



VRIJUIT

TWEEMAANDELIJKS LEDENBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Laten we vooruitgaan!

In dit nummer:

Week van de mobiliteit | Cafetariaplannen | Alles wat je moet weten over de pensioenbonus |
Neen aan toxisch leiderschap

INHOUD

Cafetariaplannen 4

Het cafetariaplan is een steeds populairdere vorm van flexibele verloning in ons land. Het systeem heeft voor- en nadelen. Hoe kijkt de ACLVB ernaar?

Pensioenbonus voor jou? 8

Wie zijn pensioen uitstelt en verder blijft werken, kan sinds 1 juli een pensioenbonus opbouwen. Lees meer in deze Vrijuit. En vraag advies op maat in je ACLVB-kantoor.

Vooruitgaan met de mobiliteit 10

Van 16 tot 22 september is er opnieuw de week van de mobiliteit. Ook dit jaar herhaalt de ACLVB haar engagement voor de mobiliteit van werknemers, hun welzijn en het milieu.

Als (kandidaat-)afgevaardigde beschermd tegen ontslag 12

Kandidaten voor de sociale verkiezingen en verkozen afgevaardigden zijn beschermd tegen ontslag. Wat zeggen wetgeving en rechtspraak over de voorwaarden en duur van de bescherming?

Werkloos? Spreid je resterende vakantiedagen 23

Als werkloze heb je recht op vakantie, en dat gedurende maximaal vier weken per jaar. Opgelet wanneer je in 2023 arbeidsprestaties hebt geleverd en nog een aantal dagen betaalde vakantie moet uitputten.



Gaat je werkgever failliet? Sluit je onderneming? De ACLVB blijft aan je zij



De ACLVB is er voor jullie!

Audi Brussels, BelGaN, CNH, Bristol, Berry Yarns, FedEx, Ontex, Nyobe, ... de afgelopen maanden viel alweer een reeks aankondigingen van ontslagen en herstructureringsplannen te betreuren.

In deze onzekere tijden ben je van één ding zeker: de ACLVB is er voor jou!

Onze medewerkers werken onvermoeibaar om de beste oplossing te vinden voor alle werknemers, op een constructieve manier. In geval van ontslag zullen ze je begeleiden, alle administratieve formaliteiten afhandelen en je gedurende elke fase op de hoogte houden.

Ben je een werknemer die getroffen wordt door een faillissement? Aarzel dan niet om onze brochure over je rechten in de faillissementsprocedure te raadplegen. De publicatie werd onlangs geüpdatet en omvat de reglementering, de actuele bedragen van de sluitingsvergoeding, enz.

Jouw rechten in de faillissementsprocedure, lees de brochure online op www.aclvb.be/nl/publicaties.

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

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.

Laten we vooruitgaan met mobiliteit!

Op het moment dat ik dit schrijf, staat 'De Week van de Mobiliteit' voor de deur. Van 16 september tot 22 september worden burgers in heel Europa aangemoedigd om alternatieve vervoersmogelijkheden te ontdekken: carpooling, auto-delen, fietsen, bussen, steppen, ...

Mobiliteit écht aanpakken is meer dan af en toe eens de fiets of de trein nemen. Daarom hebben de werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers in de Groep van 10 in het voorjaar de krachten gebundeld. Eind mei hebben we een gezamenlijke verklaring over de toekomst van mobiliteit opgesteld. Deze verklaring omvat de richtsnoeren van de sociale partners op het gebied van mobiliteit voor toekomstige regeringen en benadrukt de prioritaire dossiers. Want, eerlijk gezegd, de mobiliteitssituatie in ons land is zorgwekkend. Dat is helaas duidelijk voor zowel werknemers als ondernemingen. De verschillende regeringen moeten daarom durven sterke akkoorden sluiten tussen de diverse beleidsniveaus om tot een efficiënt en samenhangend mobiliteitsbeleid te komen.

Onze gezamenlijke verklaring, getiteld "Laten we vooruitgaan – Mobiliteit van de toekomst", kan gerust historisch genoemd worden. Het is de eerste keer in de afgelopen 10 jaar dat we met alle sociale partners tot een dergelijk groot en algemeen akkoord zijn gekomen.

Blijven in dialoog gaan met elkaar, ontvanke-lijk blijven voor elkaars bekommernissen en positief toewerken naar oplossingen, blijft het recept waarin ik sterk geloof en dat wij als Liberale Vakbond hoog in het vaandel dragen. Deze mobiliteitsverklaring toont dan ook aan dat die overleginspanningen vruchten afwerpen. Onderhandelingen mag je nooit zomaar opgeven, ze zijn de moeite waard!

Mobiliteit vinden we bij de Liberale Vakbond hoe dan ook een belangrijk thema. Een van de Doelstellingen 2030 van de ACLVB is het ontwikkelen van kwalitatieve, betrouwbare, duurzame en veerkrachtige mobiliteit.



Daarbij moeten we nieuwe wegen durven in te slaan. Mobiliteit is immers meer dan een autoloze zondag per jaar of een week in september de fiets gebruiken voor woon-werkverkeer. We moeten creatiever en ambitieuzer zijn als we willen dat mobiliteit daadwerkelijk de sociale en economische ontwikkeling in ons land ondersteunt.

Werknemers én werkgevers dragen hierbij een verantwoordelijkheid. Dit vraagt flexibiliteit van beide kanten. Misschien moeten werkschema's worden aangepast, kunnen bedrijven meer samenwerken aan bedrijfsvervoerplannen, moeten uurroosters op een ander tijdstip beginnen om verkeerscongestie te vermijden, kan de onderneming een fietsleaseplan aanbieden aan werknemers, enz.

Tot slot hoop ik dat de zomer je energie gegeven heeft om er dit najaar weer tegenaan te gaan. In de bedrijven kunnen de verkozen afgevaardigden nu écht aan de slag. Mobiliteit kan zeker een thema op de overlegagenda zijn.

Intussen is het nieuwe schooljaar in het Franstalig landsgedeelte al van start gegaan, een week eerder dan de traditionele start begin september van het Nederlandstalig onderwijs. De ochtend- en avondroutines die daarmee gepaard gaan, kunnen opnieuw voor drukte op de wegen zorgen. Ik hoop dat alles zo gestroomlijnd mogelijk verloopt en dat jij en je gezinsleden elke dag zonder stress, in de veiligste omstandigheden, met een goed functionerende infrastructuur, op een duurzame manier én tegen een betaalbare prijs op je bestemming aankomen. Samen met de andere sociale partners wil de ACLVB daar meer dan ooit werk van maken!

De mobiliteit in beweging brengen, laten we vooruitgaan! ■

Gert Truyens
Nationaal Voorzitter

Cafetariaplannen

Het recht om te kiezen

Op 27 juni hielden we vanuit de ACLVB een symposium over cafetariaplannen, met een voorstelling van ons standpunt. Het evenement vormde ook de gelegenheid om Mario Coppens te huldigen voor zijn loopbaan bij de Liberale Vakbond.



Cafetariaplannen bestaan in vele maten en vormen. De populariteit van extralegale voordelen is de laatste jaren toegenomen, blijkt uit een enquête van SD Worx.

Het cafetariaplan is een steeds populairdere vorm van flexibele verloning in ons land. Sommigen waarderen de voordelen ervan, anderen zijn op hun hoede en waarschuwen voor de gevolgen voor werknemers en de sociale zekerheid.

De Liberale Vakbond heeft een enquête gehouden onder zijn leden en afgevaardigden over hun loonpakket. Bedoeling was na te gaan hoe cafetariaplannen onthaald worden en hoe ze in bedrijven in de praktijk worden gebracht.

DEFINITIE

Merk op dat cafetariaplannen noch een definitie noch een wettelijk kader hebben, maar wel moeten voldoen aan een aantal bepalingen van het arbeidsrecht, het socialezekerheidsrecht en het fiscaal recht. Informeel kan een cafetariaplan worden gedefinieerd als "een loonsysteem waarbij werknemers binnen de

grenzen van het budget één of meer door de werkgever aangeboden extralegale voordelen kunnen kiezen".

Deze extralegale voordelen zijn de reële voordelen die voortvloeien uit de omzetting van het brutoloon. Volgens de arbeidswetgeving, socialezekerheidsreglementering en fiscale wetgeving is een voordeel onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen als het bezoldigend van aard is. Extralegale voordelen zijn te onderscheiden van wettelijke vergoedingen, zoals de terugbetaling van vervoerskosten en het uitbetalen van overuren. Het brutoloon mag weliswaar worden gewijzigd door de toevoeging van extralegale voordelen, maar mag nooit lager zijn dan het nationale of sectorale minimumloon. Er moet worden opgemerkt dat socialezekerheidsrechten worden opgebouwd op allerlei voordelen, zoals gsm's of

laptops van het werk. Deze voordelen hebben ook de verdienste dat ze de werknemer toelaten te besparen op bepaalde uitgaven.

WAARDE

Volgens een enquête van SD Worx speelt de waarde van extralegale voordelen een steeds belangrijkere rol in de verloning van werknemers. Deze voordelen spelen ook een steeds grotere rol in de macro-economische arbeidsverhoudingen. De bedragen van deze voordelen zijn ook gestegen, met name de fietsvergoeding, en het privégebruik en de cataloguswaarde van de bedrijfswagen.

Volgens dezelfde studie is de populariteit van extralegale voordelen de laatste jaren ook toegenomen. Het aandeel werknemers in de privésector dat maaltijdcheques ontvangt, is gestegen van 61,90% in 2018 naar 70,75% in 2021. De fietsvergoeding is voor dezelfde referentiejaar gestegen van 9,84% naar 13,36%, en het privégebruik van bedrijfswagens (voordeel in natura) van 17,1% naar 20,56%. Meer dan de helft van de werknemers in de privésector ontvangt ook ecocheques.

ENQUÊTE VAN ACLVB

De ACLVB heeft zelf een enquête gehouden onder haar aangesloten leden en afgevaardigden. Uit de resultaten blijkt dat 89,66% van hen maaltijdcheques ontvangt en 63,08% ecocheques, ruim boven het nationale gemiddelde. Hoewel CD&V een poging heeft gedaan om in 2021 een kader in te voeren, is dat er nooit van gekomen. Toch antwoordde 72% van onze leden dat ze het nodig vonden om een wettelijk kader voor cafetariaplannen op te stellen. Werkgevers die de fiscale gevolgen van het opzetten van een cafetariaplan willen kennen, kunnen een beoordeling aanvragen bij de FOD Financiën (rulings en prefilings).

GEVOLGEN VOOR DE SOCIALE ZEKERHEID

Socialezekerheidsbijdragen zijn niet alleen verschuldigd op het brutoloon, maar ook op bepaalde extralegale voordelen. Via hun bijdragen dragen werknemers bij aan de opbouw van hun socialezekerheidsrechten, met name op het vlak van pensioenen, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. In het algemeen hebben extralegale voordelen een negatief effect op de opbouw van deze rechten. Een lager brutoloon leidt niet alleen tot een lager pensioen en een lagere eindejaarspremie, maar ook tot minder vakantiegeld. De impact op de opbouw van socialezekerheidsrechten zal groter zijn bij lagere lonen.

BEWUSTMAKING

Uit de ACLVB-enquête bleek dat slechts weinig van onze leden (45%) door hun werkgever op de hoogte waren gebracht van de gevolgen van cafetariaplannen voor hun socialezekerheidsrechten. Ook zei slechts 23% dat ze zich bewust waren van deze gevolgen en gaf 42% toe dat ze er niet van op de hoogte waren. Er is duidelijk een gebrek aan duidelijkheid en informatie over dit onderwerp.

IN DE PRAKTIJK

Cafetariaplannen kunnen beperkt zijn tot één werknemerscategorie of in het hele bedrijf worden toegepast zonder onderscheid te maken naar categorie. Cafetariaplannen kunnen binnen hetzelfde bedrijf verschillend zijn voor verschillende categorieën van werknemers, bijvoorbeeld een 'wagen'-pakket dat uitsluitend gereserveerd is voor kaderleden.

Hoewel deelname aan het cafetariaplan in principe vrijwillig moet zijn, wordt het cafetariaplan soms ingevoerd via een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) die op bedrijfsniveau wordt afgesloten. Dit betekent dat de expliciete aanvaarding door de werknemer niet vereist is. Het kan ook eenzijdig door de werkgever worden ingevoerd via een algemene policy, het afsluiten van individuele overeenkomsten of het arbeidsreglement. Volgens ons onderzoek werd 53% van de cafetariaplannen ingevoerd via een cao.

Werknemers kunnen weigeren deel te nemen aan het cafetariaplan, waarbij ze hun weigering formeel kenbaar moeten maken aan de werkgever. Uit onze enquête blijkt echter dat veel leden (34%) niet het gevoel hebben dat ze een echte keuze hebben.

Het budget voor een cafetariaplan kan op ver-



Tijdens een panelgesprek onder leiding van moderator Bart Schols werden de standpunten van ACLVB tegen het licht gehouden.

schillende manieren worden samengesteld: de werkgever bepaalt een specifiek budget, de omzetting van brutoloon of eindejaarspremie, of de omzetting van beide tegelijk.

VOORSTELLEN

Na te hebben gezien hoe cafetariaplannen in bedrijven worden uitgevoerd, heeft de ACLVB in dit verband een aantal voorstellen gedaan:

- De invoering van een wetgevend kader om de praktijk van cafetariaplannen te reguleren en te controleren
- Het gebruik van prefilings of fiscale rulings zou systematisch en verplicht moeten zijn en vervolgens voorgelegd moeten worden aan de Ondernemingsraad of, bij gebrek daaraan, aan de Syndicale Delegatie. Dit zal belastingontduiking voorkomen en de wettelijkheid van cafetariaplannen garanderen.
- Werknemers moeten duidelijk en objectief geïnformeerd worden over de werking van het plan, de impact op de sociale zekerheid en de mogelijkheden en gevolgen van het verlaten van het plan of niet-toetreden.
- Het budget van het cafetariaplan mag per werknemer niet meer bedragen dan 10% van de brutoloonkosten op jaarbasis. De limiet is ook vastgesteld op zes keer het gemiddeld minimum maandinkomen.
- De toepasselijke loonindexeringen (bepaald door het bevoegde Paritair Comité) moeten systematisch en met terugwerkende kracht worden toegepast op het deel van het loon dat bestemd is voor het cafetariabudget.
- De werknemer moet steeds de mogelijkheid hebben om het cafetariabudget in zijn

oorspronkelijke parafiscale vorm te laten uitbetalen.

- De administratieve kosten van het cafetariaplan worden volledig gedragen door de werkgever.
- In bedrijven met een Syndicale Delegatie moeten cafetariaplannen worden ingevoerd of gewijzigd via een cao. Als er een Ondernemingsraad is, moet die elk jaar worden geïnformeerd over de invoering van cafetariaplannen en eventuele wijzigingen daarin. In het geval van kmo's moet het cafetariaplan worden ingevoerd op basis van een toetredingsakte en worden doorgestuurd naar het bevoegde paritair comité.

Waar cafetariaplannen een steeds belangrijkere rol spelen in de lonen in België, neemt de ACLVB het voortouw door deze voorstellen te formuleren en zo de uitwassen en schadelijke neveneffecten van dergelijke plannen zoveel mogelijk te vermijden. Er is geen sprake van ze te verbieden, want de werknemers zien ze als een win-winsituatie. Wat ze wel nodig hebben, is een duidelijk wettelijk kader en betere informatie van werkgevers naar werknemers toe over de gevolgen van deze cafetariaplannen voor hun socialezekerheidsrechten. Het vastleggen van een budgetlimiet is ook nodig om de indexeringsmechanismen te vrijwaren. Tot slot moeten deze plannen geïmplementeerd worden door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten, waarbij het sociaal overleg altijd gerespecteerd moet worden. ■

Werknemers verdienen bekwame leidinggevenden

Als leiden doet lijden

Leiderschap vormt een van de bepalende factoren voor het succes van een onderneming of organisatie. In de praktijk verloopt niet alle leiderschap even positief. Toxisch leiderschap, gekenmerkt door manipulatie, misbruik en een gebrek aan empathie, kan verwoestende gevolgen hebben voor werknemers. Zij verdienen beter!

De afgelopen maanden haalde het thema meermaals de media; her en der viel de noodkreet te horen van werknemers die een halt wilden toeroepen aan de schadelijke leiderschapscultuur bij hen op het werk. Dat toxisch leiderschap een niet te onderschatten impact heeft, staat buiten kijf. Medewerkers die lijden onder toxisch leiderschap, ervaren meer stress en angstgevoelens, en ontwikkelen een laag zelfbeeld. “Dat kan ernstige gezondheidsproblemen tot gevolg hebben”, weten de loopbaanbegeleiders van ACLVB. Op bedrijfsniveau creëert toxisch leiderschap een werkomgeving waar schrik regeert. Resultaat: een afnemende betrokkenheid van werknemers, een dalende productiviteit, een rem op innovatie en een hoog personeelsverloop.



TOXISCH LEIDERSCHAP HERKENNEN

Toxische leiders vertonen doorgaans bepaalde persoonlijkheidskenmerken, zoals narcisme, manipulatie en een gebrek aan inlevingsvermogen. Ze kunnen moeilijk overweg met andere opinies en kritiek. We zien dat ze weinig autonomie verlenen en niet helder communiceren met hun team. Verder uiten ze hun ongenoegen niet altijd direct, maar via subtiele, passief-agressieve opmerkingen. Ze misbruiken hun positie om anderen te kleineren of te pesten, en weigeren verantwoordelijkheid te nemen voor eigen fouten. Ze zijn duidelijk niet bereid te leren of te groeien. Vaak ook hebben ze favorieten in hun team, die ze anders dan anderen behandelen.

BLIJF ER NIET MEE ZITTEN

Mikail Avci, adviseur Welzijn bij de ACLVB: “Het is essentieel dat werknemers zich bewust zijn van de tekenen van toxisch leider-

schap, zodat tijdig kan ingegrepen worden.”

Slachtoffers vinden soms steun bij collega's. “Maar niet bij alle collega's”, getuigt een ACLVB-lid. “Diegenen die niet rechtstreeks moesten samenwerken met onze baas, vielen uit de lucht toen we hen vertelden over zijn schadelijke manier van leiding geven. Het gaat vaak ook over een subtiel, sluipend proces. In het begin zagen we bepaalde incidenten zelf ook door de vingers, we dachten dat een driftbui nu eenmaal kon voorvallen vanuit zijn functie die veel stress met zich meebracht.”

Het gebeurt dat medewerkers zich assertiviteitstechnieken proberen eigen te maken, met de bedoeling kortdader weerwerk te bieden op de communicatiestijl van hun leidinggevende.

Belangrijk is om niet met het probleem te blijven zitten. We raden werknemers zeker aan het probleem aan te kaarten bij hun HR-afdeling of bij de aangestelde vertrouwenspersoon, als die er is. Of om alvast hun verhaal te doen bij de ACLVB-afgevaardigden in het bedrijf, met hen praat je van mens tot mens.

Veerle Heirwegh, hoofd van de werkzoekenden- en werknemerswerking van ACLVB: “Als het probleem zich algemeen stelt en meerdere werknemers het ervaren, kunnen de vakbondsafgevaardigden bijvoorbeeld een enquête rond welzijn op het werk voeren en de resultaten daarvan ter sprake brengen op het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Of er kan een pestdossier opgesteld worden. Eerst wordt dan nagegaan of de situatie kan verbeteren via een informele psychosociale interventie. Indien dat niet

lukt, kan een verzoek tot formele interventie worden ingediend bij de preventieadviseur psychosociale aspecten. Vervolgens zal de werkgever collectieve maatregelen trachten te nemen. De collectieve aanpak primeert boven de individuele aanpak.”

PREVENTIE

“Wettelijk is in ieder geval bepaald dat de werkgever de nodige maatregelen moet treffen om psychosociale risico's op het werk aan te pakken en de schade ten gevolge van deze risico's te voorkomen of te beperken”, aldus Mikail Avci.

“In de dagelijkse realiteit moeten we vaststellen dat niet alle leidinggeversden kaas gegeten hebben van people management. Het is niet omdat iemand sterk is in het nemen van strategische financieel-economische beslissingen, dat die ook een goed leider is. Veel hangt bovendien af van de bedrijfscultuur. Huldigt de onderneming het principe van hiërarchisch leiderschap? Of zet ze in op een meer coachend leiderschap? Ook tussen kmo's en grotere bedrijven zien we verschillen. Doorgaans beschikken grotere bedrijven over meer middelen om werk te maken van een degelijk welzijnsbeleid en om bijvoorbeeld leidinggeversopleidingen in communicatie en management te laten volgen. Al biedt dat uiteraard nog geen garantie!”

Algemeen dringen we erop aan dat bedrijven investeren in dergelijke opleidingen. De bewustwording is wel aan de gang. “In dat opzicht ben ik verheugd dat we er binnen de Nationale Arbeidsraad – in het kader van een advies rond de re-integratie van langdurig zieke werknemers – hebben op aangedrongen dat zou worden geïnvesteerd in opleiding met een menselijke dimensie. Het helpt om leidinggevers psychosociale risico's te leren zien en er iets aan te doen”, wijst Mikail Avci erop.

Voor de ACLVB is het duidelijk: werknemers hebben recht op een gezonde werkomgeving met competente, mensgerichte leidinggevers. Ook dat maakt jobs tot werkbare jobs! ■

Arbeidsovereenkomst beëindigd omwille van medische overmacht?

ACLVB staat je bij!

Heeft je werkgever je arbeidsovereenkomst beëindigd omwille van medische overmacht? Dan kom je in aanmerking voor een tussenkomst voor gespecialiseerde dienstverlening, zoals loopbaanbegeleiding of gepersonaliseerde coaching. Daartoe stort je werkgever verplicht een bijdrage in het Terug Naar Werk-fonds.

WANNEER KUN JE EEN BEROEP DOEN OP HET TERUG NAAR WERK-FONDS?

Dat kan wanneer je als arbeidsongeschikt erkend bent en je werkgever zich op de medische overmacht beroepen heeft om je arbeidsovereenkomst (ten vroegste op 1 april 2024) te beëindigen. Binnen de 6 maanden vanaf de einddatum van je arbeidsovereenkomst moet je aanvraag bij het Terug Naar Werk-fonds ingediend zijn. (Uitzondering: werd je arbeidsovereenkomst tijdens de periode vanaf 1 april 2024 tot en met 1 juli 2024 beëindigd wegens overmacht, dan heb je tot en met 2 januari 2025 om aanspraak te maken op een tussenkomst van het fonds.)

Vanaf 1 april 2025 kom je, bij voldoende middelen in het fonds, eveneens in aanmerking wanneer je als werknemer of werkzoekende langer dan een jaar erkend bent als arbeidsongeschikt (invaliditeit).

WAT HOUDT DE TUSSENKOMST VAN HET TERUG NAAR WERK-FONDS IN?

Met de tussenkomst kan je gespecialiseerde dienstverlening, bv. specifieke loopbaanbegeleiding of gespecialiseerde coaching, op maat aankopen bij een door het fonds erkende dienstverlener. Een actuele lijst met de erkende dienstverleners kan je terugvinden op de website van het RIZIV, www.riziv.fgov.be. De uiteindelijke bedoeling is dat je effectieve stappen zet om opnieuw aan het werk te gaan, bij een andere werkgever of in een andere bedrijfstak, binnen je mogelijkheden.



HOE DE TUSSENKOMST AANVRAGEN?

Je kan de aanvraag online doen of op papier (zie www.riziv.fgov.be). Aarzel niet om je te laten bijstaan door de ACLVB! Als je aanvraag volledig is, dan wordt die door het RIZIV binnen de 45 dagen behandeld. Wordt je aanvraag goedgekeurd, dan ontvang je een unieke voucher (met een maximale waarde van 1.800 euro). Die dien je te overhandigen aan de door jou gekozen erkende dienstverlener. De voucher is 6 maanden geldig.

Je aanvraag kan bijvoorbeeld worden geweigerd als je niet voldoet aan de voorwaarden om aanspraak te maken op een tussenkomst van het fonds of als de gewenste gespecialiseerde dienstverlening niet verenigbaar is met je algemene gezondheidstoestand.

Indien de aanvraag wordt geweigerd, word je hiervan via aangetekend schrijven op de hoogte gebracht. Het is mogelijk om in beroep te gaan tegen deze beslissing binnen de 3 maanden na de kennisgeving. Laat je adviseren door de ACLVB!

Meer weten? Vraag raad in je ACLVB-kantoor. ■

Wat moet je weten over de pensioenbonus?

Sinds 1 juli 2024 kunnen werknemers, ambtenaren en zelfstandigen die hun pensioen uitstellen en verder blijven werken, een pensioenbonus opbouwen. Op die manier wordt langer werken financieel aangemoedigd. Je mag ten vroegste op 1 januari 2025 met pensioen gaan om recht te hebben op de bonus.



WAT?

De basisprincipes van de pensioenbonus zijn eenvoudig:

- Je bouwt een bonus op als je je pensioen uitstelt en verder blijft werken.
- Zo bouw je voor elke dag dat je langer werkt na de vroegste datum waarop je met pensioen kan (vervroegd pensioen of wettelijke pensioendatum als je niet met vervroegd pensioen kan) een bonus op, en dat maximum 3 jaar lang.
- De bonus is een nettobedrag: je betaalt er geen belastingen op (als je in België woont). Woon je in het buitenland? Mogelijk wordt de pensioenbonus die je in België opbouwt, wel belast in het land waar je woont.

Opgelet! Omdat de bonus nieuw is, geldt een overgangperiode:

- je kunt pas een bonus opbouwen vanaf 1 juli 2024 (ook als je daarvoor al met pensioen kon en verder werkte)
- en
- je mag ten vroegste op 1 januari 2025 met pensioen gaan, anders heb je geen recht op de bonus.

De pensioenbonus aanvragen hoeft niet. Hij wordt automatisch toegekend als je voldoet aan de voorwaarden.

Wie nu al een Belgisch pensioen ontvangt, heeft geen recht op de nieuwe bonus. Als je de oude pensioenbonus ontvangt, dan blijf je die behouden.

PENSIOENBONUS OPBOUWEN? CHECK, CHECK, CHECK!

Ben je geïnteresseerd om een pensioenbonus op te bouwen? Ga dan 3 elementen na.

✓ Check de start van de bonusopbouw

Je ziet voortaan de start van de opbouw in het nieuwe onderdeel 'Mijn pensioenbonus' op mypension.be. Ook de ACLVB kan de startdatum voor de opbouw van je pensioenbonus nagaan. Bovendien kan de ACLVB het bedrag van je bonus voor je berekenen.

✓ Check of je loopbaan volledig is

In het luik 'Mijn pensioenloopbaan' op mypension.be check je of je loopbaan volledig is. Dat doe je door te controleren of er geen perioden ontbreken, zoals bv. loopbaanperioden in het buitenland. De start van de bonusopbouw is immers de vroegste pensioendatum en die wordt bepaald op basis van je loopbaan. De ACLVB kan je hierbij bijstaan!

✓ Check de invloed op je pensioenbedrag

Onder 'Mijn pensioen plannen' op mypension.be kun je zien of en met hoeveel je pensioen stijgt als je langer aan het werk blijft. Ook zonder bonus zal het pensioen in de meeste gevallen stijgen omdat je langer bijdragen betaalt.

Momenteel geeft de simulator op mypension.be enkel het bedrag van je pensioen, maar nog niet het precieze bedrag van je pensioenbonus. Wil je het bedrag van je pensioenbonus al kennen? De ACLVB berekent het voor jou!

BEDRAG VAN PENSIOENBONUS VARIËERT

Het bedrag van je pensioenbonus is afhankelijk van je aantal loopbaanjaren op je vroegste pensioendatum. Elk jaar met minstens 104 gewerkte of gelijkgestelde dagen telt mee als loopbaanjaar. Ook het gegeven dat je voltijds of deeltijds werkte, heeft een invloed op het bonusbedrag.

Je kunt kiezen of je bonus in één keer of in een maandelijks bedrag wordt uitbetaald. Standaard wordt de pensioenbonus in één keer uitbetaald.

HOEVEEL BEDRAAGT DE PENSIOENBONUS ALS JE KIEST VOOR EEN EENMALIGE BETALING NA EEN 'GEWONE LOOPBAAN'?

Als je minder dan 43 jaar loopbaan hebt op de startdatum voor de opbouw van je pensioenbonus en je werkt voltijds verder, dan bouw je volgende bonus op als je kiest voor een eenmalige betaling:

- Voor het eerste jaar dat je verder werkt na je vroegste pensioendatum, krijg je in totaal 3 927,51 euro netto voor een voltijdse functie.
- Voor het tweede jaar dat je verder werkt na je vroegste pensioendatum, krijg je in totaal 7 855,02 euro netto voor een voltijdse functie.
- Voor het derde jaar dat je verder werkt na je vroegste pensioendatum, krijg je in totaal 11 782,53 euro netto voor een voltijdse functie.

Na 3 jaar voltijds verder werken na je vroegste pensioendatum heb je dus in totaal een pensioenbonus van 23 565,06 euro netto opgebouwd.

Simulatiemogelijkheden	ACLVB	Mypension.be
Pensioenbedrag en vroegst mogelijke pensioendatum/wettelijke pensioendatum	✓	✓
Een tijdelijke wijziging in de loopbaan	✓	✗
Invloed deeltijds werken met een sociale uitkering	✓	✗
Invloed loonswijziging (bv. naar aanleiding van cafetariaplan)	✓	✓
Invloed deeltijds werken zonder sociale uitkering	✓	✓
Invloed van ziekte, SWT of werkloosheid	✓	✗
Invloed stoppen met werken	✓	✓
Werknemer > zelfstandige (en vice versa)	✓	✓
Ambtenaar > zelfstandige	✗	✓
Ambtenaar > werknemer	✗	✓
Gezinspensioenen	✓	✗
Overlevingspensioenen	✓	✗
Afkopen studiejaren	✓	✓
Bruto/netto simulatie pensioenbedrag na pensioenaanvraag	✓	✗
Loonsimulatie met fiscale impact bij wijziging jobsituatie	✓	✗
Startdatum opbouw pensioenbonus werknemers en zelfstandigen	✓	✓
Simulaties bedrag pensioenbonus werknemers en zelfstandigen, incl. advies op maat	✓	✗*

Bij een lange loopbaan (als je 43 loopbaanjaren of meer hebt op de startdatum voor de opbouw van je pensioenbonus) bouw je je bonus onmiddellijk aan het hoogste bedrag op. Na 3 jaar voltijds verder werken na je vroegste pensioendatum heb je dan in totaal een pensioenbonus van 35 347,59 euro netto (11 782,53 euro maal 3) opgebouwd.

Al deze bedragen zijn gebaseerd op de index van mei 2024. Ze zullen verhogen bij iedere indexering.

Meer over de pensioenbonus en het antwoord op de meest gestelde vragen vind je op www.pensioenbonus.be.

Tip: advies op maat bij de ACLVB!

De ACLVB volgt de pensioenwetgeving op de voet. Aarzel dus niet om ons je pensioenvragen voor te leggen. Ons Advies- en Kenniscentrum Sociale Zekerheid maakt individuele pensioenprognoses die een

indicatie geven van je vroegst mogelijke pensioendatum en je te verwachten pensioenbedrag. De simulatiemogelijkheden gaan verder dan die op mypension.be. We kunnen je onder meer ook duidelijk maken wat de invloed van ziekte, SWT of werkloosheid op je pensioen zal zijn en welke gevolgen tijdelijke wijzigingen in je loopbaan inhouden voor je pensioen. Ook met al je vragen over je pensioenbonus kun je bij ons terecht. Overigens is het opbouwen van een pensioenbonus niet voor iedereen de meest voordelige optie.

In bovenstaand overzicht lees je welke simulaties mogelijk zijn via mypension.be en nog meer via de ACLVB!

Ga langs bij je plaatselijk ACLVB-kantoor en maak gebruik van deze uitgebreide pensioenservice voor leden! ■

*mogelijk vanaf juli 2025

Week van de mobiliteit

Proeven van actieve mobiliteit

Van 16 tot 22 september is er opnieuw de week van de mobiliteit, met als finale de autoloze zondag. Ook dit jaar herhaalt de ACLVB haar engagement voor de mobiliteit van werknemers, hun welzijn en het milieu. Enkele maanden geleden kwamen we met de sociale partners in de Groep van 10 tot een gezamenlijke verklaring over de mobiliteit van de toekomst.



- het tariefbeleid van de NMBS aanpassen
- het uitkeren van een fietsvergoeding verplicht maken voor alle werkgevers
- aanmoedigen en faciliteren van “Mobility as a Service”-initiatieven
- de coherentie tussen de verschillende politieke niveaus versterken bij het opstellen van mobiliteitsplannen
- de opvolging van de resultaten van de federale diagnostiek over het woon-werkverkeer te verbeteren, zowel in het algemeen als op het niveau van het sociaal overleg
- de introductie van een verplicht bedrijfsvervoerplan binnen het sociaal overleg

De week van de mobiliteit, die jaarlijks in september plaatsvindt, is een gelegenheid voor tal van actoren (bedrijven, politici, scholen, enz.) om na te denken over mobiliteit en om duurzamere vervoermiddelen te promoten. Voornaamste idee is automobilisten te laten overstappen op andere vervoersmodi, zoals de trein, de bus, de fiets of stappen.

OP VERSCHILLENDE NIVEAUS

Als vakbond speelt de ACLVB een belangrijke rol op bedrijfsniveau en eveneens op federaal niveau. In de bedrijven waar ze aanwezig zijn, bouwen onze afgevaardigden en Bestendig Secretarissen mee aan het mobiliteitsbeleid. Dat omvat actieplannen om de woon-werkverplaatsingen te verbeteren en stimulansen om andere vervoermiddelen te gebruiken (derdebetalerssysteem voor het openbaar vervoer, fietsvergoedingen en -leasing, ...), op voorwaarde dat de mobiliteitsbudgetten fiscaal billijk zijn en de financiering van de sociale zekerheid niet in het gedrang brengen. Het inzetten op telewerken en flexibele werk-

tijden is ook een belangrijke mobiliteitsfactor die het spitsverkeer helpt te verminderen.

Op nationaal niveau is het aan de overheid en de vervoersmaatschappijen om hun infrastructuur te ontwikkelen en zo alternatieven voor de auto aantrekkelijker te maken. Dat vergt uiteraard investeringen.

DUURZAAM MOBILITEITSBELEID

Nu er een nieuwe regering wordt gevormd, herhaalt de ACLVB haar 9 prioriteiten voor een duurzaam mobiliteitsbeleid in 2025:

- een duurzame mobiliteitsbonus invoeren in de personenbelasting, d.w.z. een belastingvermindering voor mensen die met de fiets, te voet of met het openbaar vervoer naar het werk gaan
- cao 19 herzien zodat het derdebetalerssysteem wijdverspreid wordt, met een betere vergoeding van trein-/bus-/metro-reizen door de werkgever
- de investeringen in het openbaar vervoer aanzienlijk verhogen
- meer investeren in transportinfrastructuur

LATEN WE VOORUITGAAN!

Afgelopen meimaand bracht de Groep van 10, waaraan ook de ACLVB deelneemt, een gezamenlijke verklaring uit over de mobiliteit van de toekomst. Onder de titel ‘Laten we vooruitgaan’ worden “de richtsnoeren van de sociale partners op het vlak van mobiliteit voor toekomstige regeringen” uiteengezet, en wordt hun aandacht gevestigd op prioritaire dossiers. De verklaring heeft het over mobiliteitsbeheer en de vereenvoudiging van bestaande regels en regelingen, tot goederen- en passagiersvervoer, inclusief de financiering van de infrastructuur en passende fiscaliteit. Op die manier zetten de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers die samen de Groep van 10 vormen, zich in om de mobiliteit voor iedereen te verbeteren!

De volledige gezamenlijke G10-verklaring ‘Laten we vooruitgaan - Mobiliteit van de toekomst’ vind je op de website van de Nationale Arbeidsraad, <https://cnt-nar.be/nl/about-cnt/groep-van-10-en-interprofessionele-akkoorden>.

ACLVB geeft mensen eigen stem in nieuwe reportagereeks

Echte verhalen, echte mensen

Onze slogan 'Vrije visie, eigen stem' staat al jaren naast ons logo en vat perfect samen waar ACLVB voor staat.

Met onze open visie op de maatschappij, onze focus op overleg en het belang dat we hechten aan vrijheid, onderscheiden we ons van anderen.

Mensen een 'eigen stem' geven is vandaag trouwens belangrijker dan ooit! Daarom laat ACLVB in een nieuwe reportagereeks échte mensen aan het woord, mensen met een verhaal, mensen die een gezicht geven aan de berichten in de media.

Op www.aclvb.be/echte-verhalen-echte-mensen maak je kennis met enkele van deze mensen. Ze delen hun ervaringen over moeilijke situaties op de werkvloer, herstructureringen en de impact op hun leven. We stellen ze graag aan je voor ...



Robert Thys – Van Hool

Robert Thys (61) uit Nijlen werkte dertien jaar bij busbouwer Van Hool. Vlak voor zijn pensioen sloeg het noodlot toe toen het bedrijf failliet ging, waardoor hij gedwongen met vervroegd pensioen moest. Als militant kende Robert vrijwel iedereen in het bedrijf

en zag hij hoe de gebrekkige investeringen Van Hool ten onder deden gaan. "Een bedrijf dat niet investeert, blijft stilstaan", vertelt hij. Ondanks zijn ervaring als magazijnier en zijn passie voor het vak verliet Robert met pijn in het hart het bedrijf. Vandaag heeft hij als zelfstandige een bijberoep in renovatie, maar hij maakt zich zorgen over zijn collega's die van nul moeten herbeginnen.



Danny Van Hove en Kevin Van Den Noorgate – Audi Brussel

Danny (54) en Kevin (35) werken al jaren bij Audi Brussel, waar ze zich altijd thuis voelden. Maar met de aankondiging van een her-

structurering die mogelijk 1 410 jobs kost, voelt de sfeer zwaar aan. Kevin, die al 13 jaar bij Audi werkt, is vakbondsafgevaardigde voor ACLVB. Samen met Danny, die zeven jaar in dienst is, getuigen ze over de onzekerheid die hen te wachten staat. "We wisten dat er iets niet juist was", zegt Kevin, verwijzend naar de afnemende productie en vele dopdagen. Beide mannen vrezen dat dit het einde is van hun tijd bij Audi en kijken met zorgen naar de toekomst.



Jutta Neumann – FedEx Express

Jutta Neumann (53) werkt al 27 jaar bij FedEx Express in Zaventem. Maar nu, na vijf ontslagrondes, staat haar job op het spel door een nieuwe herstructurering die 385 banen bedreigt. Als alleenstaande moeder met een studerende dochter vreest ze voor haar toekomst.

"Dit alles kan ik nu echt wel missen", zegt ze emotioneel. Ondanks haar vaardigheden en talenkennis hangt de schaduw van onzekerheid over haar carrière. Jutta is boos over de beslissing van FedEx om banen naar lageloonlanden te verplaatsen en vreest dat de constante dreiging van ontslag haar motivatie zal ondermijnen, zelfs als ze mag blijven.



Annick Van Malderen – Barry Callebaut

Annick Van Malderen werkt al 25 jaar bij chocoladefabrikant Barry Callebaut in Wieze, maar staat nu voor een onzeker toekomstbeeld. Door een herstructureringsplan dreigen meer dan 300 banen te verdwijnen, voornamelijk

door het verplaatsen van ondersteunende diensten naar lage-loonlanden zoals Polen en India. Annick, die als vakbondsafgevaardigde bij Customer Care werkt, is bezorgd over de impact op haar collega's, vooral de jongere generatie. "Wij zijn in de ogen van de directie slechts nummers", zegt ze. Ondanks de liefde en inzet voor het bedrijf wordt haar toekomst nu bepaald door de economische keuzes van de directie.

De ontslagbescherming van de kandidaten voor de sociale verkiezingen en de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en het comité

Nu de sociale verkiezingen achter de rug zijn, is het belangrijk te herinneren aan de principes omtrent de bescherming tegen ontslag van de kandidaten voor de sociale verkiezingen en de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en het comité.

In deze Vrijuit bespreken we wie van de ontslagbescherming geniet, wanneer de beschermingsperiode een aanvang neemt en hoe lang ze duurt. In de volgende Vrijuit komen de krachtlijnen over de draagwijdte van de ontslagbescherming en de sanctie bij het niet naleven van de ontslagbescherming aan bod.

WIE IS BESCHERMD TEGEN ONTSLAG?

De verkozen personeelsafgevaardigden en de kandidaten voor de sociale verkiezingen

De wet ontslagbescherming personeelsafgevaardigden van 19.03.1991 is van toepassing op de gewone en plaatsvervangende personeelsafgevaardigden en op de kandidaten voor de sociale verkiezingen.

Enkel de kandidaten die vermeld staan op de **definitieve** kandidatenlijsten (X + 77) voor de sociale verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel voor de raden en de comités, zijn beschermd tegen ontslag (*Hof van Cassatie 15.05.2000, JTT 2000, 371*).

Een kandidaat die zijn kandidatuur heeft ingetrokken, geniet niet van het voordeel van de ontslagbescherming. Zijn naam prijkt immers niet op de definitieve kandidatenlijsten (*Arbeidsrechtbank Antwerpen 19.11.2020, AR 20/2004*). Is een kandidaat die niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoet, beschermd tegen ontslag?

Een werkgever moet tijdig (X + 52 dan wel X + 61) beroep instellen tegen een kandidatuur die niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoet.

Heeft de werkgever nagelaten dit te doen en de

kandidaat komt voor op de definitieve kandidatenlijst, dan geniet de kandidaat - ook al voldoet hij niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden - dus van de ontslagbescherming (*Arbeidshof Luik, afdeling Neufchâteau 24.04.2019, SRK 20,277; Hof van Cassatie 17.10.2011, SRK 2011, 466*).

Ook wanneer achteraf geen sociale verkiezingen plaatsvonden omdat er bijvoorbeeld slechts één kandidaat werd voorgedragen en door het stembureau om die reden een pv van stopzetting van de verkiezingen werd opgesteld, blijft de ontslagbescherming. Deze kandidaat, ook al is hij de enige kandidaat en het orgaan dus niet zal kunnen functioneren, geniet als effectief verkozen van de bescherming tegen ontslag (art. 78 § 3 wet 04.12.2007).

De kandidaten bij de verkiezingen die achteraf nietig werden verklaard, zijn eveneens beschermd.

Werknemersvertegenwoordigers in de conventionele organen

En wat met de werknemersvertegenwoordigers in de conventioneel opgerichte overlegorganen? Een werkgever en de werknemersorganisaties kunnen een akkoord sluiten om een overlegorgaan op te richten zonder dat hiertoe een wettelijke verplichting bestaat. De werknemersvertegenwoordigers die zeten in deze conventionele organen, genieten echter niet van de bijzondere ontslagbescherming zoals voorzien in de wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden (*Hof van Cassatie 23.11.1981, JTT 1982, 201*).

Ook wanneer vakorganisaties in een onderne-

ming die wel voldoet aan de wettelijke norm overeenkomen geen verkiezingen te organiseren doch een aantal werknemers aan te duiden als personeelsafgevaardigde, genieten deze niet van de beschermingsregeling.

Bij gebrek aan wettelijke bescherming moet er via een overeenkomst dus voor gezorgd worden dat deze werknemers genieten van een degelijke conventionele bescherming.

Zo kan er worden overeengekomen dat in geval van een onregelmatig ontslag de werknemers aanspraak kunnen maken op een vergoeding naar analogie met de vergoeding zoals deze voorzien is in de wet van 19.03.1991 (*Hof van Cassatie 06.10.1997, RW 1998-1999, 779*).

De toekenning van een conventionele bescherming kan echter wel niet tot gevolg hebben dat de beschermende bepalingen van de wet van 19.03.1991 van toepassing zijn.

De procedure die wordt voorgeschreven door de wet van 19.03.1991 en die de voorafgaande erkenning door de arbeidsgerechten van de dringende reden beoogt, is dus niet van toepassing. Deze procedure betreft een uitzonderingsprocedure die enkel en alleen van toepassing is op de werknemers die onder het toepassingsgebied van de wet van 19.03.1991 vallen (*Arbeidshof Brussel 08.09.2023, AR 2023/AB/502*).

Syndicaal afgevaardigden belast met de opdrachten van het comité

De beschermingsregeling voorzien in de wet van 19.03.1991 is in principe niet van toepassing op de syndicaal afgevaardigden.

Zo er geen comité werd opgericht, is de syndicale

afvaardiging belast met de opdrachten van het comité en genieten de syndicale afgevaardigden van dezelfde bescherming als de personeelsafgevaardigden in de comités zoals voorzien in de wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden (artikel 52 wet van 04.08.1996).

Het feit dat een conventioneel comité opgericht werd, kan niet tot gevolg hebben dat de toepassing van voormeld artikel 52 wordt uitgesloten (*Arbeidshof Brussel 23.06.2014, JTT 2015, 60*).

De ontslagbescherming voor deze leden van de syndicale afvaardiging neemt een aanvang vanaf het ogenblik dat zij de opdracht als vakbondsafgevaardigde hebben opgenomen zelfs al hebben zij de effectieve uitvoering van hun opdracht inzake veiligheid en gezondheid nog niet aangevat (*Hof van Cassatie 17.03.2003, JTT 2003, 367*).

De vakbondsafgevaardigde moet dus niet bewijzen dat hij daadwerkelijk zijn opdrachten inzake preventie en bescherming op het werk aangevat heeft (*Arbeidshof Brussel 28.06.2019, JTT 2020, 83*).

De plaatsvervangende syndicaal afgevaardigde die opdrachten vervult van het comité, is slechts beschermd in de mate van en zolang hij de effectieve afgevaardigde vervangt (*Hof van Cassatie 10.02.2003, JTT 2003, 367*).

De verruimde bescherming geldt niet voor een kandidaat vakbondsafgevaardigde (*Arbeidshof Bergen 23.02.2016, AR 14/95*).

Een beding in een sectorale cao over de syndicale afvaardiging dat voorziet in de naleving van de bepalingen van die wet in andere gevallen dan voorzien in de wet van 19.03.1991 is nietig. De bepalingen van de wet van 19.03.1991 raken immers de openbare orde (*Arbeidshof Brussel 07.03.2018, AR 15/1021*).

WANNEER VANGT DE PERIODE VAN ONTSLAGBESCHERMING AAN?

De ontslagbescherming van de kandidaten bij de sociale verkiezingen en de werknemersafgevaardigden neemt een aanvang de 30ste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vastlegt (X - 30). Aangezien de lijsten moeten worden ingediend uiterlijk op X + 35, neemt de bescherming dus een aanvang vooraleer de werkgever op de hoogte is wie van zijn werknemers zich kandidaat zal stellen.



De werknemer die ontslagen werd voor X - 30, kan zich niet beroepen op de bescherming ook al liep de te presteren opzeggingstermijn verder na X - 30 (*Arbeidshof Brussel 05.03.2013, AR 05.03.2013*).

HOE LANG DUURT DE ONTSLAGBESCHERMING?

De effectieve en plaatsvervangende personeelsafgevaardigden

De personeelsafgevaardigden zijn beschermd tegen ontslag tot de datum van aanstelling van de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten.

Wanneer er bij de volgende sociale verkiezingen geen ondernemingsraad of comité moet worden opgericht, dan loopt de bescherming tot 6 maanden vanaf de eerste dag van de volgende verkiezingsperiode.

De kandidaten voor de sociale verkiezingen

De duurtijd van de bescherming is voor de niet-verkozen kandidaat gelijk aan die van de verkozen kandidaat voor zover het zijn eerste niet-succesvolle kandidatuur betreft. Wanneer de kandidaat bij de volgende verkiezingen opnieuw niet verkozen is, eindigt de bescherming 2 jaar na de aanplakking van de verkiezingsuitslag.

Een werknemer die bij de vorige verkiezingen kandidaat was voor de ondernemingsraad en nadien voor het comité, kan niet voorhouden dat het nog zijn eerste kandidatuur betreft.

Het Hof van Cassatie oordeelde bij arrest van 5 maart 2007 dat onder 'bij de vorige verkiezingen' moet worden verstaan de vorige verkiezingen

waaraan de werknemer deelnam (*Hof van Cassatie 05.03.2007, JTT 2007, 258*).

Een werknemer die bij de verkiezingen van 2016 niet verkozen werd, bij de verkiezingen in 2020 niet opkwam en bij de verkiezingen in 2024 opnieuw niet verkozen werd, geniet dus slechts van een ontslagbescherming van 2 jaar.

Wanneer de verkiezingen nietig worden verklaard door de rechtbank en er vervolgens nieuwe verkiezingen worden georganiseerd, dan kan dit niet worden beschouwd als 2 opeenvolgende verkiezingen maar als één en dezelfde verkiezing (*Arbeidshof Luik 20.02.2003, JTT 2003, 375*).

Leeftijdsgrens

De ontslagbescherming neemt een einde wanneer de werknemer de leeftijd van 65 jaar (66 jaar vanaf 01.02.2025 en 67 jaar vanaf 01.02.2030) bereikt, tenzij de onderneming de gewoonte heeft werknemers van zijn categorie in dienst te houden.

De verschillende behandeling van de werknemers die al dan niet de leeftijd van 65 jaar bereikt hebben, vormt geen schending van het gelijkheidsbeginsel (*Grondwettelijk Hof 20.10.2011*).

Een werkgever kan de arbeidsovereenkomst van een beschermd werknemer slechts beëindigen wanneer die werknemer 65 jaar is geworden.

Een eerder gegeven ontslag, zelfs wanneer de opzegtermijn slechts verstrijkt na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar, is onregelmatig (*Hof van Cassatie 14.12.2020, S.19.0020.F*). ■

Ilse Veugen

Klaar voor het najaar

	Winkel voordeliger bij Carrefour: € 48,75 voor een aankoopvoucher van € 50
	Voor een Fnac-voucher ter waarde van € 100 betaal je nu € 97
	10% korting bij Torfs! Een voucher van € 50 kost nu slechts € 45, een voucher van € 100 kost € 90
	Lager dan de laagste prijzen: € 98 voor een Colruyt Laagste Prijzen voucher van € 100
	Per Zalando-voucher van € 50 betaal je amper € 46
	Doe je voordeel bij Dreamland: winkel voor € 50 en betaal slechts € 47 dankzij de aankoopvouchers
	Bespaar op je aankopen bij Mediamarkt: een voucher van € 50 ontvang je voor € 48,75
	Met de speciale kortingscode geniet je in de HP Online Store (bij een minimumbedrag van € 400) € 50 korting op je bestelling (niet geldig op inkt en toner cartridges)

Is september een dure maand voor jou? Pak het slim aan en maak gebruik van de kortingen op het voordelenplatform voor ACLVB-leden. Wist je dat je het hele jaar door kortingen kan verdienen dankzij je lidmaatschap van de Liberale Vakbond? Neem regelmatig een kijkje op www.voordelen.aclvb.be en ontdek welke buitenkansjes op je wachten!

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 vele 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 **Ektivita 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





ACLVB blijft nummer 1 qua service en voordelen! Nieuwe ledenbijdragen

Het tarief van de maandelijkse ACLVB-ledenbijdragen werd licht verhoogd vanaf 1 juli. Geen nood, bij de Liberale Vakbond geniet je nog steeds het meest service en voordelen!

Door lid te zijn van de Liberale Vakbond ben je solidair met alle werknemers, werkzoekenden en wie recht heeft op een uitkering. Je versterkt hun stem. Je zorgt ervoor dat onze onderhandelaars zich elke dag voor de volle 100% kunnen inzetten voor de verdediging van je sociale rechten. Alleen al dat is een slimme, duurzame, mooie investering! En da's lang niet alles.

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. Oef, jij kan op beide oren slapen!
- **cadeautje bij mooie momenten in je leven:** Gefeliciteerd! De ACLVB verwerft 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 voordelenplatform van ACLVB koop je met korting in tal van handelszaken, winkels, 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 wordt je lidgeld grotendeels terugbetaald!

NIEUWE MAANDELIJKSE LIDMAATSCHAPSBIJDAGE (SINDS 1 JULI 2024)

werknemers (in de privésector, met een tewerkstelling van meer dan 50% van een voltijds regime)	€ 19,20
bepaalde sectorale uitzonderingen	€ 18,10
deeltijdse werknemers (met een tewerkstelling van maximaal 50% van een voltijdse betrekking)	€ 13,30
werknemers jonger dan 25 jaar	€ 17,30
leden tewerkgesteld in een erkend maatwerkbedrijf	€ 9,80
havenarbeiders	€ 21,50
voltijdse loopbaanonderbreking/voltijds tijdskrediet	zelfde bijdrage als net voor de aanvang van deze periode
werklozen, zieken, invaliden die afhankelijk zijn van een voltijds vervangingsinkomen	€ 13
volledig werkloze jongeren, gedurende de eerste 6 maanden van de inschakelingsuitkering	€ 10,10
volledig werkloze gezinshoofden na 1 jaar volledige werkloosheid	€ 12
wettelijk gepensioneerden	€ 6,20
solidariteitsbijdrage (zelfstandigen, huisvrouwen en -mannen, onthaalouders)	€ 6,10
studenten en jongeren in beroepsinschakelings-tijd	€ 0

Betaal je je lidgeld via een doorlopende opdracht? Vergeet dan niet het bedrag aan te passen, indien dat nog niet is gebeurd. ■

Jongeren en werk in 2024

Wat zeggen de cijfers?

Nieuwe cijfers over de tewerkstelling van jongeren wereldwijd laten positieve tendensen zien. Helaas zijn de verbeteringen niet overal gelijk verdeeld. Het IVV trekt aan de alarmbel.

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) bracht een nieuw rapport uit over de tewerkstelling van jongeren wereldwijd. De resultaten tonen aan dat de werkgelegenheid voor jongeren tussen 15 en 24 jaar wereldwijd verbetert sinds de coronapandemie. In 2023 was het jeugdwerkloosheidscijfer het laagste in 15 jaar, en het aantal werkloze jongeren is sinds 2000 niet zo laag geweest. Toch zijn de verbeteringen niet overal gelijk verdeeld. Vooral in Zuidoost-Azië en de Stille Oceaan zijn meer jongeren werkloos dan in 2019, en jonge mannen hebben meer kans op werk dan jonge vrouwen, met een verschil van

gemiddeld 0,7 procentpunt. Zorgwekkend is de toename van het aantal jongeren dat niet werkt, geen onderwijs volgt en ook geen beroepsopleiding krijgt, de zogenaamde NEET-jongeren (not in education, employment or training). Wereldwijd valt liefst 20,4% van de jongeren in deze categorie, waarvan twee derde vrouwen. In landen zoals die in de Arabische wereld, Noord-Afrika en Sub-Sahara Afrika is de situatie het meest kritiek. Hoewel de IAO voorspelt dat de wereldwijde jeugdwerkloosheid in 2024 en 2025 verder zal dalen, blijven deze regio's achter.

De IAO formuleert 5 belangrijke actiepunten voor een effectief werkgelegenheidsbeleid: het stimuleren van werkgelegenheid door economisch beleid, het investeren in onderwijs en beroepsopleiding, het ondersteunen van kansarme jongeren, het

bevorderen van ondernemerschap, en het waarborgen van werknemersrechten volgens internationale normen.

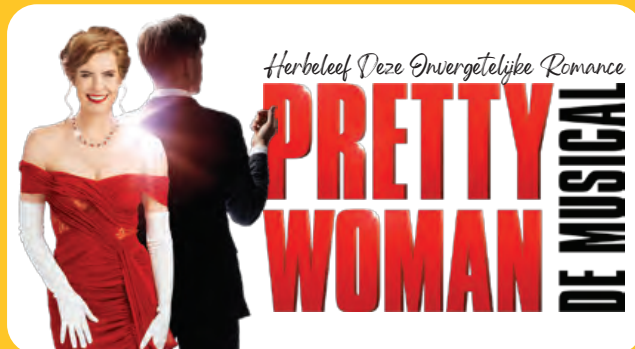
Daarnaast heeft het Internationaal Verbond van Vakverenigingen (IVV) zijn bezorgdheid geuit over de uitdagingen voor jongeren op de arbeidsmarkt. Veel jonge werknemers zitten vast in wankelende, laagbetaalde banen zonder mogelijkheden voor professionele ontwikkeling. En dat terwijl verschillende sectoren te maken hebben met personeelstekorten, veroorzaakt door lage lonen en slechte arbeidsomstandigheden. Het IVV roept op tot meer democratie op de werkplek, inclusief het recht van jongeren om lid te worden van vakbonden en collectief te onderhandelen, zodat zij beter beschermd worden in een steeds veranderende werkomgeving.



DEEP BRIDGE

Vlieg mee met Peter Pan naar Neverland! Van het magische elfenstof tot opwindende avonturen vol zwaardgevechten, in het magische universum van Peter Pan is alles mogelijk! Prachtige muziek, kleurrijke kostuums en adembenemende decors maken van deze voorstelling een onvergetelijke ervaring. Met o.a. Lotte De Clerck (#LikeMe), Nordin De Moor (Charlie and the Chocolate Factory) en Lotte Stevens (Mega Mindy).

Vanaf 7 december 2024 › Stadsschouwburg Antwerpen
11 & 12 januari 2025 › Capitole Gent
18 & 19 januari 2025 › Trixxo Theater Hasselt



Exact 35 jaar na de release van de iconische film brengt Deep Bridge vanaf 23 maart 2025 'Pretty Woman – De Musical' naar Antwerpen, Gent en Hasselt. De film met Julia Roberts en Richard Gere in de hoofdrol was een wereldwijde hit en is tot op vandaag nog steeds één van de meest geliefde romcoms allertijden. Helle Vanderheyden speelt de hoofdrol!

Vanaf 23 maart 2025 › Stadsschouwburg Antwerpen
25 - 26 - 27 april 2025 › Capitole Gent
2 - 3 - 4 mei 2025 › Trixxo Theater Hasselt

BOEK NU MET 30% KORTING OP [DEEPBRIDGE.BE/ACLVB](https://www.deepbridge.be/aclvb)

Europese Commissie: Ursula von der Leyen weer aan het roer!

'Europe's Choice' is de naam die Ursula von der Leyen gaf aan haar strategische richtlijnen om - bij herverkiezing - het beleid van de Europese Commissie tot 2029 te sturen. Het Europees Parlement zei ja. Hoe zit het met de vakbonden?

Op 18 juli 2024 werd Ursula von der Leyen, aftredend voorzitter van de Europese Commissie, met een comfortabele meerderheid herkozen. Deze herverkiezing vond plaats tegen de achtergrond van sterke oppositie van verschillende partijen, met name extreemrechts. Het resultaat toont het vertrouwen van het Europees Parlement. Von der Leyen won 401 van de 719 stemmen, 40 meer dan de vereiste meerderheid en 31 meer dan haar resultaat in 2019.

Deze bekrachtiging door het Parlement garandeert echter geenszins de rechten van werknemers. Een aantal punten wijkt aanzienlijk af van onze eisen en verdient bijzondere aandacht.

SOCIALE STANDVASTIGHEID

Met twee nieuwe instrumenten wil de voorzitter van de Commissie de wetgeving op het vlak van sociale bescherming en milieu die tijdens haar vorige ambtstermijn werd aangenomen, bestendigen en versterken.

Het eerste instrument heeft de vorm van een plan om de Europese Pijler van Sociale Rechten te implementeren. Dit is een reeks beginselen en rechten die zijn ontworpen om de Europese Unie een performante arbeidsmarkt en systeem van sociale bescherming te geven. Dit plan zal betrekking hebben op het beheer van AI en telewerken, rechtvaardige transitie en de invoering van een routekaart voor kwaliteitsjobs. Het tweede instrument is een plan om een schone, koolstofarme Europese industrie te ontwikkelen. Om dit te bereiken zullen meer investeringen in infrastructuur en schone energietechnologieën worden voorgesteld.

Ten slotte wil de Commissie huisvesting in de portefeuille van de Europese commissarissen opnemen, met als kern een plan voor betaalbare huisvesting. Dit Europese plan is het eerste in zijn soort.



IMPULSEN VOOR VEILIGHEID

Naast deze opmerkelijke vooruitgang is er de wens van de voorzitter om in te gaan op de eisen van een nieuwe, meer conservatieve en nationalistische strekking die zijn intrede heeft gedaan in het Parlement. Deze wil uit zich in het inzetten op veiligheidsmaatregelen ten koste van het tegemoetkomen aan sociale noden.

De voorzitter heeft beloofd het aantal grenswachten bij Frontex te verdrievoudigen. We zien ook het hanteren van een veiligheidsvocabularium in de context van het migratiebeleid. Terwijl er een humaner beleid nodig is om orde te scheppen in deze menselijke ramp.

Inzake de programma's voor concurrentievermogen en het tekort aan geschoolde werknemers vinden we het moeilijk om de sociale meerwaarde te zien. Wat het concurrentievermogen betreft, heeft de voorzitter de wens geuit om te dereguleren en de informatieverplichtingen van bedrijven, in het bijzonder kmo's, te verminderen. De ACLVB wijst erop dat, hoewel de wens om de economische activiteit vlotter te laten verlopen een lovenswaardig doel is, deze maatregelen niet contraproductief mogen zijn en de bestaande en toekomstige sociale bescherming niet mogen ondermijnen.

Wat ten slotte het tekort aan arbeidskrachten betreft, gaat de Commissie voorbij aan het verband tussen de slechte arbeidsomstandigheden in bepaalde sectoren en het tekort aan arbeidskrachten. Het bevorderen van levenslang leren als oplossing is in deze context des te belangrijker. Wel moet zulks bekostigd worden door de werkgever en plaatsvinden tijdens de werktijd. Bovendien moet ervoor worden gezorgd dat die vorming geen negatieve gevolgen heeft voor de werknemer. Maar deze details ontbreken in de strategie van de Europese Commissie.

WAT KUNNEN WE VERWACHTEN?

Bij gebrek aan concrete actie is het onmogelijk om een precies antwoord te geven. We kunnen echter wel zeggen dat het Europees Parlement weliswaar zijn vertrouwen in de voorzitter van de Commissie heeft uitgesproken, maar dat dit succes niet mag worden geïnterpreteerd als een voorbode van een makkelijk voorzitterschap voor Ursula von der Leyen. Haar actieplan versterkt namelijk de rol van de Commissie in Europese aangelegenheden en zal daarom veel weerstand oproepen. Bovendien zal de Commissie steeds meer te maken krijgen met regeringen waarvan extreemrechts deel uitmaakt en die huiverig zijn om 'nationale' bevoegdheden zoals defensie, huisvesting en veiligheid over te dragen aan de Commissie. Temeer daar het centrum, de oorspronkelijke fractie van Ursula von der Leyen, niet meer is wat het 5 jaar geleden was ...

Bovendien zal de rol van de vakbonden en de ACLVB op Europees niveau tijdens deze nieuwe ambtstermijn des te crucialer zijn om ervoor te zorgen dat solidariteit op een eerlijke manier wordt gestuurd en iedereen ten goede komt. ■

Raphael Boateng

Sociaal beleid werkt

De sociale zekerheid in ons land bestaat 80 jaar, maar heeft nog niets aan belang ingeboet. Recent onderzoek rond armoede en de positie van de lage middenklasse laat zien dat het aandeel mensen met een inkomen onder de armoedegrens gedaald is. Een sterk en sociaal herverdelingsbeleid blijft een noodzakelijk instrument om ongelijkheid en armoede in te dammen.

De coronacrisis en de explosie van de energieprijzen na de Russische inval in Oekraïne hebben de koopkracht van de Belgen onder druk gezet. Maar de overheid heeft tezelfdertijd ook ingegrepen om de bevolking te helpen de stormen te doorstaan. Het loont bijgevolg de moeite om na te gaan welk effect deze crisissen, het overheidsingrijpen en de veranderingen in de samenleving hebben gehad op de armoede in België en de positie van de lage middenklasse.

Op vraag van Decenniumdoelen en Denktank Minerva heeft professor Wim Van Lancker verder gebouwd op een eerder rapport over 'de lage middenklasse in België' waarin de periode 1985-2016 onder de loep werd genomen. Toen moesten we nog vaststellen dat de verschillende inkomensklassen in België steeds verder uit elkaar groeiden, en dat de inkomens kloof tussen mensen in armoede en de rest van de samenleving steeds dieper werd.

In het nieuwe rapport, dat in juli is voorge-

steld, wordt gekeken naar de periode 2018-2022: we vergelijken dus de situatie in België na de impact van de corona- en energiecrisis met de situatie voordien.

Het aandeel mensen met een inkomen onder de armoedegrens is sinds 2018 gedaald. Bovendien zien we ook dat de groep personen die tot de lage middenklasse of tot de kernmiddenklasse behoren, is toegenomen.

Een analyse van de cijfers leert dat de toename van het aandeel mensen met een inkomen uit arbeid de daling van het aandeel mensen in armoede niet kan verklaren, net zomin als andere sociaal-demografische veranderingen een afdoende verklaring bieden, zoals de toegenomen scholingsgraad en de zich versterkende diversiteit in de samenleving.

Een sterker en efficiënter overheidsingrijpen (verhoging van de minimumlonen, de minimumpensioenen, de minimumuitkeringen en de welvaartsaanpassing van de sociale uitkeringen) heeft wel een betekenisvolle, positieve impact gehad op de armoedecijfers. Meer mensen dan ooit worden uit armoede getild, en meer mensen dan ooit klimmen door uit de lage middenklasse naar de kernmiddenklasse dankzij sociale transfers.

'WERK, WERK, WERK' VOLSTAAT NIET OM ARMOEDE TERUG TE DRINGEN

Het maakt duidelijk dat een sterk en sociaal

herverdelingsbeleid een noodzakelijk instrument blijft om ongelijkheid en armoede in te dammen. De sociale zekerheid heeft bijgevolg zijn werk gedaan. Bovendien ging het toegenomen effect van de overheidstransfers niet ten koste van de hogere inkomensgroepen, aangezien hun relatieve positie opvallend stabiel bleef over de periode 2018-2022.

Een eenzijdige focus op 'werk, werk, werk' is weinig efficiënt en volstaat niet om de armoede terug te dringen.

We moeten dan ook zeer waakzaam zijn over voorstellen om de werkloosheidsvoorstellen versneld af te bouwen en te beperken in de tijd, de voorwaardelijkheid van de ziekte- en invaliditeitsuitkeringen te versterken en de sociale uitkeringen en het leefloon voor enkele jaren nominaal te blokkeren. Zo riskeren we dat de relatieve winsten voor de laagste inkomens snel weer uitgewist worden en dreigt de oorspronkelijke trend naar polarisatie en divergentie tussen de verschillende inkomensklassen zich opnieuw te manifesteren.

De boodschap is duidelijk: sociaal beleid werkt, afbouwbeleid zal armoede doen stijgen.

Het rapport "Armoede en de lage middenklasse in België en Vlaanderen: een actualisering" vind je op www.komafmetarmoede.be.

Caroline Van de Sande

ACLVB on the road

Geslaagde zomertour

Ook tijdens de zomer zaten we niet stil bij de ACLVB. Want net als vorig jaar trokken we de baan op voor een heuse zomertour. Aan heel wat bedrijventerreinen, industrieparken en winkelcentra in Vlaanderen hield onze blauwe camper halt en kwamen onze medewerkers naar je toe om te luisteren. Onze missie? Oplossingen vinden voor de uitdagingen waar jij en je

collega's dagelijks mee te maken hebben. Van koopkracht tot betere mobiliteit, van welzijn op het werk tot een gezonde work-life balans. Samen pakken we de problemen aan die nu belangrijk zijn, samen gaan we voor nog meer positieve veranderingen!



Enthousiaste reacties tijdens de ACLVB-zomertour, onder meer in West-Vlaanderen.

Week van de Mobiliteit in Vlaanderen

Niet langer treuzelen met duurzaam en betrouwbaar mobiliteitsbeleid

Vlaanderen is een welvarende regio waarop we terecht fier mogen zijn. Toch worden we dagelijks geconfronteerd met uitdagingen die onze levenskwaliteit beïnvloeden. Mobiliteitskwesaties bijvoorbeeld. In haar memorandum aan de komende Vlaamse Regering deelt de Vlaamse Regionale alvast haar constructieve kijk op onder meer dit thema.

Mobiliteit houdt de Vlaming bezig. Logisch. Jong, oud, rijk, arm, aan het werk of gepensioneerd, ... ons verplaatsen doen we allemaal. Elk op onze eigen manier en elk met onze eigen redenen om voor het één of het ander vervoermiddel te kiezen. In Vlaanderen blijkt de personenwagen nog steeds zeer populair, volgens ACLVB (groten)deels door een gebrek aan alternatieven. Want hoe geraak je met het openbaar vervoer op het werk als je in ploegen werkt? Kan je dicht genoeg bij je eindbestemming afstappen als je slecht te been bent? Is de weg naar je favoriete restaurant voldoende veilig om met de fiets te gaan? Bieden de Belgische spoorwegen een betaalbaar alternatief als je duurzaam op vakantie wil?

KLANTGERICHT OPENBAARVERVOERNETWERK

Op de website van de Vlaamse overheid lezen we al sinds 2019 dat Vlaanderen met het Decreet basisbereikbaarheid zijn hernieuwde mobiliteitsvisie concreet maakt. “Met die hernieuwde mobiliteitsvisie, Hoppin, zet Vlaanderen in op efficiënter, duurzamer en flexibeler openbaar vervoer, afgestemd op ons fiets- en wegennetwerk. Zo zijn scholen, ziekenhuizen, bedrijfsterreinen, sportcentra, cultuurcentra en winkelcentra vlot bereikbaar voor iedereen”, staat er te lezen.

“Bij ACLVB Vlaanderen vinden we dat het nogal lang wachten was op de implementatie van die nieuwe visie”, zegt Filip Lemberchts, Vlaams Gewestsecretaris ACLVB. Pas begin 2024 mochten we de eerste wankelste stapjes van de toepassing van dit decreet aanschouwen. En - zoals vaak bij veranderingen - ging en gaat dit alles gepaard met de nodige kinderziektes. Een echte evaluatie zullen we pas kunnen maken na enkele maanden of misschien wel jaren. “Maar de komende Vlaamse regering mag absoluut niet meer talmen wat de verdere implementatie van een klantgericht openbaarvervoernetwerk betreft. Als sociale partner zijn wij steeds bereid om constructief mee te werken aan de opvolging, evaluatie en eventuele bijsturing van het Vlaams beleid!”

DUURZAAM ÉN BETAALBAAR, OOK VOOR SINGLES

Anno 2024 nemen verplaatsingen een grote hap uit het gezinsbudget, en die hap lijkt alleen maar groter te worden door allerlei duurzame doelen die Vlaanderen moet halen. Bovendien merken we allen dat onze mobiliteit in sneltempo een enorme transitie aan het doormaken is. Da's goed en nodig als we onze steden en gemeen-

ten leefbaar willen houden voor onze kinderen en kleinkinderen. Vele Vlamingen begrijpen de nood aan duurzaamheid en zijn bereid om een nieuwe weg in te slaan. Tegelijk merken ze dat het inspanningen vraagt en dat de echte incentives voor een duurzame switch nog ontbreken. De ACLVB is ervan overtuigd dat onze Vlaamse Regering meer kan en moet doen, en moedigt de toekomstige bevoegde minister dan ook aan om volop te investeren, te motiveren en als overheid het goede voorbeeld te geven!

In heel haar memorandum vraagt de Vlaamse Regionale aan de Vlaamse Regering bovendien om een duidelijke ‘singlereflex’ te integreren in de beleidsvoorstellen. Mobiliteit neemt zoals gezegd een grote hap uit het gezinsbudget en eenpersoonsgezinnen dragen die kosten noodgedwongen alleen. De ACLVB dringt erop aan aantrekkelijke en betaalbare alternatieven prioritair uit te werken, en ook aangepaste tarieven te voorzien voor alleenstaanden, met of zonder kinderlast, zodat zij niet in vervoersarmoede terechtkomen.

JUISTE PRIKKELS

De Vlaamse Regering moet er volgens ACLVB voor zorgen dat de Vlaming goed weet wat er van hem of haar verwacht wordt en tegen wanneer. Bovendien moet ze kiezen voor de juiste incentives zodat iedereen meekan op deze innovatieve weg. Wat doe je bijvoorbeeld als je auto vandaag aan vervanging toe is? De Vlaamse Regering vraagt vandaag om te elektrificeren en geeft er ons zelfs een premie voor. Mooi, maar beseft ze dat zo'n elektrische wagen vandaag nog erg veel geld kost en bovendien nog amper te vinden is op de tweedehandsmarkt? Is Jan Modaal dan wel zo gebaat met deze premie? De ACLVB denkt alvast van niet. Wij vrezen dat die steun terechtkomt bij mensen die zonder de premie ook wel over voldoende koopkracht beschikken om deze fiscaal voordelige keuze te maken. De ACLVB stelt voor om over de gewestgrenzen heen rond de tafel te gaan zitten en samen met een groep representatieve stakeholders onze gehele verkeersfiscaliteit onder de loep te nemen.

“De ACLVB ijvert voor een kwalitatieve, betrouwbare, duurzame en veerkrachtige mobiliteit. Daar zal moed en doorzettingsvermogen voor nodig zijn op elk niveau, maar we mogen absoluut niet langer treuzelen”, besluit Filip Lemberchts. ■

Wat is het verschil tussen het bruto- en nettoloon?

Je stressniveau is reeds gedaald. Klamme handen verdwijnen en dat zenuwachtig gewip met je voet is gestopt. Het sollicitatiegesprek is goed verlopen. Zeker ben je nooit, maar de job lijkt binnen. Plots vraagt de persoon recht tegenover je, hoeveel je wenst te verdienen. Slik ...

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

Wat is bedrijfsvoorheffing?

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

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

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

Wat zijn socialezekerheidsbijdragen?

Ons systeem van sociale zekerheid werkt als volgt: elke werknemer staat 13,07% van zijn brutoloon af aan de sociale zekerheid. Met

dat geld worden heel wat zaken betaald: pensioenen, ziekte-uitkeringen, werkloosheids-uitkeringen, kindergeld, ...

Hoe bereken ik mijn nettoloon?

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

Tip: op www.aclvb.be/nl/bruto-nettocalculator vind je een handige bruto-nettocalculator! Op die manier maak je makkelijk een omrekening van bruto- naar nettoloon, of vice versa!

Heb je nog vragen? Aarzel niet en contacteer ons! We kunnen niet alleen loonberekeningen maken op maandbasis, maar ook op jaarbasis. Bovendien kunnen we je duidelijk maken wat een en ander betekent voor je belastingen. ■

VRAAG HET AAN



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

Volg ons

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

Verplichte raadpleging voor bedrijfsvervoerplannen in Brussel

Bedrijven in Brussel met meer dan 100 werknemers zullen het akkoord van de Ondernemingsraad moeten hebben alvorens ze hun bedrijfsvervoersplan (BVP) indienen. Bovendien zullen er financiële sancties van toepassing zijn.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest telt het grootste aantal auto's per dag op zijn wegen, als gevolg van de economische activiteit en instanties die er aanwezig zijn. In 2022 reden dagelijks bijna 400.000 auto's op de wegen van het Gewest. De meeste van die verplaatsingen zijn voor woon-werkverkeer en voor zaken.

Om die verplaatsingen te beperken, maken bedrijfsvervoerplannen al 20 jaar deel uit van de Brusselse werkomgeving. Aanvankelijk hadden ze enkel betrekking op bedrijven met meer dan 200 werknemers, maar later ook op bedrijven met meer dan 100 werknemers, met steeds meer verplichte maatregelen. De nieuwe bedrijfsvervoerplannen, die tegen 31 januari 2025 moeten worden ingediend, bevatten twee nieuwigheden: de verplichte instemming van de Ondernemingsraad en de invoering van een financiële sanctie.

WAT IS EEN BVP?

Een bedrijfsvervoersplan (BVP) bestaat uit het onderzoeken, implementeren en opvolgen, op bedrijfsniveau, van maatregelen om duurzaam beheer van verplaatsingen in verband met de bedrijfsactiviteit te bevorderen.

Het plan moedigt een bedrijf aan maatregelen te nemen om de mobiliteit te verbeteren, zoals het voorzien van fietsenstallingen, het invoeren van telewerken, een cafetariaplan, een mobiliteitsbudget enzovoort.

Volgens de cijfers voor 2021 werkt 40% van de 730.000 werknemers in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in een bedrijf met een BVP. Dankzij een toename van het aantal maatregelen en terugbetalingen voor het openbaar vervoer is het gebruik van de auto om naar het werk te gaan sinds 2005 met 20% gedaald (+5,4% in Wallonië en -2,9% in Vlaanderen).

VERPLICHTE MAATREGELEN

Bedrijven zijn niet vrij om hun bedrijfsvervoerplannen naar eigen goeddunken te beheren, het Gewest legt 7 verplichte maatregelen op:

- een mobiliteitscoördinator aanstellen die fungeert als schakel tussen het bedrijf en Leefmilieu Brussel bij de uitvoering en evaluatie van het plan
- informeren en communiceren over het BVP (modal split, mobiliteitsdoelstellingen en geplande en/of hangende maatregelen in het kader van het BVP binnen het bedrijf)
- minstens één keer per jaar sensibiliseringsacties doen voor het personeel om alternatieven voor het individueel wagengebruik te promoten
- een multimodaal toegangsplan hebben: alle vervoerswijzen naar de bedrijfssite en de parkeermogelijkheden voor auto's en fietsen moeten worden aangegeven, idealiter op de website van het bedrijf
- voorzien in fietsenstallingen, in overeenstemming met de gewestelijke regelgeving over het aantal plaatsen en de kenmerken van de fietsparkeerplaats
- een mobiliteitsplan hebben voor uitzonderlijke situaties, zoals vervuilingsspieken, stakingen van het openbaar vervoer, lockdown, enz.
- een mobiliteitsbudget of cafetariaplan voor bedrijven met meer dan 10 bedrijfswagens op de site

Anders naar het werk



Vrije visie, eigen stem 

NIEUW

Vanaf 2024-2025 moeten alle BVP's die worden ingediend bij Leefmilieu Brussel eerst worden goedgekeurd door de Ondernemingsraad (OR) (of, als dat niet kan, de Syndicale Delegatie). Voorheen kon de directie de modaliteiten van het bedrijfsvervoerplan gewoon bekendmaken aan het personeel. Nu is het echter verplicht om sociaal overleg te hebben in het kader van dit plan! Als de OR het er niet mee eens is, moet het bedrijfsvervoerplan worden aangepast en opnieuw aan de OR worden voorgelegd.

Tot slot is er een financiële sanctie ingevoerd voor bedrijven die hun verplichtingen op het vlak van mobiliteit niet nakomen. Als het BVP ontbreekt of onvolledig is of niet voldoet aan de hierboven opgesomde verplichte maatregelen, krijgt het bedrijf een waarschuwing en een termijn om zijn BVP te corrigeren. Als het BVP na deze termijn niet is ingediend of gewijzigd, ontvangt het bedrijf een administratieve boete.

Brusselse Regionale organiseert fotowedstrijd!

Werk jij in het Brussels Gewest?

Mail tijdens de Week van de Mobiliteit, tussen 16 en 22 september, een leuke foto van **jezelf op weg naar het werk** naar brusselse.regionale@aclvb.be.

De beste foto's zullen worden gedeeld op de ACLVB-CGSLB 'Go Brussels' Facebook-pagina!

Laatste ronde voor Audi Brussels?

Deze zomer is heel wat inkt gevloeid over de fabriek van Audi Brussels, het voormalige VW. In juli kondigde de Duitse autobouwer een herstructureringsplan aan met drie ontslagrondes. Politieke autoriteiten en vakbonden proberen de schade te beperken.



Brussels minister van Werk Bernard Clerfayt (links in beeld) nodigde onder meer de vakbonden uit om het te hebben over de toekomst van Audi Brussels.

den en de overheid zich nu al voor om de schade bij Vorst te beperken. Dit betekent onderhandelen over het “extralegale” van het sociaal plan en begeleidende maatregelen om het personeel zo snel mogelijk terug aan het werk te krijgen. In dat opzicht kan het recente voorbeeld van de Vlaamse busfabrikant Van Hool, in dezelfde sector, als positief worden aangehaald. Drie maanden na de aankondiging van het faillissement had meer dan de helft van het personeel een nieuwe baan gevonden.

Opdat iedereen zo goed mogelijk voorbereid zou zijn, nodigde de Brusselse minister van Werk Bernard Clerfayt de vakbonden (waaronder de ACLVB), Actiris en Bruxelles Formation uit voor een vergadering op 23 augustus over de toekomst van Audi Brussels. Hoewel het behoud van de industriële activiteit van de site de prioriteit blijft, spitsten de besprekingen zich ook toe op de verschillende beschikbare steunmogelijkheden om ontslagen werknemers aan een nieuwe baan te helpen. Een groot deel van het personeel woont niet in Brussel maar in Vlaanderen en Wallonië; de ondersteuning vereist dus een nauwe samenwerking tussen de verschillende gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling (Actiris, VDAB, Forem). Voorlopig kan nog niets in werking worden gesteld, aangezien noch de vakbonden noch de openbare instellingen over een lijst beschikken van de personen die door de herstructurering worden getroffen. Alles zal afhangen van de bereidheid van Audi om zo snel mogelijk transparant te communiceren.

De ACLVB zal in elk geval alles in het werk stellen om de werknemers op de hoogte te houden en om de schade van deze herstructurering te beperken, in het belang van de aangesloten werknemers. ■

Net als VW 17 jaar geleden is de Audi-fabriek in Brussel met sluiting bedreigd. Het enige model dat nog in Vorst wordt geproduceerd, de dure elektrische SUV Q8 e-tron, verkocht minder goed dan verwacht. Begin dit jaar kondigde Audi al aan dat de nieuwe Q8 niet langer in Vorst zou worden geproduceerd, maar in Mexico en China, wat de vrees wekte voor een verdere vermindering van de productie en dus al slecht nieuws betekende voor de Brusselse vestiging. In 2023 was er een plan om de Q4 in Vorst te produceren, maar dat werd uiteindelijk opgegeven. Voor de werknemers kwam de koude douche begin juli, op het moment dat een groot deel van hen op vakantie was: de herstructurering zal plaatsvinden in de vorm van drie golven van collectieve ontslagen gespreid over een jaar. Deze beslissing doet vrezen voor een definitieve sluiting tegen eind 2025.

GEBREK AAN INFORMATIE

Op het moment van schrijven van dit artikel hadden de werknemers geen uitleg gekregen over de redenen voor deze herstructurering,

met illustrerende cijfers. De besprekingen in het kader van de procedure-Renault zijn op 22 augustus aangevat, tijdens een Buitengevone Ondernemingsraad. Er kwamen echter weinig antwoorden op de vragen van het personeel. Het moet gezegd dat dit dossier niet enkel afhangt van de directie van de fabriek in Vorst, maar afkomstig is van de groep in Duitsland. Naar verwachting zullen op Europees niveau discussies plaatsvinden over de vraag waarom een Duitse groep zou besluiten een deel van zijn productie naar buiten de EU te delokaliseren. Tegelijkertijd wil Europa zijn burgers aanmoedigen om in de zeer nabije toekomst elektrische auto's te gaan gebruiken. Een fabriek van deze omvang, die al volledig is uitgerust voor de productie van elektrische voertuigen, laten sluiten lijkt niet erg rationeel. Politici zullen alles uit de kast moeten halen om de fabrikant ervan te overtuigen een ander model te plannen voor productie in Vorst.

ZICH VOORBEREIDEN OP HET ERGSTE

Hoewel er nog hoop is, bereiden de vakbon-

Werkloos?

Spread je resterende vakantiedagen

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



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

Indien je recht hebt op vakantiegeld in 2024 (doordat je in 2023 nog arbeidsprestaties bij een werkgever leverde), kan je voor vakantiedagen geen werkloosheidsuitkering ontvangen. Heb je in 2023 niet gewerkt, dan wordt je werkloosheidsuitkering doorbetaald tijdens je vakantieperiode.

Let op! De vakantiedagen die door vakantiegeld gedekt zijn maar die je nog niet opnam gedurende het jaar, worden in mindering gebracht van je uitkeringen in de

cember. Je uitkering kan hierdoor een flink stuk lager zijn. Hou hiermee rekening zodat je niet voor onaangename verrassingen komt te staan.

Je zal in oktober een brief van de ACLVB ontvangen. Hierin wordt het aantal dagen betaalde vakantie dat je nog moet uitputten vermeld. Ga je niet akkoord met deze berekening, neem dan contact op met je ACLVB-secretariaat. Als je ons de nodige bewijsstukken (vakantiestrookjes, loonfiches of attesten van je werkgever) bezorgt, kan dit rechtgezet worden. ■

Praktisch nieuwtje voor wie tijdelijk werkloos is of wordt

Ben je aan het werk, dan kan het gebeuren dat je werkgever je een periode van tijdelijke werkloosheid oplegt (bv. bij slecht weer in de bouwsector, economische moeilijkheden van het bedrijf, ...). Voor het ontvangen van werkloosheidsuitkeringen dien je dan de controlekaart in te vullen. Weet dat je vanaf 1 januari 2025 je controlekaart tijdelijke werkloosheid (eC3.2) verplicht elektronisch zal moeten invullen. De papieren controlekaart verdwijnt.*

De elektronische 'stempelkaart' biedt alvast heel wat voordelen: je kan de kaart niet verliezen, een foutje is makkelijker rechtgezet, de verwerking van je gegevens verloopt sneller, enz.

Ben je momenteel tijdelijk werkloos en wens je de elektronische controlekaart nu al te gebruiken? Dat kan. Je dient daarvoor een akkoord te hebben van je werkgever. Dit kan ook geregeld worden via het

arbeidsreglement of een cao. Heb je dat akkoord, dan download je de app 'eC32' van de Google- of Apple-appstore. Je kunt de controlekaart ook invullen op een desktop via de portaalsite van de Sociale Zekerheid ('controlekaart tijdelijke werkloosheid' op www.socialsecurity.be/citizen/nl/werk-en-werkloosheid).

**Uitzondering: Werk je in de sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven? Dan ben je bij tijdelijke werkloosheid niet verplicht de elektronische controlekaart te gebruiken. Vanaf 1 januari 2025 zal je nog steeds voor de papieren controlekaart kunnen kiezen.*

Bijkomende vragen? Aarzel niet om je ACLVB-kantoor te contacteren. Onze medewerkers staan voor je klaar!

Vakantieseizoen 2025 geopend vanaf 1 oktober

30%
KORTING
VOOR LEDEN

Residentie Blankenberge
volledig vernieuwd!

VAKANTIE, DA'S BELANGRIJK VINDEN WE!

Daarom geniet je **als lid van ACLVB van 30% korting** op je verblijf in een van de vele vakantiehuizen en/of appartementen van Cazura. Aan de kust, in de Ardennen of in het buitenland? Op **cazura.be** vind je zeker iets wat bij jou past! En bovendien extra voordelig! Mooi meegenomen toch?



VOLG ONS!

 www.facebook.com/cazura.nl

 www.instagram.com/cazura.nl

NOG VRAGEN?

mail naar info@cazura.be
of bel het nummer **09 396 76 00**