- of verpleegkundige willen volgen.

MEER INFO? WIL JE JE INSCHRIJVEN?

- Kijk voor alle info op www.kiesvoordezorg.be
- Inschrijven kan via www.kiesvoordezorg.be/inschrijven, tot **31 januari 2025**.

Conferentie ter ere van Emilio Gabaglio

Op 22 november vond in het Europees Parlement een conferentie plaats ter ere van Emilio Gabaglio, van 1991 tot 2003 Secretaris-Generaal van het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV). Dé gelegenheid om eer te bewijzen aan zijn nalatenschap en zijn opmerkelijke bijdrage aan de Europese en internationale vakbeweging.



Olivier Valentin herbevestigde het engagement van alle EVV-leden, inclusief de ACLVB, om de democratie te verdedigen, uitbuiting te bestrijden en zich te verzetten tegen extremisme. Op die manier zetten we het werk van Emilio Gabaglio verder.

Hoewel de ACLVB, die in 2003 lid werd van het EVV, nooit rechtstreeks met Emilio Gabaglio heeft samengewerkt, benadrukte Olivier Valentin, Nationaal Secretaris ACLVB, hoe belangrijk het was zijn nalatenschap te vrijwaren. Want die blijft essentieel.

LEIDEND FIGUUR IN DE EUROPESE EN INTERNATIONALE VAKBEWEGING

Geboren in Italië in 1937 onder het fascistische regime van Mussolini, wijdde Emilio Gabaglio zijn leven aan het verenigen van de Europese vakbeweging en hielp hij het Europees Vakverbond (EVV) te maken tot de invloedrijke instelling die ze nu is. Hij werd in 1991 tot Secretaris-Generaal verkozen en bekleedde die functie drie opeenvolgende termijnen, tot 2003.

Vanaf het begin van zijn mandaat was het zijn doel om het EVV, opgericht om werknemers op Europees niveau te vertegenwoordigen en hun stem binnen de instellingen van de Europese Unie te verdedigen, nieuw leven in te blazen. Hij slaagde erin een verenigde en

democratische vakbondsorganisatie bijeen te krijgen, die de verschillende stromingen vertegenwoordigde die voorheen als onverenigbaar werden beschouwd. Dit succes was een directe inspiratiebron voor de oprichting van het Internationaal Vakverbond (IVV), de overkoepelende organisatie voor de wereldwijde vakbeweging.

NALATENSCHAP TEGEN EXTREEM RECHTS

Als product van zijn tijd was hij een onvermoeibaar verdediger van vrijheid en democratie. Gedurende zijn hele loopbaan verzette hij zich tegen dictatoriale regimes in Europa (Spanje, Portugal) en Latijns-Amerika. Zijn inzet benadrukte de synergie tussen de vakbeweging en de bestendinging van democratieën.

De conferentie was en is bijzonder relevant in het licht van de resultaten van de recente verkiezingen in Europa. In veel nationale regeringen is de opkomst van extreem-rechts te zien. Die opleving is ook te zien in het Europees Parlement, vooral na de verkiezingen van juni 2024 die nationalistische en extreemrechtse

partijen hebben versterkt. De verzwakking van progressieve krachten binnen het Parlement bedreigt de sociale verworvenheden die zijn bereikt in de huidige onderhandelingen op Europees niveau.

INSPANNINGEN 30 JAAR LATER NOG STEEDS NODIG ...

Olivier Valentin herbevestigde het engagement van alle EVV-leden, inclusief de ACLVB, om de democratie te verdedigen, uitbuiting te bestrijden en zich te verzetten tegen extremisme, om op die manier het werk voort te zetten dat Emilio Gabaglio begonnen was. De noodzaak om de vakbondseenheid op Europees niveau te versterken blijft actueel. Onze Nationaal Secretaris benadrukte ook de noodzaak om de overgang van theorie naar praktijk te versnellen. Populisten buiten de angsten van werknemers uit door haat aan te wakkeren en hen te laten geloven dat "de situatie van degenen die minder hebben te wijten is aan degenen die nog minder hebben". Zo'n retoriek leidt alleen maar de aandacht af van de echte problemen. Het is absoluut nodig dat werknemers krijgen waar ze recht op hebben: een fatsoenlijk loon en goede arbeidsomstandigheden. Om dit te bereiken moeten we de sociale dialoog op alle machtsniveaus versterken: werknemers moeten aanwezig zijn aan de onderhandelingstafel!

Bij de ACLVB berusten we niet in fataliteit: we gaan vooruit. De uitdagingen van onze tijd, of ze nu sociaal, economisch of ecologisch zijn, vereisen dat we proactief en constructief reageren. De positieve vakbond zal zijn werk binnen het EVV voortzetten om ervoor te zorgen dat de vakbeweging de drijvende kracht blijft voor verandering op Europees niveau. ■

Audi Brussels, over and out: tijd voor de rekening

In het najaar van 2024 is de beslissing gevallen: de directie vond geen overnemer voor de site en zal ook niet verder zoeken.

Ze verlaat de enorme fabriek met duizenden werknemers, om nog maar te zwijgen van de onderaannemers. Terugblik op de sluiting van een van de grootste industriële sites in Brussel.



Bestendig Secretaris Stephan De Muelenaere (midden op de foto) met afgevaardigden van Audi en van onderaannemers.

Het staat nu op papier: de Audi-fabriek van Vorst sluit definitief tegen 28 februari 2025. Met het verdwijnen van deze industriële site in Brussel komt abrupt een einde aan de tewerkstelling van duizenden werknemers die rechtstreeks in dienst waren van de autoconstructeur of bij een onderaannemer werkten. Stephan De Muelenaere, Bestendig Secretaris bij ACLVB, situeert het begin van het dossier in juni 2023. Toen had de directie van Audi Brussels naar jaarlijkse gewoonte het personeel bijeengeroepen om de balans op te maken. Er kwam geen goed nieuws: "2024 en 2025 worden zeer moeilijke jaren". De verkoop van de elektrische Q8 valt tegen en de productie zou moeten dalen.

GEEN ANDER MODEL

Om het productieverlies van de Q8 te compenseren had de algemene directie van de groep in Duitsland overwogen een deel van de productie van de Q4 aan Brussel toe te vertrouwen. De aanpassingen aan de fabriek waren reeds uitgevoerd, de arbeiders waren bijgeschoold en er waren zelfs zo'n 200 wagens van de band gerold in Vorst. Maar reeds in oktober 2023 kwam de directie terug op die beslissing: de verkoop van de elektrische modellen van Volkswagen, ID3 en ID4, die in Duitsland werden geproduceerd, liet te wensen over. De Audi Q4 zou opnieuw in

het land van oorsprong worden gefabriceerd om de arbeidskrachten in Duitsland aan het werk te houden. En zo verloor het personeel in Vorst zijn job.

In februari 2024 liet Audi weten dat de productie van de Q8 voortaan in Mexico zou plaatsvinden, wetend dat dit het enige model was voor Brussel tot 2027. Reeds in april kondigde de directie het ontslag aan van alle uitzendkrachten, met in hun zog de interims bij de onderaannemers. Toen kwamen gesprekken op gang met het oog op ontslag van langdurig zieken, SWT'ers en "slechte werknemers", een soort reorganisatie met het doel de loonmassa te verminderen. In juni werd tijdens de raad van bestuur van VW-groep in Wolfsburg met geen woord gerept over een eventuele herstructurering van Audi Brussels. Toch viel het nieuws al 3 weken later.

VAN HOOP NAAR WANHOOP

9 juli 2024: Audi Brussels kondigt de herstructurering aan en slinkt zowat de helft van het personeel af, met het oog op sluiting tegen eind 2025. Het nieuws slaat in als een bom bij de werknemers, zowel door de inhoud als door de timing. Bij het begin van de zomer was het merendeel met jaarlijks verlof. Aankondigingen en overleg plegen terwijl het bedrijf zo goed als leeg is, het zal de strategie van Audi blijven tot op het einde, zo zal later blijken. Tijdens de

mer proberen vakbonden en de Brusselse overheid met de directie te communiceren, maar met weinig vooruitgang. Eigenaardig genoeg raadpleegde de Brusselse directie alleen de 26 potentiële overnemers voor de site. Slechts twee ervan werden weerhouden, tot uiteindelijk de mededeling kwam dat geen enkele voldeed. De directie heeft nooit details vrijgegeven over de overnemers met wie ze sprak. Noch de werknemersvertegenwoordigers, noch de overheid kregen medezeggenschap bij de keuze. Tijdens audits om informatie te krijgen over de overnemers gaf de directie niet thuis om de vragen van de overheid, de werknemers en de vakbonden te beantwoorden. Juridisch bekeken heeft Audi letterlijk de wet-Renault nageleefd, die voorziet dat een bedrijf verplicht is alternatieven te overwegen in geval van sluiting. De directie heeft potentiële overnemers weliswaar ontmoet, maar weigerde alle alternatieven. De wet-Renault moet verstrengd worden om dergelijke praktijken te vermijden.

In werkelijkheid is de directie van Audi Brussels niet echt vrij om te handelen, vermits de grote beslissingen bij de hoofdzetel in Wolfsburg getroffen worden. In november kwam een nieuwe raad van bestuur bijeen, waarbij geen enkel model nog aan Audi Brussels werd toegewezen, wat meteen de sluiting betekende voor de site. Dit is een zware domper voor de 4 000 mensen die er werken (Audi en onderaannemers). "Telkens kregen we hoop, en telkens weer smolt die en het werd steeds erger. Eerst de intrekking van het model Q4, dan de herstructurering die een sluiting wordt en ten slotte de directie die geen overnemer vindt", licht de ACLVB-afgevaardigde bij Rhenus Automotive Aziz Mouaouia toe, die tevens vertegenwoordiger is voor de vijf onderaannemers van Audi Brussels.

Samen met zijn collega's Nouredine Taybi en Adil Ben Moussa en alle collega's bij de onderaannemers wacht Aziz op een sociaal plan tussen Audi en de vakbonden. Audi heeft de intentie fase 1 (informatie) en fase 2 (consultatie) gelijktijdig af te sluiten. Inmiddels blijven de onderaannemers officieel zonder nieuws en moeten ze normaal blijven doorwerken, daar het lastenboek nog 20 000 à 25 000 voertuigen telt. Indien een onderaannemer zijn verplichtingen tegenover Audi niet nakomt, staat een schadeloosstelling te wachten die tot enkele miljoenen euro kan oplopen ...

TIJD VOOR DE AFREKENING

De raad van bestuur van de VW-groep legde 1,3 miljard euro op tafel voor alle aspecten van de sluiting van Audi Brussels (sluiting, afdankingen, verhuis van de machines, verkoop en overname van de site, enz.). Een deel dus van het bedrag zal dienen om het sociaal plan (wettelijk + extralegaal, wat met de vakbonden onderhandeld wordt). De vakbonden eisen een waardig sociaal plan, vertrekkend van een sokkel gelijk aan het gemiddelde jaarloon van werknemers bij Audi, met andere woorden: 60 000 euro. Deze basis zou voor alle werknemers gelden, ongeacht de anciënniteit. Daar zou 8 900 euro per jaar anciënniteit bijkomen, zowel voor Audi-werknemers als voor het personeel van de onderaannemers.

Op dit ogenblik gaat Audi niet akkoord met deze sokkel en wil het de helft van het bedrag (30 000 euro) pas uitkeren mits een minimum aan dienstjaren, waarbij slechts 2 500 euro extra zou voorzien worden per jaar anciënniteit. Het probleem is dat de financiële enveloppe voor het sociaal plan ruim onvoldoende is en niet eens volstaat voor enkel het Audi-personeel. Het bedrag werd bepaald op basis van een cao uit 2006-2007 en werd niet geïndexeerd. Er moeten meer middelen vrijkomen voor het sociaal plan. Maar ook hier geldt dat de beslissingen in Wolfsburg worden genomen.

De site mocht ook rekenen op subsidies de jongste jaren, waardoor de tewerkstelling behouden en zelfs vermeerderd kon worden. Audi Brussels ging akkoord met de teruggave van 6,6 miljoen euro aan steun voor opleiding, maar liet nog niets weten over alle subsidies die het de laatste 10 jaar ontvangen heeft en die de federale overheid teruggeeft. Het gaat om 150 miljoen euro. Verder wordt gevreesd dat Audi geld wil slaan uit de verkoop van het terrein, door het als hefboom te gebruiken bij de onderhandelingen.

Zo werd enkele jaren geleden in een gelijkaardig dossier de site van Caterpillar aan de staat verkocht voor een symbolische euro. Niets wijst echter in die richting bij Audi.

INZET OVERSTIJGT BRUSSEL

Buiten het verlies van het belangrijkste industrieel centrum beperken de onderhandelingen zich niet tot onze hoofdstad. VW-groep kondigde ook de sluiting aan van drie productie-eenheden in Duitsland, waarbij tienduizenden jobs gaan sneuvelen. Audi Brussels is de boom die ons belet het bos te zien van de crisis die de automobielsector in Europa treft. Vorst is de opener van een reeks onderhandelingen bij de VW-groep. Iedereen is er zich van bewust dat wat de Belgische werknemers uit de brand slepen, de basis zal vormen voor alle volgende onderhandelingen. Audi en de vakbonden hopen tegen het einde van het jaar een akkoord te hebben. Het dossier Audi is tekenend voor het mislukken van de handelsstrategie binnen de automobielsector in Europa. Door de nadruk te leggen op grote elektrische SUV's voor meer bemiddelde bevolkingsgroepen kwam het snel tot een instorting van de verkoop. Inmiddels biedt China kleinere en goedkopere zuiver elektrische modellen, die veel beter in de markt liggen, zowel binnenlands als internationaal.

GOED GEOLIED CRISISBEHEER

De directie van Audi Brussels heeft lessen getrokken uit het stopzetten van VW op de site in 2006. Toen bleven duizenden mensen ter plaatse. De onderhandelingen over een sociaal plan verliepen gespannen en de directie voelde zich waarschijnlijk ongemakkelijk door de onderbezetting. Sinds de eerste dag dat de productie officieel hervat werd, op 20 augustus, tracht de directie iedereen thuis te houden. De bedienden telewerken van thuis uit en worden dus 100% betaald. De arbeiders kunnen komen werken, 't is te zeggen: de enkelingen die zich in de gegeven omstandigheden nog gemotiveerd voelen. Bij economische werkloosheid ontvangen ze een toeslag van 26 euro. Wie niet meer gemotiveerd is, kan zich uit het productieproces zetten en ontvangt een werkloosheidstoelage van 13 euro.

Gevolg: geen grote mobilisatie op de site vermits de meeste werknemers verkiezen thuis te blijven, en dus minder media-aandacht. "In feite is het een verborgen staking die ten laste komt van de belastingbetaler", verklaart Stephan De Muelenaere, die verduidelijkt dat tijdens de

sluitingsprocedure geen enkele stakingsvergoeding uitbetaald werd. De directie onderhandelt volgens de eigen inzichten, gezien de overgrote meerderheid van het personeel thuis blijft. Audi tast dus in de buidel om het sociaal conflict uit de weg te gaan. "Bovendien is er een verschil in behandeling tussen de bedienden, die 100% doorbetaald blijven, en de arbeiders, evenals tussen de werknemers van Audi en de onderaannemers, die niet de keuze hebben", aldus nog de Bestendig Secretaris.

BEGELEIDING

Conform de wet-Renault moet outplacement worden aangeboden, zodat zoveel mogelijk mensen kort na de sluiting een nieuwe job vinden. Na 3 maanden voor wie nog geen 45 jaar is en 6 maanden voor wie ouder is. De begeleiding gebeurt door de gewestelijke tewerkstellingsdiensten. Het Brussels Gewest heeft reeds sinds de zomer een task force opgericht, samen met Actiris en de vakbonden, met het oog op een snelle en optimale beroepsomschakeling van de werknemers. Die wordt formeel eens de sluiting officieel is.

Slechts 14% van de Audi-werknemers woont ook in Brussel. De meerderheid is afkomstig uit Vlaanderen en in mindere mate uit Wallonië. De begeleidingsintensiteit zal gelijk zijn voor de werknemers van Audi en van de onderaannemers. Vanuit ACLVB wordt nu een cel opgestart die de verschillende diensten coördineert om de leden te helpen zo vlug mogelijk opnieuw aan het werk te geraken.

Wat het 54 hectaren groot terrein betreft, goed voor 10% van de oppervlakte van Vorst, laat Audi weten open te staan voor eender welke overname, maar zelf blijven ze niet. De site heeft een industriële bestemming en elke wijziging moet de instemming krijgen van de politiek. Er wordt dus voorrang gegeven aan industriële projecten.

DANK

ACLVB benadrukt dat er met de andere vakbonden goed samengewerkt is rond het volledige Audi-dossier en dat er permanent gecommuniceerd werd door alle actoren (politie, gemeentebestuur Vorst, vakbonden, enz.), zodat de actie van de werknemers in alle veiligheid kon verdergaan. Dank ook aan de politiediensten en de buurt in Vorst voor de blijken van solidariteit met de werknemers, evenals aan Net Brussel omdat zij alles proper hielden tijdens de bezetting. ■

E-team Limburg trok naar Diest

Op dinsdag 22 oktober trokken 18 leden van het E-team Limburg eropuit naar Diest in Vlaams-Brabant. Plaats van afspraak was de Sint-Sulpitiuskerk, op de Grote Markt. Daar werden we verwelkomd door Jef, de nachtwachter, en zijn vrouw Netje. Ze waren prachtig gekleed zoals in de jaren 1850. Na het aansteken van de kaars gingen we met hen op ronde. Zij gaven ons een duidelijke blik op het leven en de gebruiken van toen. We wandelden langs de kaai van de Demer, langs de brouwerijen - hier werd een liedje van weleer gezongen -, het begijnhof - ook hier werd gezongen -



en door het park, waar we getrakteerd werden op een perenborrel. Onderweg hielden we nog halt aan vakwerkhuisen en de Lakenhalle. Eens terug op de Grote Markt was de kaars op en ein-

digde de toer. Voor iedereen die het wilde, was plaats voorzien in een restaurant, waar we samen napraatten bij een lekkere maaltijd.

Diane Snoeckx

E-team Vlaams-Brabant bezocht suikerfabriek in Tienen

E-team Vlaams-Brabant heeft op 4 november een interessant event georganiseerd in de stad Tienen: een bezoek aan de welbekende suikerfabriek. Met dank aan André!

Gids Erik gaf ons, gepensioneerden van ACLVB, een slideshow over de geschiedenis van deze vermaarde zoetmakende fabriek, ook de differentiatie van de vervaardigde suikers werd bevattelijk uitgelegd. Met de nodige attributen voor de veiligheid en oortjes voor de rondgang in de fabriek werd vervolgens de tocht aangevat. Op het bietenplein, waar het een komen en gaan van vrachtwagens en landbouwtractoren met aanhangwagens was, wordt ook jaarlijks Suikerrock georganiseerd.

Doorheen de fabriek, wel met veel trappen, konden we het proces volgen van biet, bietensap tot suiker, al dan niet in vaste vorm. Wat opvalt, is dat deze fabriek zo ecologisch en duurzaam werkt als het maar kan, met hypermoderne technieken.



Gefascineerd en met het besef dat er veel labeur en knowhow op technisch en chemisch vlak, van bij de boer tot en met de verpakking, nodig zijn, werd afscheid genomen van een van de voornaamste werkgevers uit Tienen en zijn fabriek. Met dank voor de attentie, een pakje Cassonade Graeffe of 'kinnekensuiker' in de volksmond. Het zal onze zoete bek strelen.

Jan Van Keer

Mobiliteit voor ouderen: essentieel voor zelfstandigheid en sociale deelname

Freddy Van den Brande, lid van het E-Team van ACLVB en de commissie Mobiliteit binnen de Vlaamse Ouderenraad, heeft zijn bedenkingen gegeven over de huidige situatie

van de mobiliteit voor ouderen. Volgens hem zijn er tal van obstakels die het voor ouderen moeilijk maken om zich op een veilige en comfortabele manier te verplaatsen, wat hun onafhankelijkheid

en kwaliteit van leven ernstig onder druk zet. Mobiliteit is cruciaal voor ouderen om actief deel te nemen aan het dagelijks leven en isolement te voorkomen.

>>>

>>> Ouderen zijn vaak afhankelijk van openbaar vervoer, maar ervaren tal van obstakels. Haltes en bussen zijn vaak niet aangepast voor beperkte mobiliteit, en ouderen met een stok of looprek vrezden niet veilig te kunnen instappen. Zelfs als ze op de bus komen, zorgt de snelheid van de chauffeur voor ongemak. Daarnaast is het ticketsysteem vaak niet gebruiksvriendelijk, en de stijgende prijzen van fysieke kaartjes maken het vervoer voor ouderen moeilijker.

Het flexbussysteem, als alternatief, is niet ideaal. Het aanbod is beperkt en ritten moeten ver van tevoren worden aangevraagd, wat lastig is bij onvoorziene situaties zoals ziekenhuisbezoeken. De Minder Mobielen Centrales bieden beperkte ondersteuning, afhankelijk van vrijwilligers, en slechts een klein percentage van de ouderen kan hiervan gebruikmaken.

Daarnaast blijkt het concept van 'basisbereikbaarheid' in de praktijk vaak ineffectief. Door bezuinigingen op het vervoer moeten regio's keuzes maken, wat leidt tot het schrappen van verbindingen in minder dichtbevolkte gebieden. Dit zorgt ervoor dat ouderen in deze gebieden moeilijk toegang hebben tot goed vervoer.

GROTE GEVOLGEN

Het gebrek aan mobiliteit heeft grote gevolgen. Ouderen zonder goede vervoersmogelijkheden worden buitengesloten van sociale activiteiten, wat bijdraagt aan eenzaamheid en isolement. Kleine veranderingen, zoals een verplaatste buslijn of een verkeersvrij winkelcentrum, kunnen voor ouderen met beperkte mobiliteit onoverkomelijke barrières vormen. Het vermogen om van A naar B te komen bepaalt in grote mate hun deelname aan het dagelijks leven. Lokale ouderenraden moeten mobiliteit als prioriteit stellen, van het herstellen van stoeptegels tot het betrekken van ouderen bij mobiliteitsplannen. Ouderen verdienen een vervoerssysteem dat hen niet uitsluit, maar hen de kans biedt om actief en onafhankelijk deel te nemen aan de maatschappij. Zonder goede mobiliteit is er geen volwaardig leven. ■

Zenobius Desmedt

Wat serveert de nieuwe Vlaamse Regering? Vlaamse Regionale informeerde tijdens lunch lives

Wat staat er in het jongste Vlaams regeerakkoord en wat heeft de nieuwe Vlaamse regering voor werknemers in petto? De Vlaamse Regionale van ACLVB lichtte een en ander toe op het uur van de lunchpauze. Een gesmaakte formule!

"Bovenop het schriftelijk informeren van onze leden omtrent de sociaal-economische hete hangijzers zijn we onlangs met een nieuwe, meer interactieve formule gestart: de *lunch lives*", schetst Filip Lemberchts, Vlaams Gewestsecretaris ACLVB.

Tijdens twee recente lunch lives – digitale infosessies van telkens een half uurtje – gaven de adviseurs van de Vlaamse Regionale heldere toelichting omtrent het jongste Vlaams regeer-

akkoord. Ze belichtten de belangrijkste punten op het vlak van werk, wonen, welzijn, gezin, armoede, energie en mobiliteit. Gedurende de sessies was ook een live chatbox voorzien, waardoor de deelnemers rechtstreeks konden inpikken en meteen een antwoord kregen op hun vragen. "Er was veel interesse!", vertelt Filip Lemberchts. "Heel wat deelnemers keken rechtstreeks, op het middaguur. Een nog grotere groep bekeek de sessies nadien."

Lunch lives gemist? Geen nood! Stuur een mail naar vlaamse.regionale@aclvb.be en we bezorgen je de digitale linken om de sessies te bekijken op een moment naar keuze. Doen, het is dé kans om snel je kennis bij te spijkeren. ■

Vinger aan de pols tijdens zonale platforms

Ook tijdens de zonale platforms die de Vlaamse Regionale in alle zones in Vlaanderen aan het organiseren is, informeren we en houden we de vinger aan de pols. Want als we het beleid willen verbeteren, moeten we weten wat écht leeft onder werknemers.

Tijdens de zonale platforms, waarop afgevaardigden uitgenodigd worden, gaat het momenteel over de beleidsplannen inzake kinderopvang, dienstencheques en opleidingsbeleid. Filip Lemberchts: "We geven er info en toetsen af bij onze délégués of de adviezen die ACLVB formuleert aan de Vlaamse overheid, echt werkbaar zijn in de ondernemingen. Wat vinden de werknemers er zelf van?"

Afgevaardigden getuigen spontaan over de situatie in hun bedrijf - bv. inzake opleidingsbeleid of over het kinderopvangsysteem dat hun werkgever aanbiedt - en vertellen er meteen bij wat de ervaringen op de werkvloer zijn. "Dat is zeer verrijkend. Op die manier kunnen we gedragen voorstellen doen aan de Vlaamse overheid, geen voorstellen die in een ivoren toren bedacht zijn."

De thema's zullen ook aan bod komen tijdens het volgende Vlaams Regionaal Comité van ACLVB. Dat vindt plaats op 23 april 2025. ■



Tekst en uitleg tijdens het zonale platform in ondermeer Antwerpen. Maar ook dialoog. Wat denken werknemers echt over het beleid rond opleidingen, dienstencheques en kinderopvang?

Limburg

Bestendig Secretaris Luc Nijs zwaait af



Na zijn 20 jaar van onschatbare inzet bij de ACLVB namen we in Limburg afscheid van onze top-collega Luc Nijs. Zijn rol als bedrijfsonderhandelaar in Limburg zal niet snel vergeten worden. Met zijn creativiteit, empathie en vermogen om gevat tussen te komen, was hij een steunpilaar voor zowel collega's als de vele werknemers van diverse bedrijven. Hij voerde

de onderhandelingen steeds met passie en vastberadenheid en heeft telkens bewezen dat hij de stem van de werknemers met hart en ziel vertegenwoordigde.

Nu is het tijd voor een andere toekomst. Samen met zijn vrouw Hilde, de kinderen Bert en Ine en zijn twee oogappels Noah en Leo - de kleinkinderen - kan hij eindelijk volop genieten van wat

echt belangrijk is. Luc, we wensen je alle geluk en ontspanning toe die je meer dan verdiend hebt. Bedankt voor alles wat je hebt betekend voor ons en voor zoveel anderen. Geniet met volle teugen van deze nieuwe fase, en weet dat je altijd een plek hebt in onze herinneringen én harten. Veel geluk en geniet van je pensioen! ■

Gert Steegmans

Jonge werknemers hechten belang aan mentaal welzijn en loopbaanbegeleiding

De recente Werkbaarheidsmonitor van de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) toont aan dat jonge werknemers (18-35 jaar) steeds vaker last hebben van werkstress en burn-outklachten. Ongeveer 36% van hen ervaart werkstress, terwijl 13% burn-outsymptomen vertoont. Dat is een zorgwekkende stijging. Ten opzichte van oudere werknemers verliezen jonge werknemers de laatste jaren hun betere uitgangspositie voor werkbaar werk. De SERV en Jong SERV pleiten daarom voor meer investeringen in mentaal welzijn en loopbaanbegeleiding, zodat jonge werknemers gemotiveerd en duurzaam aan het werk kunnen blijven.

Jong SERV roept de Vlaamse Regering op om eerder in de loopbaan ondersteuning te bieden, bijvoorbeeld door loopbaancheques vanaf het begin van de carrière beschikbaar te stellen. Dit zou jongeren helpen om de juiste keuzes te maken en een passende job te vinden.

Maar ook positief nieuws: jonge werknemers scoren goed op leermogelijkheden, met 90,6% die aangeeft voldoende kansen te krijgen om bij te

leren op de werkvloer. Dit biedt hen de kans om zich te blijven ontwikkelen en hun competenties te vergroten. Uit het rapport blijkt verder dat jonge werknemers zich beter ontwikkelen dan oudere collega's op dit vlak. Toch ervaren jongeren met een lager opleidingsniveau vaker onvoldoende leermogelijkheden, wat aangeeft dat er ook voor deze groep meer ontwikkelingskansen moeten komen. Samenvattend benadrukken de SERV en Jong SERV de urgentie van maatregelen voor mentaal welzijn en vroege loopbaanbegeleiding, om werkstress en burn-out te verminderen en jonge werknemers optimaal te ondersteunen in hun carrière.

Lees het volledige artikel op www.freezbe.be.

NIEUW TELEFOONNUMMER VOOR FREEZBE!

FreeZbe heeft een nieuw telefoonnummer. Voortaan zijn we te bereiken op het nummer 092 42 39 39. Ben jij jobstudent, schoolverlater, jonge werknemer of jonge werkzoekende en zit je met een vraag waarmee wij je als jongerenverbond kunnen helpen? Aarzel niet ons te contacteren! ■

VRAAG HET AAN



e-mail freezbe@aclvb.be
tel. 09 242 39 39

Volg ons

-  www.freezbe.be
-  facebook.com/ilikefreezbe
-  [freezbeaclvb](https://instagram.com/freezbeaclvb)
-  [FreeZbe-ACLVB](https://twitter.com/FreeZbe-ACLVB)
-  [ACLVB Jongeren-Freezbe](https://www.linkedin.com/company/ACLVB-Jongeren-Freezbe)

Geniet van exclusieve kortingen dankzij het voordelenplatform!

Dankzij **Edenred Voordelen** geniet je van **exclusieve kortingen** bij honderden handelszaken, attractieparken en op talrijke webshops!

Uiteraard kan je via deze weg ook een **verblijf boeken** in Azur en Ardenne of in onze vakantiehuizen.

JE LIDGELD
heb je bij
de **ACLVB** zo
terugverdiend!



NOG NIET GEREGISTREERD? DOE HET DAN NU!

- 1 Indien we over een e-mailadres van jou beschikken, ontvang je een activatiemail. Zoniet kan je je zelf registreren met behulp van jouw lidnummer en je geboortedatum.
- 2 Ga naar je voordelenplatform en geniet volop van al je exclusieve kortingen!



Ken je het voordelenplatform nog niet?

Registreer je dan vandaag nog via www.voordelen.aclvb.be.

Zo krijg je onmiddellijk toegang tot kortingen bij vele winkels en webshops, én boek je een Cazura-vakantieverblijf aan het voordeligste tarief.



Vrije visie, eigen stem





Prettige feesten

en een gelukkig nieuwjaar!

Joyeuses fêtes

et bonne année!

Happy holidays

and best wishes for the new year!

Feliz Navidad

y próspero año nuevo!

Mutlu yıllar

Boas festas

e um feliz ano novo!

Wesołych świąt

i szczęśliwego nowego roku!

Sárbàtori fericite

si An Nou Fericit!

Весели празници

и щастлива нова година!

عطلة سعيدة وسنة جديدة سعيدة

Vrije visie, eigen stem

