

VRIJUIT

MAGAZINE VOOR LEDEN VAN DE *warmste* VAKBOND



DOSSIER

Geweld op de werkvloer is nooit normaal, **veilig werken wél!**

SECTOR IN DE KIJKER

Horeca: hartstocht en harde realiteit

ÉCHTE MENSEN, ÉCHTE VERHALEN

“Ze hebben ons aan het lijntje gehouden”



10 EURO PER



MAALTIJDCHIQUE SMAKELIJK!

Eten en drinken wordt duurder. Maar door maandenlange inzet kreeg ACLVB dit voor elkaar: vanaf 2026 kan een maaltijdcheque tot 10 euro bedragen. Da's dus 2 euro meer lekkers in je bord! Reken op ACLVB. Ook in het nieuwe jaar gaan we roeren en kneden voor je koopkracht!



“

GEEN TABELLEN, MAAR MENSEN

◀ GERT TRUYENS NATIONAAL VOORZITTER

Het voorbije jaar was er een met uitdagingen. Met maatregelen die zwaar binnenkwamen. Met veel politieke communicatie, maar te vaak te weinig oplossingen.

Velen van jullie voelden dat rechtstreeks: op het werk, thuis, in de onzekerheid over morgen. En toch zagen we ook iets anders. Hoe sterk mensen zijn wanneer ze er niet alleen voor staan. Wanneer solidariteit geen slogan is, maar iets wat je elke dag ervaart.

Bij ACLVB vertrekken we daarom niet van tabellen of modellen, maar van mensen. Van hun job, hun loopbaan en hun leven. Wanneer werknemers centraal staan, in plaats van politieke boodschappen, worden beslissingen beter. Menselijker. En vooral: werkbaar.

Het voorbije jaar hebben wij bewust onze eigen koers gevaren. Niet om zachter te zijn. Wel om effectiever te zijn. In een tijd van snelle slogans en scherpe tegenstellingen kozen wij voor nuance. Niet als zwakte, maar als kracht. Want een vakbond moet niet volgen. Een vakbond moet richting geven. Hervormen kan en moet. Maar hervormen lukt alleen wanneer het mét mensen gebeurt, niet naast hen. Beleid dat wordt opgelegd zonder dialoog, zonder middenveld en zonder toetsing aan de realiteit, mist draagvlak. En zonder draagvlak bouw je geen toekomst.

Nochtans kan het anders. Ik geloof dat we kunnen evolueren naar een samenleving waarin sociaal overleg opnieuw zijn plaats krijgt. Niet als hinderpaal, maar als hefboom. Waarin veranderingen slagen omdat ze eerlijk, evenwichtig en gedragen zijn.

Dat vraagt verantwoordelijkheid van iedereen. Van de overheid, om overleg ernstig te nemen. Van werkgevers, om te investeren in mensen en dialoog. En ook van ons, als vakbond, om scherp én constructief te blijven.

Vakbonden worden soms nog weggezet als organisaties die verandering afremmen. Dat beeld begrijp ik, maar het klopt niet. Gezinnen zoeken zekerheid, bedrijven hebben nood aan stabiliteit en talent, en onze arbeidsmarkt vraagt flexibiliteit, maar altijd mét bescherming.

Daarom bouwen wij verder aan een moderne vakbond. Een vakbond die luistert, verbindt en verantwoordelijkheid neemt. Dat is geen theorie. Dat gebeurt elke dag. In onze jobcorners, waar mensen opnieuw perspectief vinden. In onze inzet voor meer koopkracht, zoals de verhoging van de maaltijdcheques. En in de begeleiding van leden op kleine én grote momenten in hun loopbaan.

Wij doen het anders. Omdat we vertrekken vanuit wat mensen écht nodig hebben: meer zekerheid, meer kansen, betere begeleiding.

Sociaal overleg blijft daarbij essentieel. Wanneer dialoog werkt, ontstaat vooruitgang. Wanneer dialoog ontbreekt, groeit spanning. Daarom blijven wij kiezen voor overleg zolang het kan, en zijn we scherp wanneer het moet. Terwijl de wereld rond ons verandert, blijft onze koers helder. Met hetzelfde kompas. Met dezelfde menselijkheid. En met de overtuiging dat verandering geen breuk hoeft te zijn met het verleden, maar een uitnodiging naar morgen. Samen wens ik jou, en iedereen die je liefhebt, een warm, sterk én vrij 2026.

INHOUD

> 02 • 03

BEELD VAN HET MOMENT

> 06 • 07

ACTUA UPDATE

Wat kwam aan bod in ons nieuwsoverzicht?
Handige terugblik voor wie iets gemist heeft.

> 08 • 09

ECHTE VERHALEN, VAN ECHTE MENSEN

Jean-Paul werkte bijna 36 jaar bij een steenbedrijf, dat nu dichtgaat. Pakkend verhaal over een leven van arbeid en de prijs die werknemers betalen.

> 10 • 13

SECTOR IN DE KIJKER

Van ontbijt tot laatste pint: de horeca brengt mensen samen, de sector verdient meer dan clichés.

> 14 • 19

DOSSIER

Samen tegen agressie op de werkvloer: getuigenissen uit de praktijk én de weg naar een gerichte aanpak.

> 20 • 21

ACLVB IN ACTIE

Waar zag je ons bezig de voorbije weken? Wat was de bedoeling?

> 22 • 23

WIST JE DAT?

Eerlijker belastingen in een oogopslag: ontdek de progressieve dual income tax.

> 24

MOET JE WETEN

Een kleine tariefverhoging, een groot pakket voordelen: ook in 2026 blijft je ACLVB-lidmaatschap een slimme investering.

> 25

LEDENVOORDELEN

> 26

LID IN DE KIJKER

> 27

#WE ARE ACLVB

ACLVB, dat zijn wij! Positief, constructief, solidair, verantwoordelijk, verdraagzaam, vrij! Ons DNA in beeld.





OP ZOEK NAAR WERK? DE ACLVB-JOBCORNER WIJST JE DE WEG

Met ACLVB geraak je verder, ook als je (tijdelijk) zonder job zit. Ken je onze jobcorners al? De jobcorners in onze kantoren zijn er voor iedereen die werk zoekt: werklozen (met of zonder uitkering), schoolverlaters of wie van job wil veranderen.

In de jobcorner vind je vacatures van plaatselijke bedrijven waar de ACLVB aanwezig is en je rechten verdedigt. De jobcorner is geen gewone jobsite. We helpen je bij je cv, motivatiebrief en online VDAB-profiel, en organiseren infosessies, workshops en jobcafés. Met onze loopbaanconsulenten sta je sterker in je zoektocht. Kom langs en ervaar hoe ACLVB je ondersteunt bij iedere stap.

ACLVB blijft je kompas, wat er ook gebeurt!

**MEER OVER DE ACLVB-JOBCORNERS
LEES JE OP WWW.ACLVB.BE**



❶ Of neem contact op met je loopbaanconsulent voor persoonlijke begeleiding in je traject naar werk: www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanconsulenten



LOOPBAANCHEQUES: NIEUW SYSTEEM, VERTROUWDE BEGELEIDING BIJ ACLVB

Sinds 1 november 2025 krijg je nog maar één loopbaancheque in je hele carrière. Die kost voortaan 90 euro en geeft recht op (slechts) 4 uur begeleiding. Je kan de cheque nu op elk moment aanvragen. Daarmee komt een einde aan de maandelijkse rush die was ontstaan door een tijdelijke beperking van het aantal beschikbare cheques.

Bij ACLVB ben je welkom voor persoonlijke en onafhankelijke loopbaanbegeleiding. Of je twijfelt over je job, meer balans zoekt, wil doorgroeien of je talenten anders wil inzetten: onze ervaren loopbaanbegeleiders helpen je om helder zicht te krijgen op je mogelijkheden, talenten en ambities. Als ACLVB-lid krijg je de kost van je loopbaancheque na afloop terugbetaald!

Om in aanmerking te komen voor een loopbaancheque moet je onder meer minstens 7 jaar werkervaring hebben. Aanvragen doe je via de VDAB-website. Daarna begeleiden wij je stap voor stap.

GUN JEZELF DE TIJD OM STIL TE STAAN BIJ JE LOOPBAAN.

Loopbaanbegeleiding is een investering in jezelf, en bij ACLVB sta je er niet alleen voor!

MEER INFO



❶ www.vdab.be/orienteren/loopbaanbegeleiding en www.aclvb.be/loopbaanbegeleiding. Of vraag info in je ACLVB-kantoor.



LANDINGSBANEN: WIJZIGINGEN VANAF 1 JANUARI 2026

Oudere werknemers kunnen via een landingsbaan hun werkritme afbouwen: 1/5 minder of halftijds werken, met een RVA-uitkering ter aanvulling.

Vanaf 1 januari 2026 veranderen de regels. Vakbonden en werkgevers sloten een akkoord, dat ook door de regering is goedgekeurd. Een bewijs dat sociaal overleg wél werkt!

DE BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN:

- Het vereiste beroepsverleden stijgt stap voor stap tot 35 jaar in 2030 (30 jaar voor vrouwen).
- De uitzonderingsstelsels vanaf 55 jaar (zwaar beroep, nachtarbeid of arbeidsongeschikt in de bouw) blijven behouden en zijn gegarandeerd tot minstens juni 2029.
- Landingsbanen voor wie jonger is dan 55, verdwijnen (zonder uitkering, dit stelsel werd weinig gebruikt)
- Voltijdse werknemers in overbruggingsploegen kunnen voortaan ook 1/5 tijdskrediet opnemen, mits bijkomend akkoord op sector- of ondernemingsniveau.

❶ Lees meer op www.aclvb.be/nl/artikels/nieuwe-cao-over-landingsbanen-sociaal-overleg-werpt-vruchten-af.



banen-sociaal-overleg-werpt-vruchten-af.
Of vraag info in je
ACLVB-kantoor.

BEGROTINGSAKKOORD 2026 – 2029

De Arizona-regering heeft op 24 november een begrotingsakkoord bekendgemaakt. Onmogelijk om in deze Vrijuit alle details te beschrijven. Wel enkele opvallende punten:

- Beperking van de indexering voor lonen in 2026 en 2028 tot 4 000 euro bruto, en beperking tot 2 000 euro bruto voor uitkeringen. Bij een indexering van 2% levert dat dus een maximale stijging op van respectievelijk 80 en 40 euro.
- De regering wil tegen 2030 100 000 langdurig zieken weer aan het werk krijgen, met name door strengere controles en een grotere verantwoordelijkheid voor de verschillende actoren.
- Uitbreiding van vrijwillige overuren, waarvan een deel vrijgesteld zal worden van sociale bijdragen en belastingen.
- Het tijdvak voor nachtarbeid wordt uitgebreid ten opzichte van wat in het Zomerakkoord was aangekondigd, van middernacht – 05.00 uur naar 23.00 – 06.00 uur, en er zijn meer paritaire comités bij betrokken.
- De minimale arbeidsduur, momenteel 1/3 van de tijd, wordt teruggebracht tot 1/10 van een voltijdse werknemer.
- Invoering van de wettelijke verplichting om de arbeidstijd te registreren vanaf 1 januari 2027.
- Het statuut van flexi-job is voortaan mogelijk in alle sectoren, met een verhoging van het plafond voor het maximale loon.
- Ziekteperiodes tellen mee als gewerkte periode voor de berekening van de pensioenmalus.

WAT VINDT DE ACLVB?

We hebben dit akkoord scherp bekritiseerd, met name het feit dat er aan de indexering van de lonen is geraakt. Hoewel beperkt, treft deze indexsprong bijna de helft van de werknemers. Onze volledige reactie vind je op: www.aclvb.be/nl/artikels/aclvb-scherp-voor-begrotingsakkoord-aan-de-index-raken-aan-vertrouwen-raken

- ❶ **Tip:** Verdien je meer dan 4 000 euro bruto per maand? De ACLVB heeft een **calculator** ontwikkeld waarmee je de (negatieve) impact van deze centenindex kunt nagaan. Bereken zelf hoeveel je verliest met de centenindex op www.aclvb.be/nl/centenindex-calculator





“ Ze hebben ons

JEAN-PAUL VAN VOOREN

ACLBV-AFGEVAARDIGDE BIJ YTONG

Jean-Paul Van Vooren werkte bijna 36 jaar bij betonproducent Ytong/Xella. Die 36 jaar zal hij nooit halen. De bedrijfs-site in het Oost-Vlaamse Burcht wordt in februari 2026 definitief opgedoekt. Een verhaal over loze beloftes, getekende lichamen en de volharding van werknemers en vakbonden.

Ik ben Jean-Paul Van Vooren, al bijna 36 jaar arbeider bij Ytong. Vader van drie kinderen, binnenkort zeven kleinkinderen. En ik word nu getroffen door een bedrijfssluiting. Dat doet pijn.

Stel je bedrijf even voor. Wat maakten jullie precies?

De naam Xella doet niet bij iedereen een belletje rinkelen. Ytong wel, de alom bekende Ytong-blokken. We produceren die al sinds begin de jaren '50. Daarnaast hebben we vanaf 2006 – 2007 in een nieuwe eenheid op de site ook Silka-stenen, -elementen en -passtukken gemaakt.

Wanneer kwam de eerste moeilijke wending?

In juli 2023 sloot de productie van Ytong en Silka. 61 naakte ontslagen. Maar we kregen de belofte van een logistieke hub die zou blijven bestaan. Eerlijk, daar hebben we met de vakbonden nooit in geloofd.

We zitten op een plant van 13 hectare. Voor een logistieke hub heb je maximum 2 hectare nodig. Die overheadkosten, die gronden, ...? Onbetaalbaar. En alles moest grotendeels over

de baan aangeleverd worden uit Frankrijk en Nederland, telkens 130 kilometer ver. We moeten er geen tekening bij maken, hé.

Toch bleef de CEO beweren dat die hub er ging blijven. Een ongeloofwaardig verhaal, dat we met de vakbonden resoluut in vraag gesteld hebben. En zie, op 12 september van dit jaar vernamen we de definitieve aankondiging van sluiting. Nog 12 arbeiders en 2 bedienden getroffen.

Wat was de reactie bij de werknemers nu?

Gelaten, men had het wel verwacht. We werden, om het cru te zeggen, bestolen en bedrogen. De CEO, bazen en verantwoordelijken zijn gewoon van in het begin tegen ons niet eerlijk geweest. We voelden het. Ze hebben ons aan het lijntje gehouden. Voilà.

Jullie werkten in een zware sector.

Absoluut, de betonindustrie. De meeste van de arbeiders die overgebleven zijn, torsen een lijvig medisch dossier. Dramatisch! Van de 12 arbeiders die nu overschieten, zijn er zeker 8 tussen de 50 en 55 jaar. Mensen die nieuwe heupen gekregen hebben. Een collega die wacht op zijn tweede knie. Als je de

aan het lijntje gehouden

rug van die collega's ziet, dat ziet er helaas uit als een landschap, een schilderij.

De rug is vastgezet, de voeten, de gewrichten ... we zijn kapot gewerkt. Omwille van het feit dat we zonder ergonomie hebben gewerkt. Tot 2010 zaten we in de vorkliften gewoon op een houten plank. We reden over slechte banen en door putten. De enige demping die wij hadden, waren onze eigen organen! En dat is nu de prijs die we als arbeiders betalen.

We hebben een collega die op 1 oktober op pensioen is gegaan na 41 jaar dienst. Die kon de laatste vier jaar niet meer werken. Hij liep met een pijn pomp voor de rug.

Hoe zien jullie jobkansen eruit?

Quasi onbestaand. Stel je voor, morgen kom ik bij een nieuwe werkgever aan. Ik vertel mijn verhaal: 35 jaar op een steenfabriek gewerkt, collectief ontslag, 55-plus. Wat gaan die werkgevers denken? Ze gaan het misschien niet zeggen, maar ze gaan het zeker denken: oei, oei, die man hangt nog met haken en vijzen in elkaar.

En ze weten dat, wanneer ze ons nog in dienst nemen, zij mogelijk de rekening zullen moeten betalen van ons medisch lijden.

Ikzelf moet nog vijf jaar werken. En dan de pensioenhervorming van de Arizona-regering erbij ... Hoe zit het met onze lange loopbaan? Met de zware beroepen? Ik hoor daar niets meer van. Niks.

Het bedrijf is niet zomaar einde verhaal gegaan?

Nee, integendeel. Tot 2007 hadden we een

directie die nog geboren was met een baksteen in de maag. Toen werd nog een nieuwe Silka-plant neergezet voor miljoenen euro's. Maar daarna is het fel bergaf gegaan.

Sinds 2007 is er geen één euro meer geïnvesteerd! Het was draaien, draaien, draaien en de citroen uitpersen.

Het kwam zelfs zover dat bepaalde opslagbruggen al twaalf jaar waren afgekeurd. Wij mochten daar eigenlijk niet meer onder komen. En ons bedrijf heeft dat die twaalf jaar aan iedereen verzwegen. Ja, veel extra veiligheidsvoorschriften als je daaronder moest werken. Maar de bedrijfsleiding pakte het probleem niet bij de wortel aan. Ze legde het risico bij de arbeiders die daaronder moesten werken. Een echt schandaal!

Hoe verliepen de gesprekken voor het eerste sociaal plan, in 2023?

Dat was aanvankelijk een ramp. In het begin kwam de directie met een voorstel: iedere werknemer krijgt een brutopremie van 250 euro per jaar dienst. 250 euro! Er zijn collega's geweest die spontaan begonnen te wenen in de bijzondere ondernemingsraad. Mensen met 40 jaar dienst zouden naar huis gestuurd worden met 10 000 euro bruto. Het haar op mijn armen komt ervan recht. *(Krijgt het even moeilijk.)*

Een bedrijf dat bekend staat voor maximale winsten, kwam met zo'n belachelijk voorstel. We hebben dan met de drie vakbonden het bedrijf elf dagen geblokkeerd. Elf dagen heeft de directie nodig gehad om van mening te veranderen. En toen, gelukkig, is dankzij de vakbonden een mooi sociaal plan geboren.

En nu in 2025?

Voor de laatste 12 arbeiders en 2 bedienden hebben we opnieuw onderhandeld. We zijn erin geslaagd een kopie te krijgen van het sociaal plan uit 2023, zelfs met een verbetering van 10 à 12 procent. Plus een individueel opleidingsbudget van 1 500 euro om ons te herscholen. En last but not least: onze hospitalisatieverzekering blijft nog een jaar doorlopen.

Je bent al lang vakbondsafgevaardigde?

Ja, sedert 1991, ik was maar 21. Eerst bij een andere vakbond, sinds 2015 bij de ACLVB. We hebben veel kunnen veranderen: hogere uurlonen, hospitalisatie- en groepsverzekering, ergonomie, In de jaren '90 had een arbeider geen hospitalisatieverzekering, dat was enkel voor directie en kaderleden. Wij vroegen dat, en het leek alsof we van de maan kwamen. Maar we hebben ervoor gevochten. En het is ons gelukt!

De ACLVB zet volop in op overleg. Ik voel me hier goed en waardeer de steun van mijn vakbondssecretaris Joke.

Van 1991 tot nu: dat is echt wel een zware syndicale strijd geweest. Maar elke inspanning was het waard! ▶



❶ Bekijk zeker ook de videoreportage met Jean-Paul op ons YouTube-kanaal.



DOMINIK ROLAND

SECTORVERANTWOORDELIJKE BIJ DE ACLVB

SECTOR IN DE KIJKER: HORECA

Eten, drinken, ontspannen: de horeca zit in ons DNA als Belgen. Belangrijk voor de economie en de werkgelegenheid, maar ook een sector die weleens onderschat wordt of vasthangt in clichés.

Wat staat er vandaag op het menu? Dominik Roland, sectorverantwoordelijke bij de ACLVB, serveert een kijk op de realiteit: een sector vol passie én uitdagingen.

Als we het hebben over de horeca, waarover praten we dan?

De horeca omvat hotels, restaurants, catering, cafés – van frituren tot bars – en fastfoodzaken. Samen goed voor zo'n 64.000 ondernemingen en meer dan 150.000 werknemers, oftewel 3,5% van de totale werkgelegenheid in België. Het merendeel zijn kleine bedrijven met minder dan twintig medewerkers. Daardoor is vakbondsvertegenwoordiging niet altijd vanzelfsprekend hé, en speelt het directe contact met onze leden een grote rol. Horeca vind je overal waar mensen samenzijn: in steden, luchthavens en op toeristische plekken. De jobs zijn heel divers, van kok tot kamermeisje, en zo zijn ook de arbeidsovereenkomsten: vaste en tijdelijke contracten, uitzendwerk, studentenjobs en flexi-jobs.

De horeca is koploper op het vlak van flexi-jobs: een zegen of valkuil?

Oorspronkelijk was het statuut van de flexi-jobs een tegenprestatie voor de invoering van de 'witte kassa' en kon het systeem inspelen op piekmomenten. Vandaag gaat het om meer dan 74.000 jobs, goed voor de helft van de tewerkstelling. Sommige zaken draaien bijna uitsluitend op dit soort contracten. En ja, dat drukt de kwaliteit van de arbeid naar beneden, vermindert de sociale bijdragen en sluit de deur voor nieuwe instromers op de arbeidsmarkt.

De flexi-job is geen duurzaam model. Het is flexibiliteit tot het uiterste, zonder echt kader. Een werknemer in een flexi-job moet dezelfde rechten, plichten en voordelen hebben als andere werknemers. We vinden dat er meer omkadering moet komen zodat het werkelijk een springplank kan zijn, en geen vervanging van een vaste job.

Heeft corona de sector voorgoed veranderd?

Toch wel, en ingrijpend! Heel wat bedrijven zijn verdwenen en ervaren krachten trokken naar stabielere sectoren, zoals grootkeukens. Restaurants sluiten vaker de deuren, hotels besteden meer uit en de druk op flexibiliteit is toegenomen.

Het economisch model van de horeca is veranderd. Als vakbonden moeten we erop toezien dat kwaliteit en flexibiliteit beter gewaardeerd worden, anders verliest de sector zijn aantrekkingskracht. ►

Welke grote uitdagingen liggen op tafel tijdens de sectorale onderhandelingen?

De grote uitdaging is het evenwicht bewaren tussen kwaliteit van de jobs en economische realiteit. Waar een grote onderneming makkelijker hogere lonen kan betalen, compenseert een kleine zaak dat vaak met flexibiliteit. Daarom zijn ook bedrijfsakkoorden onmisbaar.

Onze prioriteit bij de ACLVB is zorgen voor realistische werkafspraken: een kader dat werk en privéleven verzoent, erkenning geeft en stabiliteit biedt. Horecajobs vergen veel van mensen: dat moet te zien zijn in de arbeidsvoorwaarden.

Hoe ondersteunt de ACLVB de horecamedewerkers?

Wel, onze interprofessionele structuur is een echte troef. Veel bedrijven hebben geen syndicale delegatie, waardoor leden

rechtstreeks bij onze loketten of onze bestendig secretarissen terechtkomen. We informeren hen over hun rechten, premies en func-

“ Waar mensen samenzijn, vind je horeca

tieclassificaties, en verdedigen hun belangen in de sectorcommissies. Daarnaast voeren we gerichte campagnes, zoals die in januari tegen geweld. Het constante contact met klanten kan leiden tot on gepaste situaties. We willen werknemers helpen duidelijk te herkennen wat wel en niet aanvaardbaar is.

En wat met de digitalisering?

Platforms zoals Airbnb en Uber Eats hebben de gewoontes grondig veranderd. Ze

vervangen de horeca niet, maar komen erbij, soms met oneerlijke concurrentie tot gevolg. Onze rol is die ontsporingen te corrigeren, zodat de sector een plek blijft waar je een loopbaan kan uitbouwen.

Wat maakt de horecaberoepen ondanks alles nog mooi?

Het menselijke contact, zonder twijfel! Horecamedewerkers zijn de scheppers van gezelligheid: tovenaars, creatieve geesten, multitaskers die ons met de glimlach bedienen. Hun inzet moet naar waarde geschat worden.

Hoe zie je de toekomst van de horeca?

Ik wil ze menselijker, ik verwacht ze digitaal, ik vrees ze flexibeler. Maar bovenal hoop ik dat ze warm, levendig en ongedwongen blijft voor iedereen die er werkt. ▶



**“
Horecamedewerkers
zijn tovenaars,
creatieve geesten,
multitaskers.
Hun competenties
en inzet moeten naar
waarde geschat worden**



i Lees het volledige interview met Dominik Roland op onze website via de QR-code hiernaast.



NAJIB MESKOUT
ACLVB-AFGEVAARDIGDE
BIJ COMPASS GROUP

Najib Meskout werkt al 23 jaar voor de multinational Compass Group, actief in de collectieve catering. Hij begon in de zaal en de keuken, vandaag is hij maître d'hôtel op de site van het Europees Parlement. Daarnaast vertegenwoordigt Najib zijn collega's als ACLVB-afgevaardigde, intussen in zijn tweede mandaat

Wat heeft je ertoe gebracht dit beroep te kiezen?

Ik werk al bijna 30 jaar in de horeca. Wat mij aanspreekt, is het menselijke contact. Anderen helpen is iets diep menselijks, onvervangbaar. Een 'dankjewel' krijgen, een glimlach zien bij een klant: dat is wat ons energie geeft. De grootkeuken biedt ook meer stabiliteit: regelmatigere werkuren, zekerdere

contracten en een beter evenwicht tussen werk en privé. Niet vanzelfsprekend in een sector waar je vaak familiale momenten moet opofferen.

Hoe ziet je werkdag eruit?

Wel, ik coördineer de teams doorheen de dag, van het ontbijt tot de avondactiviteiten. Mijn rol is de kwaliteit van de service garanderen en erop toezien dat de normen

SECTOR IN DE KIJKER: HORECA

worden nageleefd. Tegelijk verdedig ik als afgevaardigde de rechten van mijn collega's. In het Europees Parlement ontmoet ik mensen van over de hele wereld. Da's enorm verrijkend: je leert veel over culturen en mentaliteiten.

We horen vaak over het personeelstekort in de horeca. Iets wat ook jij gewaarwordt?

O ja, elke dag. Sommige functies worden niet meer vervangen, en er zijn veel langdurig zieken. Soms staan we met twee waar we eigenlijk met vier zouden moeten zijn. Dat zorgt voor stress en vermoeidheid, en creëert een vicieuze cirkel: meer werkdruk leidt tot meer uitval. Hetzelfde probleem zie je ook in andere sectoren, zoals de schoonmaak of de bewaking.

Waarom heb je je syndicaal geëngageerd?

Omdat ik de zaken concreet wou verbeteren. In de horeca hangen de loonschalen af van de functiecategorie. Als ik zie dat een collega meer taken opneemt dan zijn categorie voorziet, stap ik naar de directie om zijn werk erkend te krijgen. Een hogere categorie betekent ook een hoger loon: dat telt. Maar het blijft moeilijk om vooruitgang te boeken op het vlak van loon, flexibiliteit of welzijn op het werk. Er worden veel enquêtes gelanceerd, jaja, maar de resultaten worden niet altijd opgevolgd. Er is nood aan meer luisteren én handelen.

De nieuwe maatregelen van de Arizona-regering baren veel werknemers zorgen. Waarom?

Men wil ons steeds meer flexibiliteit opleggen. Kaderleden kunnen hun uren in vier dagen presteren, maar arbeiders niet. Wij krijgen ons uurrooster slechts vier dagen op voorhand: probeer maar iets deftig te plannen op die manier ... De annualisering van de arbeidstijd zou de werkgever als enige baas maken over recuperaties. Ons leven zou een aanpassingsvariabele worden: dat vinden we onaantvaardbaar! Bovendien zouden periodes van tijdelijke werkloosheid niet langer meetellen

voor de pensioenopbouw. Een dubbele straf: verlies van loon én een impact op de pensioenrechten. Werknemers zijn het beu om telkens de speelbal te zijn van economische politiek.

Je hebt ook de Europese Commissie aangesproken over overheidsopdrachten.

Inderdaad. Samen met het EVV hebben we een brief gestuurd naar mevrouw Von der Leyen. Vandaag krijgen bij openbare aanbestedingen bijna altijd de goedkoopste offertes de voorkeur. Om een contract binnen te halen, moeten bedrijven

“

Het is een veeleisend beroep, maar menselijk enorm rijk.

besparen op kwaliteit of arbeidsvoorwaarden. Dat duwt iedereen naar beneden. Er moeten strengere criteria komen: kwaliteit, duurzaamheid en vooral respect voor het personeel moeten even zwaar doorwegen als de prijs.

Heb je het gevoel dat je werk voldoende erkend wordt?

Niet genoeg. De lonen blijven laag ondanks de indexering. Tijdens de coronaperiode kregen we applaus; vandaag lijken we opnieuw onzichtbaar. Nochtans zouden veel bedrijven, scholen, ziekenhuizen en gevangenissen zonder ons niet kunnen functioneren. Mensen willen gewoon stabiliteit, een degelijk loon en respect. Dat hun beroep erkend wordt als een écht beroep, met perspectief en waardige voorwaarden.

Wat maakt je nog steeds trots op je werk?

Weet je, het is een veeleisend beroep, maar menselijk enorm rijk. Ik ben trots dat ik elke dag honderden mensen mag voeden, dat ik werk met een hecht team en dat ik mijn collega's mag vertegenwoordigen. Niet altijd gemakkelijk, maar we vechten ervoor dat dit beroep zijn waardigheid behoudt.



Lees het volledige interview met Najib Meskout op onze website via de QR-code hiernaast.

Stop geweld, start waardering



Zij werken voor jou, toon respect



Geweld hoort niet thuis op de werkvloer. Toch krijgen steeds meer werknemers ermee te maken: buschauffeurs die worden uitgescholden, treinbegeleiders die bedreigd worden, zorgkundigen die geconfronteerd worden met agressie, leerkrachten die verbaal of fysiek worden aangevallen. Het gaat om mensen die elke dag hun best doen om anderen te helpen of te bedienen. Zij verdienen respect, geen geweld!

De ACLVB zegt daarom duidelijk en krachtig: stop geweld! Want geweld op het werk is niet zomaar een incident, het is een maatschappelijk probleem dat de veiligheid, het welzijn en de waardigheid van werknemers ondermijnt. Niemand mag zich onveilig voelen tijdens het uitvoeren van zijn of haar job.

Dit themadossier wil de realiteit zichtbaar maken. We brengen getuigenissen van werknemers die geconfronteerd worden met agressie, maar ook de inzichten van

een expert en voorstellen voor oplossingen. Want alleen door het probleem te benoemen en samen aan te pakken, kunnen we verandering brengen.

Geweld stoppen begint met bewustwording én met actie. Het vraagt respect van iedereen: klanten, patiënten, reizigers, ... maar ook steun van werkgevers, beleidsmakers en de samenleving. Samen kunnen we ervoor zorgen dat de werkvloer opnieuw een plek wordt waar mensen met trots en in veiligheid hun job kunnen doen.



Eén op vijf werknemers wordt geconfronteerd met agressie op het werk. In sectoren als de zorg en de dienstensector ligt dat cijfer nog hoger. Werknemers die agressie ondervinden van een klant, patiënt, reiziger, leerling, ouder of burger twijfelen vaak of ze het incident moeten melden. **Vrijuit sprak met Aisha Butseraen, preventieadviseur psychosociale aspecten bij IDEWE.**

Hoe groot is het probleem van extern geweld op het werk?

Uit ons onderzoek blijkt dat één op vijf medewerkers in de afgelopen zes maanden enige vorm van agressie heeft ervaren. Dat is frapant veel. Het gaat om allerlei vormen: niet enkel fysiek geweld, maar ook verbaal geweld.

Op sectorniveau liggen de cijfers nog hoger. In de zorg gaat het om bijna één werknemer op drie. De overheid en de dienstensector volgen. Dat zijn ook de sectoren waar men nauw contact heeft met derden, personen die niet eigen zijn aan de organisatie. De onderwijssector zit eveneens in de top vijf.

Stijgt de trend de laatste jaren?

We zien een zekere stabiliteit, maar ook een maatschappelijke trend van toenemende agressie. Men spreekt van de vijf i's: intensivering (de werkdruk neemt toe), informatisering (door de anonimiteit van sociale media durven mensen verder te gaan), informalisering (vroeger had men een zwaar ontslag voor uniformen, nu kunnen die zelfs een trigger zijn), intoxicatie en individualisering (mensen zijn meer gefocust op hun eigen behoeften).

Er is nog een zesde i die wij bij IDEWE toevoegen: informering. Net zoals bij ongewenst seksueel gedrag of pesten zien we een toename in rapportage doordat de thema's meer bespreekbaar gemaakt worden. De vraag is: is er meer geweld, of wordt er meer gemeld?

Hoe kunnen slachtoffers geweld herkennen, al lijkt het wellicht meestal geen twijfel?

Ja, in feite is die vraag wel interessant om de zaak anders te gaan benaderen.

Bij agressie is altijd sprake van een persoonlijke grens. Wat voor mij agressie is, is het voor jou misschien niet. Het gaat erom wat het slachtoffer als agressie ervaart. Niet altijd eenvoudig, hoor, als de ene denkt van "goh, als we dáár al niet tegen kunnen".

Daarom is het belangrijk dat teams het gesprek voeren: waar leggen we onze teamgrens? Want de grootste impact ontstaat vaak als het geweld geminimaliseerd wordt door collega's of werkgevers. Dan voelen mensen zich een tweede keer slachtoffer.

Wat zijn de gevolgen?

Bij fysieke agressie zijn de gevolgen duidelijk: van krab- of bijtletsels tot slagen en verwondingen. Qua mentale impact zijn de cijfers opmerkelijk. Alle welzijnsindicatoren, zoals tevredenheid, bevlogenheid, ..., liggen hoger bij mensen zonder agressie-ervaringen. De onwelzijnsindicatoren liggen hoger bij wie wel agressie meemaakte: risico's op burn-out, uitputting, emotionele distantie. Ook de 'voorspelde uitval' – mensen die denken dat ze binnenkort ziek zullen vallen omwille van het werk – ligt hoger.

Kunnen werkgevers extern geweld voorkomen?

Ja, absoluut. Ik beweer niet dat je elk incident kunt vermijden, maar werkgevers kunnen wel zeer veel doen.

Het begint met in kaart brengen: welke incidenten komen voor? Zitten er patronen in? Kun je processen daarop aanpassen? Denk aan klanten die lang moeten wachten aan de telefoon en daardoor al een frustratieopbouw hebben. Ja, dan kun je je wel inbeelden dat er meer kans is op agressie.

Daarnaast kun je werknemers weerbaar maken. Verbindende communicatie werkt preventief. Ook infrastructuur speelt een rol. En bereid je voor: zijn er vluchtwegen, alarmsystemen? En weten mensen hiervan? Alarmsystemen installeren heeft geen zin als medewerkers niet weten hoe ze die moeten gebruiken. Anders creëer je een vals gevoel van veiligheid, en dat maakt het eigenlijk nog erger.

Wat is jullie rol als preventieadviseur psychosociale aspecten?

Wij zullen nagaan welk soort beleid er nodig is. Het heeft geen zin om een one-size-fits-all voor te stellen. Het hangt echt af van de risico's waar een organisatie mee te maken krijgt. We geven ook opleidingen in omgaan met agressie; daar worden we heel vaak voor gevraagd, wat goed is. Alleen: een opleiding op zich is niet duurzaam. Kennis piekt even, maar die verzwakt ook weer. Als je dat verankert in een ruimer beleid, zal dat veel meer impact hebben.

En dan is er nog het nazorgstuk. Werkgevers kunnen onder meer op onze organisatie beroep doen om binnen de 72 uur een gesprek te laten plaatsvinden met een medewerker. Dit is vooral van toepassing bij de zeer ingrijpende

A close-up portrait of Aisha Butseraen, a woman with short brown hair and black-rimmed glasses, looking slightly to the right. She is wearing a blue top and a striped earring. The background is blurred, showing a yellow object and a blue wall.

INTERVIEW MET AÏSHA BUTSERAEN
PREVENTIEADVISEUR PSYCHOSOCIALE
ASPECTEN BIJ IDEWE

“De grootste schade ontstaat als het geweld geminimaliseerd wordt”

ervaringen. Het omgaan met de eerder negatieve ervaringen gebeurt best intern.

Welke tools kunnen werknemers gebruiken die slachtoffer zijn geworden?

Werkgevers zijn wettelijk verplicht een register van feiten van derden te voorzien. Ik weet dat werknemers een drempel ervaren om het in te vullen. Maar als je je steentje wilt bijdragen aan preventie, zit het daar.

Een sterk advies naar werkgevers: geef feedback over wat er met een melding gebeurt, anders stoppen mensen met registreren. Koppel er bijvoorbeeld je nazorgsysteem aan. En daarnaast voor werknemers: praat erover! Met collega's, met afgevaardigden in het CPBW, met de preventieadviseur, de vertrouwenspersoon, ... Als jij met een impact zit, zit er vast nog iemand in je team mee.

Waarom vullen werknemers het register niet altijd in?

Ze vragen zich af wat hun baas ermee doet. “Het zal toch maar om cijfertjes gaan.” Als er vanuit het bedrijf niet wordt gecommuniceerd, dan...

Idealiter bekijk je als werkgever en CPBW die cijfers minimaal jaarlijks. Je trekt conclusies en pakt die mee naar je beleid.

Welke rol kunnen vakbondsleden opnemen?

Als je in het CPBW zit, vraag dan naar de cijfers rond agressie. Wat leren we eruit? Vraag ook naar een risico-inschatting, bijvoorbeeld via ons Agressiekompas. En controleer die wettelijke zaken: staat het register op punt? Is psychologische begeleiding geregeld?

Vakbonden hebben ook op politiek vlak een belangrijke stem. Blijf het belang van zorg voor medewerkers benadrukken!

Wat is je boodschap aan de samenleving?

Als ik fundamenteel impact zou kunnen hebben in echte preventie, zou ik in het onderwijs meer inzetten op verbindende communicatie. Leer jongeren: benoem de dingen die gezegd moeten worden, maar wees bewust van de manier waarop. Mensen luisteren trouwens niet meer naar de inhoud als de toon verkeerd is.

Ben je hoopvol als je naar de toekomst kijkt?

Op dit moment ben ik niet zo optimistisch. Als we kijken naar de wereldproblematieken ... de polarisering wordt gestimuleerd,

de gematigdheid verdwijnt. Ik vind het jammer dat sommigen niet meer kunnen toegeven dat ze twijfelen.

Tegelijk ben ik niet fatalistisch, omdat ik ook wel zie dat de jeugd veel meer bezig is met welzijn, met ‘hoe uit ik mijn emoties?’. Want het is niet de bedoeling je emoties te onderdrukken, het gaat om het uiten ervan op een gezonde manier. En dan zie ik dat men daar in bepaalde stromen van het onderwijs zeer goed mee bezig is. Je merkt ook dat werkgevers voelen van “als ik dat personeel hier ga willen houden, dan ga ik wel iets moeten doen rond welzijn.” Dus in die zin: op middellange termijn vrees ik wat, maar op langere termijn zie ik wel lichtpunten. ◀

MEER WETEN?



Lees het volledige interview met Aisha Butseraen op de website van ACLVB.



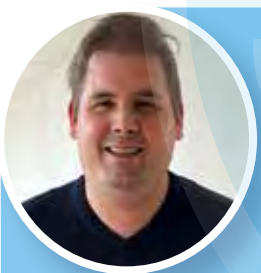
**BIANCA
GERONPRÉ**

Ik werk al vijftien jaar voor dezelfde zorgorganisatie, eerst als poetshulp en nu als verzorgende aan huis. Het is mooi werk, maar ik heb ook de harde kant gezien. Tien jaar geleden probeerde een oudere klant mij steeds ongepast aan te raken. Later vroeg een andere man mij mee naar boven. En deze zomer werd ik uitgescholden en bijna geslagen omdat ik vijf minuten te laat was, door een gebrek aan parkeerplaats bij de klant. Dat vergeet je niet. De angst om bij sommige alleenstaande mannen binnen te stappen blijft. Ook collega's maken het mee: een man die de ene dag vriendelijk is en de andere dag eten door de kamer gooit, iemand die seksueel geen remmingen kent, of een klant die met zijn scootmobiel probeerde een collega aan te rijden. De impact is groot, maar niet iedereen durft het te melden. Het meldsysteem voelt afstandelijk, en wie een gesprek wil, moet daar zelfs verlof voor nemen en de verplaatsingskosten naar het kantoor betalen.

Soms grijpt de werkgever in, soms onvoldoende. Dat maakt het moeilijk om vertrouwen te hebben. We krijgen opleidingen rond omgaan met agressie, maar de werkelijkheid is vaak veel rauwer dan wat op de kaartjes staat in de les. In groep durven velen niet vrijuit spreken. Ik vind dat er een

“We krijgen opleidingen rond agressie, maar de werkelijkheid is vaak rauwer.”

lagere drempel moet komen, meer persoonlijke opvang, en dat verhalen echt gehoord moeten worden. Als afgevaardigde in het CPBW luister ik naar collega's, geef raad en steun, ook wanneer ze aarzelen om hun verhaal hogerop te brengen. Want achter elk incident zit een mens die gewoon zijn of haar werk wil doen: zorgen voor anderen.



**JONATHAN
RAES**

Ik werk reeds tien jaar als treinbegeleider in Aalst. Enkele maanden geleden zag ik hoe een reiziger zonder ticket mijn collega begon te wurgen. Ik trok de dader van hem af, en heb daarbij mijn duim en pols omgeslagen, met werkonbekwaamheid tot gevolg. De man liep gewoon weg. Onze klacht werd geseponneerd. De procedures bij het melden van zo'n incident zijn bijzonder ingewikkeld. Je moet tal van telefoontjes plegen. Mijn collega moest naar de politie in zijn woonplaats Brugge, ik in Aalst, terwijl het in Denderleeuw gebeurde. We moesten zelf onze pv-nummers uitwisselen om de dossiers te koppelen.

Regelmatig sta ik alleen op het perron van Denderleeuw, midden in de nacht. Bendes komen rond me staan, rochelen op mijn schoenen. Na 22 uur is er geen Securail meer. Collega's werden in elkaar geslagen terwijl reizigers toekeken zonder in te grijpen. Ik heb al reizigers gehad in het bezit van messen. Er werd iemand neer-

“De procedures bij het melden van een geweldincident zijn bijzonder ingewikkeld.”

gestoken op het perron in Aalst. Het slachtoffer kwam zijn toevlucht zoeken bij de treinbestuurder. Een andere keer achtervolgde een dronkaard me door de treingang, sloeg me op mijn rug en daagde me

uit: “Allez, sla toch terug?”. Maar als je je zou gaan verdedigen of terugslaan, loop je als treinbegeleider het risico zelf een vermaning of sanctie van de oversten te krijgen. Veel collega's geven agressie niet meer aan. Omdat ze te horen zouden kunnen krijgen dat ze de controle verkeerd hebben aangepakt, of omdat ze denken dat het toch niets uithaalt. Zelf raad ik iedereen aan om elk geval van agressie wél aan te geven. Ik geef alle incidenten ook door aan de vakbond. Opdat dit op de juiste plaats wordt aangekaart. Alle vakbonden zouden samen aan oplossen moeten werken. Bovendien moet de NMBS er bij het gerecht meer op aandringen dat er effectief vervolgd wordt en we niet blijven steken in die straffeloosheid. Wij zorgen voor de veiligheid van reizigers. Maar wie zorgt voor mijn veiligheid?



**SARAH CLAESSENS
EN NANCY JACOB**

Wij werken allebei als opvoedster in een voorziening voor mensen met een beperking. Agressie is er bijna dagelijkse realiteit.

Elk gedrag is een vorm van communiceren, dus ook agressief gedrag heeft betekenis en kan een uiting van een basisbehoefte zijn. Cliënten kunnen verbaal agressief zijn. Wanneer wij tussenkomen, richt de agressie zich

**“Het is een deel van onze job,
maar we mogen agressie nooit
normaal beginnen te vinden!”**

soms tot ons. We weten dat het niet persoonlijk bedoeld is, maar na dagen vol conflicten kan het zwaar wegen. Geweld kan ook fysiek zijn: slaan, bijten, stampen, ... We hebben protocollen en een interventieteam. We ondersteunen elkaar. Collega's liepen al ernstige letsels op, bijvoorbeeld een gebroken neus. Toch gaan we na een herstelperiode weer aan de slag.

Geen van onze bewoners kiest bewust voor geweld, dat besef helpt. Toch mag agressie niet geminimaliseerd worden. Jonge collega's zijn vaak onder de indruk, sommigen haken af. Families zijn ons dankbaar, omdat het thuis soms niet lukt. Voor ons blijft elke dag een nieuwe kans om geweldsituaties te voorkomen.

Onze werkgever zet sterk in op drie luiken: preventie via methodieken en opleidingen, duidelijke interventieprotocollen en nazorg met orthopedagogen en externe diensten. Dat waarderen we. Geweld wordt bij ons niet verbloed en niet geminimaliseerd. Het is een deel van onze job, maar we mogen agressie nooit normaal beginnen te vinden! Ook als vakbonden waken we daarover.

Wij willen dat de maatschappij en de overheden begrijpen dat ons werk veel meer is dan zorg verlenen. Het kan best heftig zijn. Ondanks alles blijven wij het doen, voor onze bewoners.



GRIP-KAART: HOUVAST VOOR VEILIGHEID EN PREVENTIE



Om buschauffeurs bewuster te maken van hun rechten rond veiligheid ontwikkelde ACLVB de GRIP-kaart: een handige checklist die chauffeurs helpt kalm en correct te reageren bij moeilijke situaties. GRIP staat voor *Greet, Relax, Inform, Protect* – groet vriendelijk, blijf rustig, informeer duidelijk en bescherm je veiligheid.

Met deze praktische richtlijnen wil ACLVB chauffeurs ondersteunen én bedrijven aansporen om duidelijke procedures te voorzien, zodat niemand er alleen voor staat! Hoewel de kaart speciaal ontwikkeld werd voor de bussector, zijn de tips bruikbaar in elke sector en iedere situatie waarbij mensen met elkaar in contact komen.



📌 Alles over de GRIP-kaart
op www.aclvb.be.



Wallonie - Bruxelles
International.be



DE VROUWEN VAN DE MAENDELEO-
COÖPERATIE AAN HET WERK

MAENDELEO-CHIPS: VAKBONDSSOLIDARITEIT VOOR VROUWEN IN DE INFORMELE ECONOMIE

In Kinshasa hebben zo'n honderd vrouwen die chips, gebakken bananen en chikwangue maken, de handen in elkaar geslagen. Ze vormen de coöperatie Maendeleo, een initiatief van de Congolese vakbond UNTC en ACLVB Wallonië, met steun van Wallonie-Bruxelles International (WBI).

Dankzij dit project krijgen de vrouwen niet alleen betere werkomstandigheden en een eerlijker inkomen, maar ook meer sociale bescherming. In een gedeelde werkruimte produceren ze samen onder het merk "Les Chips Maendeleo", symbool voor ontwikkeling en waardigheid. Door gezamenlijk grondstoffen aan te kopen en opleidingen te volgen over veiligheid, hygiëne en ondernemerschap, staan ze sterker in hun schoenen.

Met hulp van de FNTAB leren de vrouwen ook meer over hun rechten en hoe ze hun stem kunnen laten horen in het sociaal overleg. Het project, gefinancierd door WBI, is een mooi voorbeeld van internationale vakbonds-solidariteit: het toont hoe samenwerking onzekerheid kan ombuigen in hoop, en hoe we samen kunnen bouwen aan een eerlijkere en inclusievere economie.



Lees meer op onze
website via deze QR-code.



JOUW LOOPBAAN IS GEEN SPELLETJE!



MET MEER DAN 120 000 OP DE LOOPBAANMARS

Jouw loopbaan is geen spelletje. Dat hebben we op 14 oktober in gemeenschappelijk vakbondsfront laten verstaan. En hoe! Meer dan 120 000 mensen vulden de straten van Brussel en maakten met de Loopbaanmars duidelijk dat werknemers geen pionnen zijn, maar de motor van dit land. Samen lieten we onze stem horen voor meer koopkracht, waardige pensioenen, sterk sociaal overleg en werkbaar werk.

Onze massale opkomst was een duidelijk signaal: wij laten ons niet wegzetten, wij bepalen mee de spelregels. Werknemers verdienen respect en stabiliteit, geen willekeur. Er zijn rechtvaardige maatregelen nodig, die iedereen doen bijdragen naar vermogen. De ACLVB pleit al jaren voor een echte belastinghervorming, waarbij arbeid minder zwaar wordt belast en er eindelijk een faire bijdrage komt op alle inkomsten uit vermogen. (zie pag. 22 – 23 in deze Vrijuit).

Ondanks onze indrukwekkende mobilisatie werd onze boodschap door de regering genegeerd. De drie vakbonden hebben een brief gestuurd naar Bart De Wever en zijn vicepremiers. We hebben geen antwoord gekregen, wat ons aangezet heeft om de volgende stap te zetten: het November Appel.



KLIMAAT ÉN RECHTVAARDIGHEID, HAND IN HAND

Op zondag 5 oktober trokken duizenden mensen door Brussel voor een leefbare toekomst, en ACLVB was erbij!

Als vrije en positieve vakbond stonden we zij aan zij met gezinnen, jongeren en collega's uit alle sectoren. Want een écht klimaatbeleid moet ook sociaal zijn: met duurzame jobs, eerlijke transities en steun voor wie het nodig heeft.

Daar blijven we op inzetten, in élk overleg, met respect en met blik op de toekomst.



NOVEMBER APPEL – ALS OOK ACLVB MEEDOET, IS HET MENENS

Bij de ACLVB is staken altijd het laatste redmiddel. Dialoog en oplossingen bedenken zitten in ons DNA. We overtuigen liever dan dat we blokkeren.

Dat we op 26 november toch mee actie voerden, komt omdat de regering ons geen keuze liet. Onze waarschuwingen, voorstellen en verzoeken om naar ons te luisteren, bleven onbeantwoord. En wie aan de index raakt, tast rechtstreeks de bescherming en het vertrouwen van miljoenen werknemers aan.

Ons November Appel was een duidelijke boodschap: zonder echt overleg geen sociale rechtvaardigheid. Eensgezind en duidelijk: "... en nu terug aan tafel!"

Aan alle collega's, afgevaardigden, militanten en leden die zich bij ons aansloten tijdens de acties: bedankt voor jullie inzet, solidariteit en vastberadenheid. Dankzij jullie klonk onze stem luid en duidelijk. Jullie brachten onze boodschap krachtig én waardig.

Onze alternatieve manieren van actievoeren worden trouwens steeds vaker door externe experts opgepikt en ondersteund. Zo deelde arbeids-econoom **Stijn Baert** een compliment op X. Hij benadrukte dat onze keuzes getuigen van evenwicht en toekomstgericht denken.

Ook in het duidingsprogramma **De Afspraak op VRT** kwam onze vakbond ter sprake. Politiek journaliste Isolde Van den Eynde verwees naar ons als een voorbeeld van hoe een moderne vakbond vandaag kan werken.



WIST JE DAT

DE ACLVB EEN HERVORMING VAN DE BELGISCHE FISCALITEIT VOORSTELT?

Naar een eerlijkere belasting op kapitaal en arbeid!

België draagt het wereldrecord in belastingdruk op arbeid: een gemiddelde werknemer ziet amper 60% van zijn brutoloon terug. En dat terwijl het grootste deel van vermogensinkomsten haast volledig aan belasting ontsnapt. De rijkste 10% bezit maar liefst 55% van het totale vermogen in ons land!

**De 10% rijksten
in ons land bezitten
55% van het totale
netto vermogen.**

HET VOORSTEL VAN DE ACLVB Belasting aan twee ritmes, maar rechtvaardig!

De Progressieve Dual Income Tax (PDIT) is een duale en progressieve belasting op inkomen. Waarom dual? Omdat arbeidsinkomsten (nu al progressief belast) en vermogensinkomsten afzonderlijk belast worden.

Vandaag geldt voor vermogen slechts één vast tarief. Dat is problematisch: iemand die 2 000 euro vermogensinkomsten ontvangt, wordt op exact dezelfde manier belast als iemand die 200 000 euro ontvangt.

Daarom is een progressieve belasting op vermogen noodzakelijk. Dit idee wordt niet enkel gesteund door de ACLVB, maar ook door internationale instellingen zoals de OESO, die in haar rapport over België (2022) schreef: "Een duaal progressief belastingstelsel, met een licht progressieve belasting op alle vormen van vermogensinkomsten en een afzonderlijke belasting op arbeid, aangevuld met een meerwaardebelasting, moet overwogen worden in het kader van een brede fiscale hervorming."

WAT ZIJN VERMOGENSINKOMSTEN?

- Alles wat onder de roerende voorheffing valt: dividenden, inkomsten uit obligaties, inkomsten uit kasbons, ...
- De inkomsten uit royalty's en patenten
- Meerwaarden op de verkoop van aandelen, aandelenfondsen en obligatiefondsen
- Reële huurinkomsten
- Derivaten

Belangrijk: enkel financiële activa vallen onder dit voorstel. De verkoop van vastgoed, antiek of andere materiële goederen blijft buiten beschouwing.

DE VOORDELEN VAN DE PDIT

- + Alle vormen van vermogensinkomsten worden belast, ook die die vandaag nauwelijks of niet belast zijn, zoals meerwaarden op aandelen of werkelijke huurinkomsten.
- + De fiscaliteit op vermogen wordt economisch neutraal: alle inkomsten worden uniform belast, zodat investeerders zich niet langer laten leiden door fiscale achterpoortjes.
- + Een eenvoudig, transparant en duidelijk systeem dat de inning goedkoper maakt, financiële en economische stabiliteit bevordert en rechtszekerheid versterkt.
- + Een bredere belastbare basis met uniforme tarieven op vermogensinkomsten, waardoor de fiscale inkomsten stijgen zonder kapitaalvlucht of vertraging van de economische groei.



WELKE SCHIJVEN STELT DE ACLVB VOOR?

deel van totale vermogensinkomsten	voorgesteld tarief
0 – 15%*	25%
15 – 45%	30%
45 – 60%	35%
60 – 100%	40%

* met vrijstelling op de eerste schijf van 1050 euro

Met deze schijven zou enkel de rijkste 10% (die ongeveer 55% van het netto vermogen bezit) onder het hoogste tarief van 40% vallen. Spaarboekjes en kleine ondernemingen behouden een verlaagd tarief van 15%. Voor de personenbelasting stelt de ACLVB voor om de 40%-schijf uit te breiden, zodat veel mensen die nu 45% betalen, in de lagere schijf terechtkomen.

INKOMSTENJAAR 2025, AANSLAGJAAR 2026

huidige situatie	ons voorstel	
€ 0,01 – € 16 320	€ 0,01 – € 16 320	25%
€ 16 320 – € 28 800	€ 16 320 – € 40 800	40%
€ 28 800 – € 49 840	€ 40 800 – € 49 840	45%
boven € 49 840	boven € 49 840	50%

WAT LEVERT DIT OP?

- Meerwaarden op aandelen: + € 4,4 miljard/jaar
- Werkelijke huurinkomsten: + € 0,5 miljard/jaar
- Andere kapitaalinkomsten: + € 0,7 miljard/jaar
- Totaal: bijna € 6 miljard/jaar op kruissnelheid

EN WAT DOEN WE MET DIE MIDDELEN?

- Naast de uitbreiding van de schijf van 40% op de personenbelasting verhogen we het belastingvrije deel tot 13 000 euro (momenteel 10 910 euro). **Dat betekent concreet 100 euro netto per maand meer voor werknemers!**
- 1,5 miljard euro extra voor de federale begroting.

WAT MOET JE ONTHOUDEN?

- De werknemer betaalt minder.
- Vermogen betaalt meer, maar evenwichtig en transparant.
- De sociale zekerheid blijft onaangetast.
- België schuift op richting Europese en OESO-standaarden.



Kortom, een win-win hervorming: meer koopkracht voor werknemers, meer coherentie voor de economie.



**MOET JE
WETEN**



TEVREDEN OVER ACLVB? OVERTUIG VRIENDEN EN COLLEGA'S OM ZICH AAN TE SLUITEN!

Ben jij blij bij ACLVB? Dat horen we graag! Met kennis, passie en slagkracht zetten we ons in voor wat telt: jouw belangen. Wat jou raakt, beweegt ons, elke dag opnieuw!

WAAROM LID ZIJN BIJ ACLVB LOONT:

- Sterke verdediging: alles voor je sociale rechten
- Persoonlijke begeleiding: professionele ondersteuning bij iedere vraag over je loopbaan
- Zekerheid: vlotte uitbetaling van je uitkeringen, premies, enz.
- Extra voordelen: exclusieve kortingen bij honderden winkels en webshops, en een voordelig aanbod vakantieverblijven aan de kust of in de Ardennen

Laat ook vrienden en collega's mee genieten en overtuig hen om zich aan te sluiten!

Op www.aclvb.be ontdek je alle voordelen die verbonden zijn aan het lidmaatschap. Daarnaast kun je er onze bijgewerkte lidmaatschapsvoorwaarden raadplegen.

NIEUW AANSLUITINGSFORMULIER EN AANGEPASTE VOORWAARDEN



- ❶ Ons vernieuwde online inschrijvingsformulier (of een downloadbare versie) en de geactualiseerde lidmaatschapsvoorwaarden staan (sinds 16.09.2025) klaar op www.aclvb.be/nl/word-lid.



- ❷ Wie zich liever aansluit via een persoonlijk gesprek, kan uiteraard ook terecht in een ACLVB-kantoor in de buurt.

OOK IN 2026: ACLVB, JOUW ZEKERHEID NIEUWE LIDMAATSCHAPSBIJDRAGE VANAF 1 JANUARI

Vanaf 1 januari 2026 stijgt de ACLVB-lidmaatschapsbijdrage lichtjes, in lijn met de inflatie. Daarvoor krijg je een pakket voordelen dat je nergens anders vindt: professionele juridische ondersteuning, snelle uitbetalingen, informatie op maat, exclusieve kortingen, premies bij belangrijke momenten, voordelige vakanties, tot zelfs gratis opleidingen. Je lidmaatschap bij ACLVB betaalt zichzelf terug, een slimme investering dus!

WIE	BIJDRAGE/ MAAND
werknemers (in de privésector, met een tewerkstelling van meer dan 50% van een voltijds regime)	€ 20,20
bepaalde sectorale uitzonderingen	€ 19,10
deeltijdse werknemers (met een tewerkstelling van maximaal 50% van een voltijdse betrekking)	€ 14
werknemers jonger dan 25 jaar	€ 18,30
leden tewerkgesteld in een erkend maatwerkbedrijf	€ 10,40
havenarbeiders	€ 23,10
voltijdse loopbaanonderbreking/voltijds tijdscrediet	*
werklozen, zieken, invaliden die afhankelijk zijn van een voltijds vervangingsinkomen	€ 13,70
volledig werkloze jongeren , gedurende de eerste 6 maanden van de inschakelingsuitkering	€ 10,80
volledig werkloze gezinshoofden na 1 jaar volledige werkloosheid	€ 13,20
wettelijk gepensioneerden	€ 6,60
solidariteitsbijdrage (zelfstandigen, huisvrouwen en -mannen, onthaalouders)	€ 6,60
studenten en jongeren in beroepsinschakelingstijd	€ 0

*bijdragecategorie zoals net voor de aanvang van deze periode

Voor de leden die hun werkloosheidsuitkering door de overheidsmaatregelen verliezen, wordt de bijdrage verlaagd naar het tarief van niet-actieven vanaf datum van verlies van werkloosheid op vraag van het lid zelf. Indien een beroep wordt aangetekend bij de arbeidsrechtbank, wat we niet automatisch voor elk geval doen, blijft de bijdrage van werkzoekende van toepassing.

❶ **Tip!** Betaal je je lidgeld via een doorlopende opdracht? Vergeet dan niet het bedrag aan te passen. Nog eenvoudiger is betalen via domiciliëring: zo wordt elke tariefaanpassing automatisch verwerkt. Meer info in je ACLVB-kantoor.

Beleef de magie van muziek in 2026!

CARMINA BURANA

Monumentaal, meeslepend en uniek! Carmina Burana van Carl Orff is een krachtig meesterwerk dat je live moet ervaren: 160 uitvoerders, solisten, koren en orkest brengen samen een ongeëvenaarde voorstelling. Dankzij de samenwerking met Music Hall genieten **ACLVB-leden** van **10% korting**.

12 april 2026
GENT
CAPITOLE

3 mei 2026
ANTWERPEN
STADSSCHOUWBURG

17 mei 2026
BRUSSEL
BOZAR

**EXCLUSIEF VOORDEEL
VOOR ACLVB-LEDEN:
BESTEL NU JE TICKETS
MET 10% KORTING**

HET ZWANENMEER

Een klassieker onder de klassiekers: Het Zwanenmeer is een hoogtepunt voor elke cultuurliefhebber. Van de gracieuze lijnen tot de sublieme timing van het corps de ballet – dit meesterwerk toont alles wat klassieke dans zo bijzonder maakt. Dankzij ons partnership met Music Hall kan je als **ACLVB-lid** deze productie bijwonen met **10% korting**. Een unieke kans om dit legendarische ballet live te ervaren, samen met familie of vrienden.

30 april 2026
HASSELT
TRIXXO
THEATER

1 mei 2026
GENT
CAPITOLE

2 mei 2026
ANTWERPEN
STADSSCHOUWBURG

Ontdek het hele aanbod met ACLVB-korting!
Tickets & info: musichall.be/aclvb

AAN DE
BELGISCHE KUST,
ARDENNEEN OF
CÔTE D'AZUR.

Je droomvakantie wacht!

BOEK VANDAAG JE CAZURA-VERBLIJF VOOR 2026

Tip! Tijdens het laagseizoen – van begin oktober tot eind april, behalve in schoolvakanties – boek je flexibel: kies zelf je aankomst en vertrek (min. 3 nachten). Perfect voor een korte escape of een langer verblijf!

Als **ACLVB-lid*** geniet je het hele jaar door van een **voordeeltarief** bij Cazura. Ontdek alle mogelijkheden op www.cazura.be.

** met minstens 1 jaar lidmaatschap*



www.cazura.be



www.facebook.com/cazura.nl



www.instagram.com/cazura.nl



Hoelang ben je al lid van ACLVB?

Sinds april 2025

Wie of wat heeft je gemotiveerd om lid te worden?

Een klasgenote-vriendin. Voorheen was ik aangesloten bij een andere vakbond, maar daar was ik niet tevreden over.

Werk-privébalans, in evenwicht?

Ja, ik vind dat belangrijk. Wanneer ik de deur achter me dichttrek op het einde van de werkdag, wil ik niet nog hoeven te piekeren in mijn bed. Als ik in de toekomst in bijberoep zal beginnen te werken, zal ik misschien nog wel wat administratie te doen hebben buiten de eigenlijke werkuren.

Ik blijf lid bij de ACLVB want ...?

Ze helpen je supergoed! Ze leggen echt alles uit. Ze stellen je genoeg vragen en maken zich er niet raprap vanaf. Ze kijken verder. Mieke van mijn ACLVB-kantoor is precies een extra moedertje voor me. Op een dag belde ze me zelf en mijn eerste reflex was: oei, er zal iets mis zijn, ik zal iets vergeten zijn. Maar haar telefoontje was om te vragen hoe het met me ging.

En vooral: bij ACLVB zien ze je graag komen, je krijgt een gezicht te zien, ze helpen je niet enkel via de telefoon.

Welk liedje maakt je werkdag goed?

Ik hou van Nederlandse liedjes, zoals die van André Hazes. Mijn mama en ik gaan soms naar een concert waar zijn muziek gebracht wordt. Of 'Zij wil mij' van Flemming, ook goed!

Als ik niet deze job deed, dan deed ik ...?

Het moet hoe dan ook een job zijn waar ik contact heb met mensen. Ik wil niet de hele dag geïsoleerd in een kotje zitten.

Hebben vakbonden een toekomst?

Ik veronderstel van wel, toch als ze zoals ACLVB zijn. Zeker voor mensen van mijn leeftijd zonder veel ervaring op het vlak van werken, is het goed dat er vakbonden bestaan. Men zou van ons kunnen profiteren anders.



- ▶ **Werkgever:** Brico
- ▶ **Functie/Job:** Kassierster

Beste nieuwe slogan op een ACLVB-T-shirt?

'Wij zijn er ECHT voor jou.' En dat is werkelijk zo. 't Is niet dat ze zeggen: kom volgende keer eens terug.

Beste teambuilding ooit

Op mijn vorige jobs werd dat niet gedaan. Wel had een van mijn vroegere bazen in Antwerpen eens een volledig café afgehuurd en strippers laten komen.

Als je één dag minister van Werk zou zijn, wat zou dan je eerste beslissing zijn?

De reglementering eenvoudiger maken!

Welk voorwerp heb je altijd bij op het werk en wat zegt dat over jou?

Ricola-snoepjes, de roze variant met aardbeiensmaak. Lekker, en het helpt als ik een hoestbui krijg.

Favoriete manier om stoom af te laten na het werk?

Tussen mijn beesten zijn: ik heb een kat, een hond, een hamster, 6 ratten en 2 gerbils. Ze brengen me tot rust. Ze komen gewoon bij me zitten, niets hoeft.

Of bouwen met Lego. Dat doe ik bijna elke dag, het zit in de familie. Intussen hebben we een kast vol Lego.

Hoe vaak denk je over je pensioen?

Ik denk er niet echt aan, ik zit er ook nog zo ver van af. Ze trekken de pensioenleeftijd alsmat op. In de toekomst wordt die misschien 70 of 75 jaar. Sorry, dan lig ik waarschijnlijk al lang onder de grond. *(lacht)*



ACLVB, dat zijn wij!
Positief, constructief,
solidair, verantwoordelijk,
verdraagzaam, vrij!
Een overzicht in beeld van
wie wij zijn en wat we doen.

WINNAAR!

Met een foto laten zien dat ook jij
je verbonden voelt met de ACLVB,
dat is de bedoeling van onze
fotowedstrijd.

Uit de vele inzendingen lootte een
onschuldige hand de winnaar: **Wim
Colen** sleept een waardebon van
€ 150 in de wacht voor de huur van
een **Cazura-verblijf in Residentie
Zeeduin I in De Panne**.

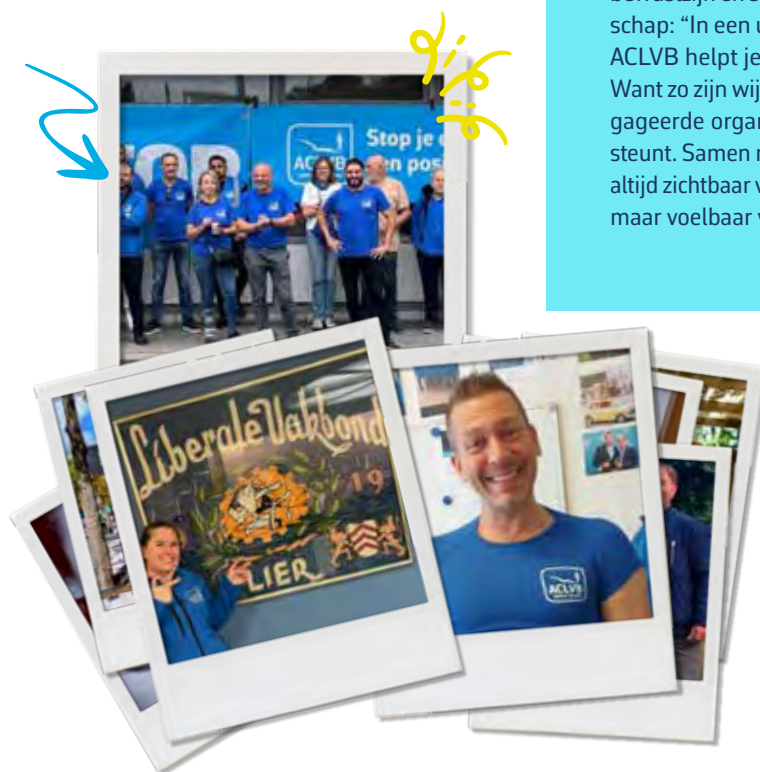
Proficiat en veel plezier gewenst
aan zee!

Aan wie niet won: bij iedere Vrijuit
een nieuwe kans! Klik-klik, zorg
voor een knipoog naar ACLVB in
je foto en wie weet ben jij de vol-
gende winnaar!



Op 24 oktober werd voorzitter Gert
Truyens samen met onze hoofd-
afgevaardigden warm ontvangen bij
Volvo in Gent.

De dagelijkse inzet van ACLVB-
afgevaardigden en -militanten in
het hele land blijft de motor van
onze vakbond. Gert Tuyens: "Hun
engagement en de wil om oplossin-
gen te vinden, dát is de kracht van
onze vrije vakbond!"



VLAMMETJES VAN DE WARMSTE VAKBOND

In december zetten ACLVB en jongeren-
afdeling FreeZbe zich opnieuw in voor
De Warmste Week. Met de verkoop van
kaarsjes en chocolaatjes in Vlaanderen en
Brussel zamelden we geld in voor het goede
doel: mensen die onzichtbaar ziek zijn.
Met onze actie bieden we niet alleen
financiële steun, maar creëren we ook
bewustzijn en solidariteit. Onze kernbood-
schap: "In een uitzichtloze situatie zitten?
ACLVB helpt je verder."

Want zo zijn wij: een warme, sociaal geën-
gageerde organisatie die mensen onder-
steunt. Samen maken we het verschil, niet
altijd zichtbaar voor de grote buitenwereld,
maar voelbaar voor wie op ons rektent.

#WEARE
ACLVB



JOUW FOTO BINNENKORT OP DEZE PAGINA?

Win een vakantiebon ter waarde van € 150!

Laat zien wat de ACLVB voor jou betekent en waarom jij
trots bent deel uit te maken van onze familie. Stuur ons
je beste recente foto met een vleugje ACLVB en maak
kans op een Cazura-waardebon van € 150, te beste-
den bij de huur van een Cazura-vakantieappartement
in Residentie Majestic te Blankenberge.

Mail je foto voor 20 februari 2026:

✉ communicatie@aclvb.be
met een korte omschrijving, en met vermelding
van je ACLVB-lidnummer en je contactgegevens.
De beste inzendingen worden gepubliceerd, een
onschuldige hand loot de winnaar.

Het volledige wedstrijdreglement vind je op <https://bit.ly/aclvb-reglement>.

WIN EEN
VAKANTIEBON
VAN € 150

COLOFON VRIJUIT - Driemaandelijks
ledenmagazine voor leden van ACLVB.
Verschijnt in januari, april, juli en oktober.
ACLVB Koning Albertlaan 95, 9000 Gent.
tel. 09 222 57 51, e-mail: aclvb@aclvb.be
web www.aclvb.be
Redactie: Annick Colpaert, Maité Dendal,
Dorien Galle, Alexandre Sutherland, Kurt
Van Hissenhoven. **Vormgeving:** An Meire.
Druk: Remy-Roto Beauraing. **V.U.:** Gert
Truyens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent.

VRIJUIT wordt met de grootste zorg sa-
mengesteld. De informatie in dit magazine
was correct bij het ter perse gaan, maar
kan intussen gewijzigd zijn. **Opmerkingen
of vragen?** Mail gerust naar communicatie@aclvb.be. De inhoud van dit magazine
is auteursrechtelijk beschermd en mag
niet worden gereproduceerd zonder vooraf-
gaande toestemming van ACLVB.

ACLVB, ALTIJD DICHTBIJ!

Volg ons online en op social media

Altijd op de hoogte van het laatste nieuws, tips en updates?



Surf naar www.aclvb.be of scan de QR-code en volg ons op social media.

Een ACLVB-kantoor in je buurt?

Je vindt alle secretariaten op www.aclvb.be/secretariaten

Verhuisd? Andere werkgever? Nieuw mailadres? Rekeningnummer gewijzigd?

Laat het ons zeker weten! Meld elke wijziging in je persoonlijke of professionele situatie aan je ACLVB-secretariaat. Zo blijf je optimaal genieten van al onze diensten.

Krijg jij *Vrijuit* in de toekomst liever enkel digitaal?

Dat kan! Geef jouw voorkeur door aan je ACLVB-secretariaat.