

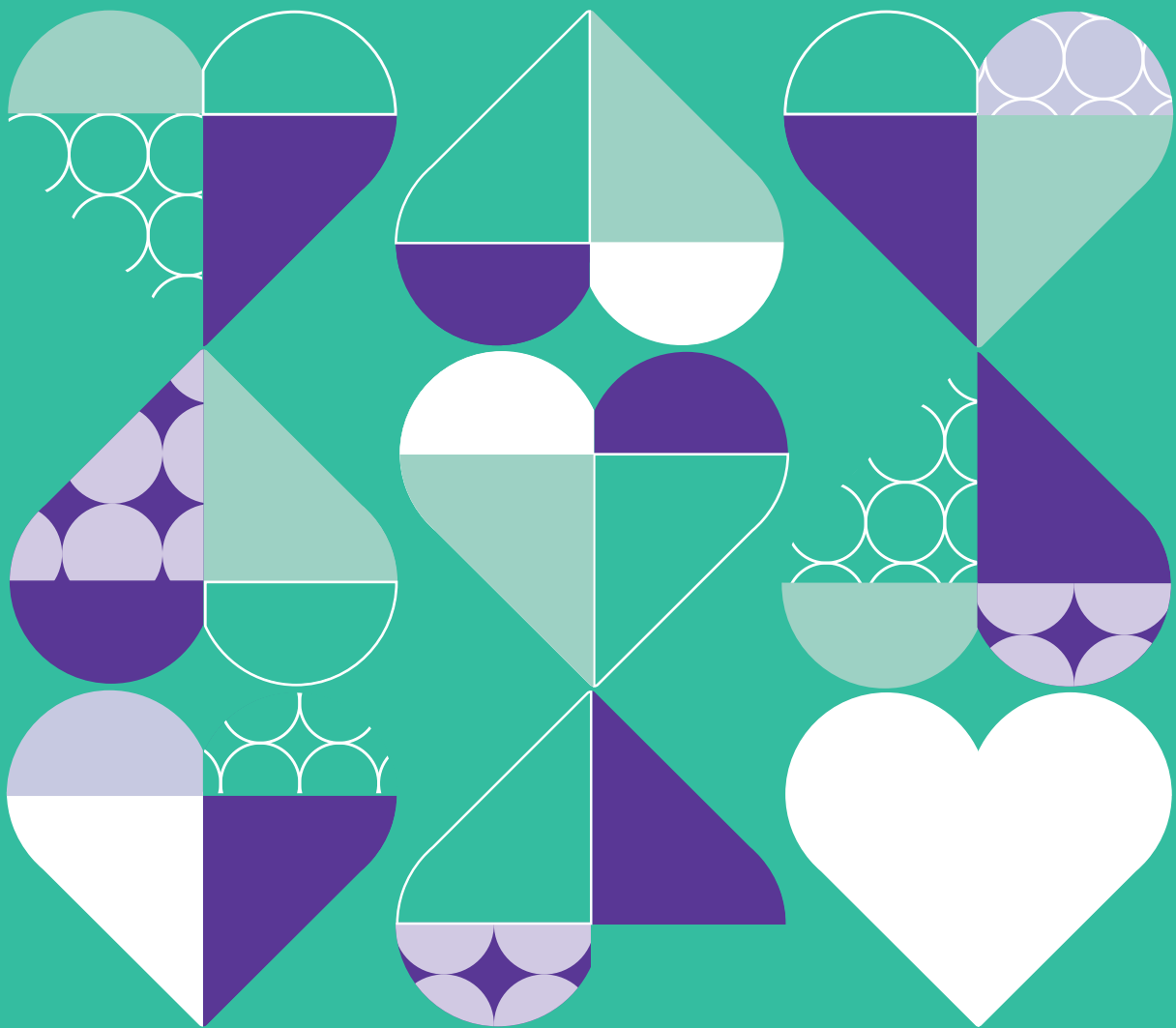


**Febelgra**  
united in  
graphics

n°02 **FIRST** feb 2023

Maandelijks tijdschrift van de federatie van de Belgische grafische industrie vzw

# IMPRESSION

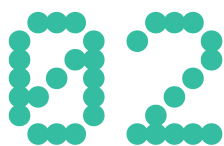


Fiscale & financiële topics

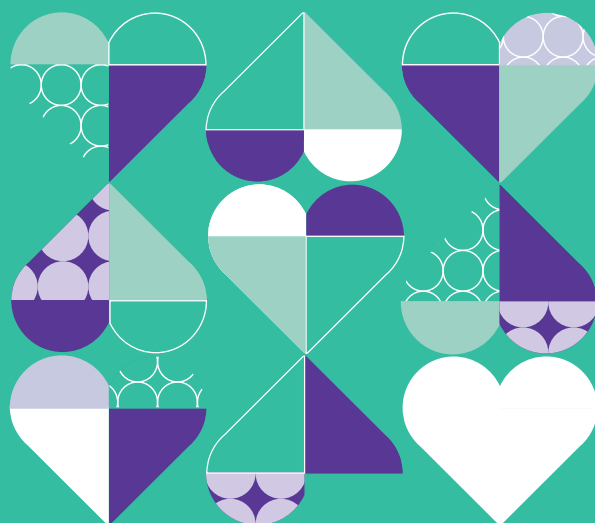
.....

Arbeidsdeal

editie



- 3**  
Voorwoord
- 4**  
Gedrukte media zijn (g)een vervuilend product
- 5**  
Webinar arbeidsdeal in een notendop
- 12**  
Europese richtlijnen omgezet in het belgisch (sociaal) recht
- 14**  
Wat wijzigt begin dit jaar op fiscaal en financieel gebied?
- 16**  
Printmediajobs® Overzicht vacatures 2013-2022
- 18**  
Grafoc-update/Young Talent Award
- 19**  
Activiteiten
- 20-21**  
Update cijfers
- 22**  
Snelnieuws
- 23**  
BalancePure
- 24**  
Partners in Creativity



First Impression is het maandelijks tijdschrift van de federatie van de Belgische grafische industrie vzw [www.febelgra.be](http://www.febelgra.be)

Volg ons op sociale media:



[www.linkedin.com/company/febelgra](http://www.linkedin.com/company/febelgra)  
[www.facebook.com/febelgra](http://www.facebook.com/febelgra)

**Redactie** Ann Kestens - Kelly Ciancimino - Marisa Bortolin - Jeroen Van Eetvelde - Marc Vandenbroucke

**Adres** Febelgra vzw, Marsveldplein 2, 1050 Brussel - T + 32 2 680 06 68 - [info@febelgra.be](mailto:info@febelgra.be)

**Drukwerk** Antilope De Bie Printing

**V.U.** Marc Vandenbroucke, Marsveldplein 2, 1050 Brussel - Lid van Unie van de Uitgevers van de periodieke pers vzw

## VOORWOORD

# Chat GPT



**Marc Vandenbroucke**  
General Manager

De tijd gaat snel. Het is een cliché maar op het ogenblik dat deze First Impression in jullie bus valt, is alweer 12% van dit nieuwe jaar voorbij. Zo gaat het ook met de technologische (r)evoluties. De snelheid is ongezien.

ChatGPT is een chatbot-technologie<sup>(1)</sup> die in staat is om 'menselijke' gesprekken te voeren en taken uit te voeren zoals het beantwoorden van vragen, het doen van vertalingen, en het genereren van tekst. Het systeem blijkt na 3 maanden een wereldwijde doorbraak te betekenen in de toepassing van artificiële intelligentie (AI).

Wanneer we de machine de vraag stellen hoeveel de inflatie zal dalen in België in de loop van 2023, krijgen we als antwoord: "Het is moeilijk om precies te zeggen hoeveel de inflatie zal dalen in België in de loop van 2023. De inflatie is afhankelijk van een aantal factoren, waaronder de economische groei, de werkloosheid, de veranderingen in de rentetarieven en de veranderingen in de prijzen van grondstoffen en goederen"... De chatbot adviseert vervolgens om de economische voorspellingen van deskundigen te raadplegen. Op naar [www.plan.be](http://www.plan.be) dus om verder antwoord te krijgen op onze vraag. Het Planbureau voorspelt - gegeven de omstandigheden - een vrij optimistisch vooruitzicht waarbij de inflatie weliswaar hoog blijft maar toch met 45% daalt ten opzichte van 2022.

Voorlopig is hier spijtig genoeg nog weinig van te merken. Als gevolg van het hoog gemiddelde van de indexcijfers van de voorbije maanden stijgen de lonen van de arbeiders in de grafische sector opnieuw met 2% in februari. De overheid en de vakbonden blijven dit klaarblijkelijk normaal vinden... Maar dit is erg bedreigend voor ons concurrentievermogen en onze tewerkstelling. Wij hopen dus van harte dat het positivisme van het Planbureau zelfs onderschat wordt.

Nog even terug ChatGPT. Deze technologie oogt op het eerste zicht indrukwekkend en is voorlopig ook gratis. Het gebruik van talen zoals het Frans en het Nederlands is quasi perfect. Het ziet er naar uit dat deze AI bepaalde beroepen in de dienstverlening en bijvoorbeeld de wereld van de copywriting sterk zal beïnvloeden. Maar feilloos is het zeker niet. De chatbot houdt enkel rekening met beschikbare informatie tot 2021 en kent geen objectieve bronvermelding. Dus is een kritische mens van vlees en bloed als gebruiker nog steeds een noodzakelijke partner van deze AI. Het is zoals met printmedia en papier. De digitalisering is een onvermijdelijke partner geworden, maar zal bepaalde meerwaarden van onze producten nooit kunnen vervangen.

Wil je zelf ontdekken hoe deze AI werkt? Surf naar [chat.openai.com](http://chat.openai.com). Maak een account aan. Klaar.

**1** 'Chatbot' is een samenvoeging van de woorden 'chat' en 'robot'

# “Gedrukte media zijn (g)een vervuilend product”

## Antwoord van Kamerlid Michael Freilich

Op 17 november 2022 stuurden wij een open brief aan NV-A Kamerlid Michael Freilich naar aanleiding van zijn toenmalige persberichten over de problematiek van de concessie voor de verdeling van kranten en tijdschriften. Hierover hadden wij uiteraard geen standpunt, maar wél over het feit dat de volksvertegenwoordiger in één adem de gedrukte media bestempelde als zijnde een vervuilend product. Wij deelden deze open brief met onze lezers in editie 11 van de First Impression (dec. 2022).

Het was lang wachten op een antwoord, maar dit kwam uiteindelijk op 21 december 2022. Net te laat voor de vorige editie, maar wij willen jullie hiervan alsnog informeren.

Het antwoord is uitgebreid en blaast koud en warm. Hij en zijn partij dragen onze sector een warm hart toe, maar desalniettemin zijn wij vervuilend. Hieronder enkele citaten uit de antwoordbrief van de heer Freilich.

### “Is print vervuilend?”

*Wat kranten en tijdschriften betreft, meen ik nog steeds van wel. Zeker wanneer men weet dat het alternatief, digitaal, veel minder vervuilend is aangezien iedereen reeds over een smartphone of PC beschikt, wat maakt dat het brengen van nieuws op dat medium géén bijkomend papier, noch inkt vereist... Voor héél wat andere toepassingen, zoals verjaardagskaarten en bijsluiters, zal print – zoals u zélf terecht aanhaalt – natuurlijk nog jaren een nuttig medium blijven”*

### “Zijn mijn partij en ikzelf antiprint?”

*Vanzelfsprekend niet. N-VA is en blijft een ondernemersvriendelijke partij”*

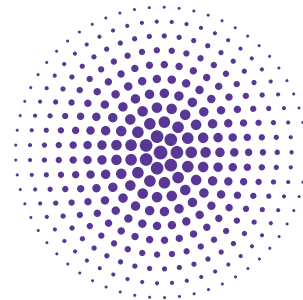
### “Waarop ik mij baseer om te zeggen dat gedrukte media een vervuilend product opleveren?”

*Het antwoord is evident. Vooreerst, en nogmaals, met “gedrukte media” bedoelde ik “gedrukte nieuwsmedia”. U zal ook hieronder mijn woorden vooral met focus op dát deel van de sector willen interpreteren. Inkt en papier, ook al zijn ze gerecycleerd, blijven een netto bijdrage leveren aan de CO<sub>2</sub>-uitstoot en andere vervuilende procedés. Dat hiervoor “groene energie” gebruikt wordt doet daar geen afbreuk aan want het is extra energie die aangewend wordt voor industriële doeleinden terwijl men die ook kan inzetten voor toepassingen waar er minder alternatieven voorhanden zijn, zoals de verwarming van onze huizen”*

Op onze argumenten, vermeld in de open brief, werd niet echt een antwoord gegeven.

Alsook niet op de vraag rond het groot vervuiliingsaspect van de (buitenlandse) e-commerce. Hoeveel overheidssteun zou bv niet besteed zijn aan de Europese hub van Alibaba in Luik..?

Het is bijzonder spijtig dat op deze manier bepaalde verkeerde percepties over onze sector volharden. Maar wij zullen nooit nalaten om deze zoveel als mogelijk bij te sturen.



➔ Wie interesse heeft om de volledige antwoordbrief te ontvangen, contacteer [marc.vandenbroucke@febelgra.be](mailto:marc.vandenbroucke@febelgra.be) / 02 680 06 64

# Webinar

# arbeidsdeal.

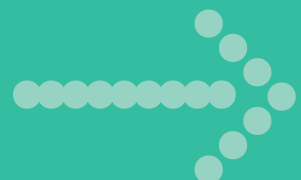
## in een notendop



Op vrijdag 20.01 organiseerde Febelgra in samenwerking met het sociaal secretariaat Easypay de webinar “Arbeidsdeal in de praktijk”. Ons doel was voornamelijk om best practices mee te geven, veel voorkomende vragen te beantwoorden en jullie te begeleiden bij de diverse te ondernemen stappen.

In dit artikel geven we een samenvatting van de arbeidsdeal, de belangrijkste to do's, tips en antwoorden op veelgestelde vragen.

READY? SET? GO!



## 1

## De vierdagenweek

- Van toepassing op voltijdse werknemers.
- Op schriftelijke aanvraag van de werknemer.
- Periode van max. zes maanden, hernieuwbaar.
- Is een recht, geen plicht.
- Werkgever mag het verzoek gemotiveerd weigeren binnen één maand na verzoek.

### TO DO

	Dagelijkse arbeidstijd ≤ 9u30	Dagelijkse arbeidstijd > 9u30
	Van toepassing op een 37 en een 38-urenweek verspreid over 4 dagen	Van toepassing op een 39 en een 40-urenweek verspreid over 4 dagen
<b>Opmaken ondernemings-cao</b>	Neen	Ja <sup>(1)</sup>
<b>Wijziging arbeidsreglement</b>	Ja	Ja <sup>(1)</sup>
<b>Volgen van procedure wijziging arbeidsreglement</b>	Ja	Neen
<b>Opmaken schriftelijke overeenkomst tussen werknemer en werkgever</b>	Ja Met vermelding van: het toepasselijke uurrooster, rusttijden, dag waarop niet gewerkt wordt en duur van de overeenkomst (max. 6 maanden).	
<b>Bewaartijd aanvraag werknemer + schriftelijke overeenkomst</b>	Gedurende de periode waarop het betrekking heeft: op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. 5 jaar te rekenen vanaf het einde van de periode waarop het betrekking heeft	
<b>Ontslagbescherming</b>	Ja, enkel om redenen die verband houden met het verzoek	

1 Enkel indien de vierdagenwerkweek toegepast wordt in de onderneming

### TIP

Op de Febelgra-website vind je volgende **modeldocumenten** terug:

- Weigering verzoek vierdagenweek
- Arbeidsreglement

### FAQ

#### Kunnen alle werknemers een vierdagenweek aanvragen?

Ja, alle werknemers kunnen een verzoek indienen, ook kaderleden en leidinggevenden. Echter ben je niet verplicht om dit in je volledige onderneming in te voeren, het is steeds een individuele afspraak tussen werkgever en werknemer.

#### Ben ik als werkgever verplicht het verzoek te aanvaarden?

Neen, je dient echter wel een gemotiveerde weigering binnen de maand volgend op het verzoek te bezorgen aan de werknemer (o.a. organisatie van het werk in ploegen, continu bezetting in kader van productieproces).

#### Wat met maaltijdcheques?

In een vierdagenweek heeft de werknemer recht op vier maaltijdcheques.

#### Wat als feestdagen samenvallen met rustdagen van de werknemer?

Deze zullen toch uitbetaald moeten worden. Concreet betekent dit in een 37-urenweek 9,25 uren per feestdag.

#### Hoe wordt het jaarlijkse vakantierecht toegekend in een vierdagenweek?

Indien de werknemer een volledig jaar voltijds in een vierdagenweek werkt heeft hij recht op 16 dagen jaarlijkse vakantie. Dat komt neer op vier weken jaarlijkse vakantie.

## 2

## Het wisselende weekregime

- 👉 **De arbeidstijd van de werknemer organiseren in terugkerende cyclussen van twee opeenvolgende weken.**  
Per cyclus presteert de werknemer gemiddeld zijn normale wekelijkse arbeidstijd. Voorbeeld: de werknemer werkt normaal 37 uur per week. In de eerste week presteert hij 29 uur en in de tweede week presteert hij 45 uur. De werknemer heeft gemiddeld 37 uur gewerkt in die cyclus.
- 👉 **Van toepassing op voltijdse werknemers.**
- 👉 **Op schriftelijke aanvraag van de werknemer.**
- 👉 **Periode van max. zes maanden, hernieuwbaar.**
- 👉 **Is een recht, geen plicht.**
- 👉 **Werkgever mag het verzoek gemotiveerd weigeren binnen één maand na verzoek.**

### TO DO

#### Wijziging arbeidsreglement

Ja<sup>(1)</sup>

Met minstens volgende vermeldingen:

- De gemiddelde wekelijkse arbeidstijd die moet worden nageleefd binnen de cyclus.
- De dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden gepresteerd.
- Het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties worden gepresteerd.
- De minimale en maximale dagelijkse arbeidstijd (max. 9u)
- De minimale en maximale wekelijkse arbeidstijd (max. 45u)

#### Volgen van procedure wijziging arbeidsreglement

Ja

#### Opmaken schriftelijke overeenkomst tussen werknemer en werkgever

Ja

Met vermelding van: het tijdstip wanneer het wisselende weekregime van start gaat, de overeengekomen cyclus en de duur van de overeenkomst (max. 6 maanden)

#### Bewaartijd aanvraag werknemer + schriftelijke overeenkomst

Gedurende de periode waarop het betrekking heeft: op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. Vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de periode waarop het betrekking heeft

#### Ontslagbescherming

Ja, enkel om redenen die verband houden met het verzoek

### FAQ

#### Wanneer is er overloon verschuldigd?

Er is pas overloon verschuldigd als de maximale dagelijkse arbeidstijd (9u) én de maximale wekelijkse arbeidstijd overschreden is.

#### Hoe wordt het loon tijdens feestdagen uitbetaald?

De werknemer ontvangt het loon in functie van het aantal uren dat gedurende die dag normaal zou gepresteerd zijn indien die dag een normale werkdag was. Indien de feestdag valt op een dag dat de werknemer vier uren zou werken, ontvangt hij een feestdagenloon voor vier uren.

#### Hoe zit het met jaarlijkse vakantie?

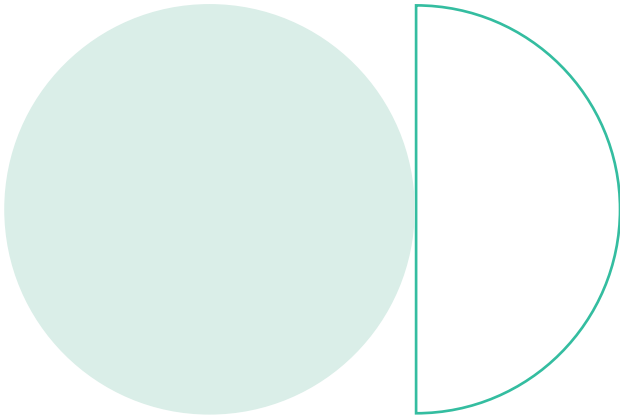
Wettelijk is hierover niets bepaald. Echter, moeten de verlopen evenwichtig verdeeld worden tussen de weken met minder prestaties en de weken met meer prestaties.

<sup>1</sup> Enkel indien het wisselende weekregime toegepast wordt in de onderneming

### TIP

Op de Febelgra-website vind je volgende **modeldocumenten** terug:

- 👉 Weigering verzoek wisselende weekregime
- 👉 Arbeidsreglement



## 3

## Het recht op deconnectie

- **Verplichting voor de werkgever om overleg te organiseren over deconnectie en het gebruik van digitale communicatiemiddelen buiten de werkuren.**
- **Van toepassing op ondernemingen vanaf 20 werknemers.**

### TO DO

#### Wijziging arbeidsreglement of ondernemingscao

##### Volgende minimale bepalingen moeten opgenomen worden:

**Praktische modaliteiten** van het recht om niet bereikbaar te zijn buiten rooster.

Voorbeeld:

- Richtlijnen om mails of mobiele oproepen niet te beantwoorden.
- Het activeren van afwezigheidsberichten en verwijzingsboodschappen.
- Het gebruiken van een automatische handtekening die de niet-noodzakelijkheid van een onmiddellijk antwoord benadrukt.

**Richtlijnen** die het gebruik van digitale hulpmiddelen reguleren zodat rusttijden, verlof, privéleven en familieeven gewaarborgd blijven.

Voorbeeld:

- Vermelden in het arbeidsreglement dat er niet verwacht wordt van de werknemers dat zij tijdens rusttijden en verlof hun mobiele telefoon beantwoorden noch hun professionele e-mails.

##### Vorming-en sensibiliseringsacties

voor werknemers en leidinggevenden m.b.t. het verstandig gebruiken van digitale hulpmiddelen + risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.

### TIP

Febelgra onderhandelt met de sociale partners een **sectorale cao vóór 31.03.2023**.

Het volstaat om in het arbeidsreglement te verwijzen naar de sectorale kaderovereenkomst.

## 4

## Optrekking termijn bekendmaking deeltijdse variabele uurroosters

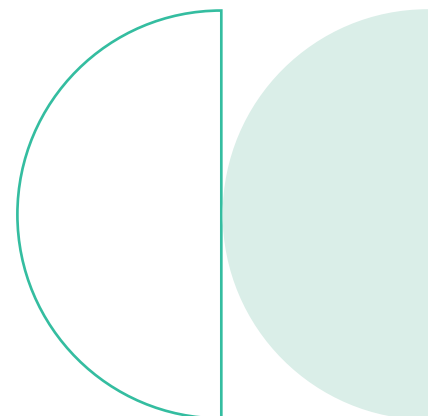
- **Bekendmakingstermijn voor deeltijdse variabele uurroosters zonder sectorale CAO**  
Minstens zeven werkdagen op voorhand
- **Vermelding termijn in arbeidsreglement**  
Ja

### TO DO

**Wijziging arbeidsreglement: enkel indien er gebruik wordt gemaakt van variabele uurroosters voor deeltijdse werknemers in de onderneming én indien de bekendmakingstermijn momenteel minstens vijf werkdagen bedraagt.**

### TIP

Je vindt op de Febelgra-website een **modeldocument** arbeidsreglement terug





## 5

## Inzetbaarheidsbevorderende maatregelen

### FAQ

**Wat is een schriftelijke en betrouwbare, geschikte en toegankelijke manier om roosters bekend te maken? Sinds "werkbaar en wendbaar werk" werd er beslist om hiermee soepel om te gaan:**

- Via e-mail
- Via intranet
- Via SMS

**Hoe lang moet je de bekendmaking bewaren?**

- Op de plaats waar het arbeidsreglement kan geraadpleegd worden moet een afschrift van de arbeidsovereenkomst van de deeltijdse arbeider met de uurroosters en de identiteit van de werknemer bewaard worden.
- De bekendmaking kan zowel in papieren vorm als op elektronische wijze bewaard worden en dit minstens gedurende één jaar, te rekenen vanaf de dag waarop het uurrooster ophoudt van kracht te zijn.

**Het is een alternatieve invulling van het ontslagpakket.**

**Van toepassing op ontslagen vanaf 01.01.2023 indien de werknemer recht heeft op een opzeggingstermijn/-vergoeding van minstens 30 weken.**

**Opzeggingstermijn wordt opgesplitst in 2 delen:**

- Deel 1: 2/3 van de totale opzeggingstermijn met een min. van 26 weken
- Deel 2: totale opzeggingstermijn verminderd met deel 1

**Waarde inzetbaarheidsbevorderende maatregelen: werkgeversbijdragen op het tweede deel.**

Voorbeeld:

Een werknemer wordt ontslagen en heeft recht op een opzeggingstermijn van 45 weken. Het ontslagpakket bestaat uit:

- Opzeggingstermijn ten belope van

30 weken

- De verschuldigde werkgeversbijdragen op 15 weken (45-30) worden naar de RSZ gestort en zullen gebruikt worden voor inzetbaarheidsbevorderende maatregelen.

**Ontslag met opzeggingstermijn: werknemer heeft het recht om afwezig te zijn van het werk vanaf het begin van de opzeggingstermijn met loonbehoud om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen.**

**Ontslag met opzeggingsvergoeding: werknemer moet zich beschikbaar houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen. Deze verplichting vervalt indien de werknemer een nieuwe arbeidsrelatie aangaat of een zelfstandige activiteit uitoefent.**

### FAQ

**Wat is de duur van het recht op afwezigheid?**

Dat gegeven is vandaag nog onbekend.

**Welke zijn inzetbaarheidsbevorderende maatregelen?**

Coaching, loopbaanbegeleiding, hulp bij het opmaken van een CV,...

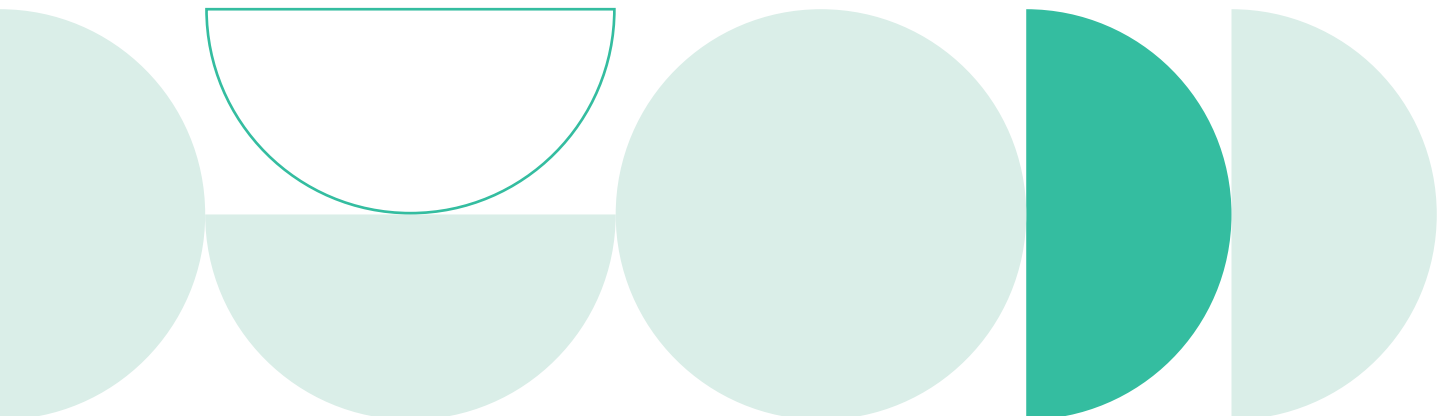
Tip: <https://www.travvant.be>

**Vervangt dit de huidige outplacementreglementering?**

Neen, de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen komen bovenop de outplacementregeling.

**Kan de werknemer inzetbaarheidsbevorderende maatregelen volgen én sollicitatieverlof opnemen?**

Ja, dat is mogelijk.



## 6

## Individueel opleidingsrecht

### Niet van toepassing op ondernemingen met minder dan 10 werknemers

### Ondernemingen met meer dan 10 en minder dan 20 werknemers:

Minimum één opleidingsdag per voltijdse werknemer bij volledige dienstjaar in dienst.

### Ondernemingen met minstens 20 werknemers:

- Individueel opleidingsrecht van vier dagen in 2023 en vijf dagen in 2024 per voltijds equivalent.
- Saldo niet-opgebruikte opleidingsdagen worden overgedragen naar het daaropvolgende jaar (bovenop

opleidingskrediet van het volgend jaar).

- Op het einde van elk vijfjaarlijkse periode die ingaat op 01.01.2024 (01.01.2024 – 31.12.2028) moet elke voltijdse werknemer gemiddeld minimum vijf opleidingsdagen/jaar opgenomen hebben.
- Op het einde van de vijfjaarlijkse periode wordt het opleidingskrediet op nul gezet.
- Bij ontslag (niet te wijten aan de werknemer), heeft de werknemer het recht de gecumuleerde, niet-opgebruikte opleidingsdagen per vijfjaarlijkse periode op te nemen, voor het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

#### TIP

**Febelgra** onderhandelt met de sociale partners een **sectorale cao vóór 30.09.2023**.

Het volstaat om in het arbeidsreglement te verwijzen naar de sectorale kaderovereenkomst.

#### FAQ

#### Welke opleidingen komen in aanmerking?

Zowel formele en informele opleidingen. Ook digitale opleidingen komen in aanmerking.  
Tip: <https://www.travvant.be>

#### Kan de werknemer verplicht worden om opleiding te volgen?

Neen, het is een recht. Een werknemer kan niet gedwongen worden losstaand van een verplichte opleiding in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

## 7

## Opleidingsplan

- **Werkgevers met minstens 20 werknemers moeten jaarlijks, vóór 31 maart, een opleidingsplan opstellen.**
- **Bijzondere aandacht voor risicogroepen: 50+, knelpuntberoepen, genderneutraliteit.**
- **Zowel formele als informele opleidingen moeten vermeld worden.**

#### TIP

**Febelgra** onderhandelt met de sociale partners een **sectorale cao vóór 28.02.2023**.

Het volstaat om in het arbeidsreglement te verwijzen naar de sectorale kaderovereenkomst.



## 8

## Transitietraject

Ter beschikking stellen van een ontslagen werknemer tijdens de opzegtermijn aan een werkgever-gebruiker.<sup>(2)</sup>

Werkgever kan de mogelijkheid aanbieden of werknemer kan zelf aanbod doen aan werkgever.

Door bemiddeling van een uitzendbureau of een arbeidsbemiddelingsdienst (Vlaams gewest: VDAB, Waalse gewest: Emploi-Wallonie, Brussels Hoofdstedelijk Gewest: Actiris)

### Verloning:

- Werkgever betaalt loon uit tijdens transitietraject voor de functie die de werknemer uitoefent bij de werkgever-gebruiker. Is het nieuwe loon lager dan betaalt de werkgever het oorspronkelijke loon verder uit
- Werkgever-gebruiker compenseert een deel van de loonlasten aan de werkgever.

**Einde transitietraject = einde opzegtermijn**

- werkgever-gebruiker neemt werknemer in dienst met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

### Anciënniteit bij werkgever-gebruiker:

- = begin van het traject.
- = opgebouwde anciënniteit bij vorige werkgever indien werknemer prestaties wil verminderen of onderbreken in het kader van loopbaanonderbreking, tijdskrediet en thematische verlof.

<sup>2</sup> De nieuwe potentiële werkgever waarbij de ontslagen werknemer zal werken

### TO DO

Opmaken van een schriftelijke overeenkomst tussen 3 partijen met vermelding van voorwaarden en duur.



### FAQ

#### Kan de werkgever de werknemer verplichten om in te stappen in een transitietraject?

Neen, de werkgever kan het enkel voorstellen.

#### Kan het traject vroeger stopgezet worden?

Ja, zowel door de werknemer als door de werkgever-gebruiker. Dit gebeurt schriftelijk en de wettelijke opzegtermijnen zijn van toepassing op basis van de anciënniteit die de werknemer heeft opgebouwd bij aanvang van het transitietraject.

De werknemer keert terug bij de oorspronkelijke werkgever om verder zijn opzegtermijn te presteren. De werkgever kan desgewenst de arbeidsovereenkomst verbreken en de nog verschuldigde opzeggingsvergoeding uitbetalen.

**Samengevat,  
wat doet Febelgra  
voor jou?**

**De andere topics uit de arbeidsdeal werden niet besproken daar ze geen invloed hebben op de grafische sector.**

- Opstellen van verschillende **modeldocumenten** die ter beschikking staan op de Febelgra-website.
- **Sectorale cao's** afsluiten in haar hoedanigheid van sociale partner binnen het PC 130.
- Jou **advies op maat** verlenen.

Bekijk je graag het volledige webinar? Of lees je liever de uitgebreide nota over de arbeidsdeal? Stuur dan een mailtje naar [kelly.ciancimino@febelgra.be](mailto:kelly.ciancimino@febelgra.be)

## SOCIAAL

# Europese richtlijnen omgezet in het Belgisch (sociaal) recht

We mogen stellen dat 2022 het jaar was van wijzigingen en nieuwigheden in het arbeidsrecht. Naast de arbeidsdeal kwamen nog andere wetten tot stand, onder meer de transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (TPWC-wet), het evenwicht tussen werk en privéleven (WLB) en de klokkenluiders.

In dit artikel beperken we ons tot een korte toelichting van de nieuwe verplichtingen. De collectieve verplichtingen die opgenomen moeten worden in het arbeidsreglement vind je terug in het modeldocument 'arbeidsreglement' op de Febelgra-website.

1

## TPWC-richtlijn (Transparent and Predictable Working Conditions)

### WAT

**De richtlijn houdt 2 verplichtingen in:**

- 1 De werknemers informeren over bepaalde essentiële arbeidsvoorwaarden.
- 2 Nieuwe materiële rechten naleven voor de werknemers om de arbeidsvoorwaarden voorspelbaarder te maken.

### Inwerkingtreding?

Vanaf 10.11.2022

De verplichtingen uit de TPWC-richtlijn worden grotendeels nagekomen in de arbeidsovereenkomst die de onderneming met de werknemer sluit of in het arbeidsreglement. Sommige

verplichtingen uit de arbeidsdeal zijn ook in deze richtlijn terug te vinden.

### NIEUW

#### Meerdere banen

Het is niet meer mogelijk om de werknemer te verbieden om buiten zijn werkrooster voor een andere werkgever te werken behalve indien dit wettelijk is toegelaten.

#### Recht om een andere vorm van werk aan te vragen die voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden biedt

Elke werknemer met ten minste zes maanden anciënniteit heeft het recht om schriftelijk een vorm van werk aan te vragen die voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden biedt.

Het kan bijvoorbeeld gaan over:

- Een deeltijdse werknemer die zijn arbeidsduur wenst op te trekken.
- Een werknemer met een contract van bepaalde duur die een contract van onbepaalde duur aanvraagt.

Om in aanmerking te komen moet er in de onderneming uiteraard een degelijke vorm van werk beschikbaar zijn.

#### Verbod op opeenvolgende proefperiodes

Wanneer studenten of uitzendkrachten via opeenvolgende arbeidsovereenkomsten in dezelfde functie worden tewerkgesteld, zijn opeenvolgende proefperiodes verboden.

De twee overige punten zijn reeds bekend n.a.v. de arbeidsdeal:

- De garantie geven dat bepaalde opleidingen die werknemers volgen gratis zijn.
- Het garanderen van een minimale voorspelbaarheid van werkroosters bij variabele uurroosters bepaald door de werkgever.

De wet voorziet tevens :

- Een bescherming tegen ongunstige behandeling voor een werknemer die klacht heeft ingediend tegen zijn werkgever.
- Een bescherming tegen ontslag voor de werknemers die gebruik maken van de rechten.
- Een sanctie bij niet-naleving van bepaalde verplichtingen.

### TIP

Raadpleeg op de Febelgra-website de TPWC-checklist om na te gaan of je met alle verplichtingen wel in orde bent.

2

## WLB-richtlijn (Work Life Balance)

### WAT

Het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen voor zorgdoeleinden.

### Inwerkingtreding?

Vanaf 10.11.2022

### HOE

- Door op afstand te werken (vb. telewerk).
- Een aanpassing van het werkrooster.
- Een vermindering van de arbeidstijd.
- ...

### Opnamevoorwaarden

Zorg voor een kind tot de leeftijd van 12 jaar of 21 jaar indien het kind getroffen is door een handicap.

Verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid of familielid dat om ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

### Anciënniteitsvoorwaarde

Zes maanden voorafgaand aan de schriftelijke aanvraag door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn met de werkgever.

### Aanvraag door de werknemer

3 maanden van tevoren moet de werkgever schriftelijk in kennis gesteld worden.

### Antwoord werkgever

Binnen de maand schriftelijk antwoorden. Werkgever heeft het recht het verzoek te aanvaarden, te weigeren of een tegenvoorstel te doen. Bij weigering en tegenvoorstel moet er een concrete en gerechtvaardigde reden zijn die verband houdt met de werking van de onderneming.

3

## De klokken- luiderswet

### WAT

Het invoeren van een meldingskanaal dat klokkenluiders bescherming biedt en inbreuken binnen overheids- en private organisaties in een vroeg stadium opsporen.

### WIE

Ondernemingen met minstens 50 werknemers

### WANNEER - ONDERNEMINGEN

- $\geq 50$  werknemers en  $< 250$  werknemers: 17.12.2023
- $\geq 250$  werknemers: 15.02.2023

### HOE

De onderneming moet:

- Een intern meldingskanaal voorzien door een onpartijdige persoon of afdeling aan te stellen die bevoegd is voor de opvolging van de meldingen;
- Een register bijhouden van de ontvangen meldingen;
- De nodige informatie verstrekken aan de werknemers over het meldingskanaal.

### TO DO

#### Voor ondernemingen $\geq 250$ werknemers:

- Aanstellen van een persoon of een afdeling die de meldingen ontvangt en opvolgt;
- Opmaken van een register;
- Informatie verstrekken naar de werknemers over het meldingskanaal;
- Aanpassing van het arbeidsreglement.

## FISCAAL

# Wat wijzigt begin dit jaar op fiscaal en financieel gebied?

Ook in 2023 blijven wij de wijzigingen in de wetgeving nauwgezet opvolgen. Met het nieuwe jaar zijn een aantal nieuwigheden en veranderingen ingetreden die voor jouw onderneming van belang kunnen zijn.

## Hogere vennootschapsbijdrage door indexering, maar betalingstermijn wordt verlengd

- Vanaf 2023 zal de bijdrage en het grensbedrag van het balanstotaal jaarlijks geïndexeerd worden volgens de consumptieprijsindex 162,66 (basis 1996 = 100).
- De vennootschapsbijdrage is afhankelijk van het balanstotaal van het voorlaatste boekjaar (toestand op 1 januari van het bijdragejaar).

**Nieuw (geïndexeerd) grensbedrag 2023: € 813.000,00**  
(voordien = € 746.410,17)

### Geïndexeerde bijdragen 2023:

Balanstotaal > € 813.000,00:  
€ 945,00  
(voordien = € 868,00)

Balanstotaal < € 813.000,00:  
€ 378,00  
(voordien = € 347,50)

- Voortaan zal pas tegen 31 december van het bijdragejaar betaald moeten worden in plaats van uiterlijk op 30 juni van dat jaar.

## Verlenging verjaringstermijn socialezekerheidsbijdragen bij sociale fraude

- De verjaringstermijn voor de invordering van socialezekerheidsbijdragen na de vaststelling van sociale fraude wordt vanaf 1 januari 2023 opgetrokken naar **10 jaar in plaats van 7 jaar**.
- Het gaat om vorderingen van de RSZ naar aanleiding van ambts-halve regularisaties (onderwerpen aan sociale zekerheid of annulering van onderwerping) omwille van:
  - bedrieglijke handelingen
  - valse/opzettelijk onvolledige aangiften door de werkgever
  - bedrieglijke onderwerping aan de sociale zekerheid voor werknemers die er geen recht op hebben
- De RSZ heeft dus voortaan 10 jaar de tijd om een vordering in te stellen ten aanzien van de werkgevers tot invordering van de socialezekerheidsbijdragen, **vanaf de 1<sup>e</sup> dag volgend op het trimester van de inbreuk**.

## Verlaging fiscaal voordeel voor laadstation (federale wetgeving)

- Het verhoogde **aftrekpercentage** voor investeringen in laadstations voor elektrische auto's zakt van 200 % naar **150 % voor investeringen tussen 1 april 2023 en 31 augustus 2024**.
- Voorwaarden** voor aftrek 150%:
  - lineaire afschrijving over minstens vijf belastbare tijdperken;
  - laadstation is publiek toegankelijk voor derden (tegen betaling) d.w.z. minstens gedurende openingstijden óf sluitingstijden toegankelijk voor elke

derde + station is aangemeld bij FOD Financiën (al zou de aanmelding al komen te vervallen)

- station is nieuw en ingelijfd in de grond;
- slim laadstation: laadtijd en laadvermogen kan gestuurd worden via digitaal beheerssysteem
- Ten vroegste aftrekbaar vanaf aanslagjaar verbonden met belastbaar tijdperk in de loop waarvan laadstation operationeel én publiek toegankelijk is (= vanaf aanmelding bij FOD Financiën).
- Verhoogde aftrek is niet combineerbaar met investeringsaftrek voor elektrische laadinfrastructuur voor vrachtwagens.
- Indien voorwaarden niet voldaan, dan **kostenaftrek van 100% mogelijk**.

## Uitbreiding overbruggingslening door energiecrisis (Vlaanderen)

- De voordelige lening van de Vlaamse Regering voor ondernemingen met liquiditeitsproblemen ten gevolge van Covid-19-crisis, wordt nu uitgebreid naar ondernemingen die kampen met hoge kosten door energie- en inflatiecrisis.
- Derde maal uitbreiding sinds februari 2022
- Optrekking **maximumplafond tot € 2 miljoen** i.p.v. € 750.000,00
- Uitbreiding naar **gezonde ondernemingen en grote ondernemingen** met nood aan liquiditeit (voordien enkel kmo's).
- Nieuwe en **gedifferentieerde rentevoeten** van 2%, 2,5% en 3,5% naargelang grootte

en termijn van terugbetaling (voordien één rentevoet van 1,5%)

- aanvraag vanaf 3 januari 2023 (14u) tot 15 december 2023, mits nog budget voorhanden is.

#### Meewerkende echtgenoot krijgt voortaan toegang tot minimumpensioen

- Veel echtgenoten die meewerken in de onderneming van hun partner en geen loopbaan hadden van 30 jaar, kwamen niet in aanmerking voor het minimumpensioen.
- Door de **aanpassing van de referentieperiode** krijgen **meewerkende geboren tussen 1956 en 1968** onder bepaalde voorwaarden toch toegang tot het minimumpensioen.
- De maatregel treedt in werking voor alle pensioenen die ingaan vanaf 1 januari 2023

#### Wijziging van de interesten op BTW

- De op BTW te betalen nalatigheidsinteresten (op bedragen verschuldigd aan de administratie) en moratoriuminteresten (op terug te krijgen BTW) bedroegen tot nu toe 9,6% per jaar (in sommige gevallen 7%).
- De interestvoet zal **voortaan jaarlijks bepaald worden** en wordt geharmoniseerd met deze van de inkomstenbelastingen.
- Vanaf januari 2023 zijn er **verschillende interestvoeten voor nalatigheidsinteresten en moratoriuminteresten:**  
Nieuwe nalatigheidsinterest: **8% per jaar** i.p.v. 9,6%  
Nieuwe moratoriuminterest: **6% per jaar** i.p.v. 9,6%

#### Autofiscaliteit Plug-in hybride wagens

- **Besteld vóór 01/01/2023:** wagen + brandstof (elektriciteit én benzine) is 100% aftrekbaar gedurende volledige gebruiksduur.
- **Besteld tussen 01/01/2023 en 01/07/2023** wagen is 100% aftrekbaar maar de fossiele brandstof slechts max 50%.
- **Besteld na 01/07/2023:** voor AJ 2024 en 2025 is wagen gelijkgesteld met wagens besteld vóór 01/07/2023, maar vanaf 2026 zal aftrekpercentage jaarlijks dalen.

Plug in hybride = wagen met zowel elektrische batterij en brandstof motor én waarbij ofwel de batterij een capaciteit heeft van méér dan 0,5kWh/100kg ofwel de verbrandingsmotor een uitstoot heeft < 50g Co<sub>2</sub> per km.

- Diesel en benzine wagens genieten momenteel ook nog een (beperkter) fiscaal voordeel maar dit zal stapsgewijs afgebouwd worden. Vanaf 2026 zal er geen fiscale aftrekbaarheid meer zijn voor deze wagens (enkel nog voor emissievrije auto's.)

#### Elektronisch Kasregister mag voortaan dagontvangstenboek vervangen bij verkopen aan particulieren

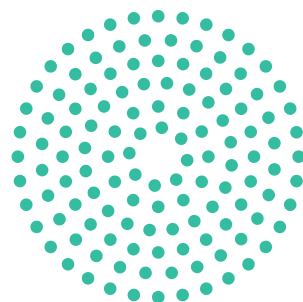
- Bestaande administratieve regeling: bij verkopen aan particulier is geen factuur nodig maar wel een verantwoordingsstuk (minstens kassaticket) + bijhouden van dagboek van dagontvangsten
- Er werd getolereerd dat een elektronisch kassasysteem

dagboek van ontvangsten mag vervangen

- Dit wordt nu verankerd in de wet met ingang vanaf 01/01/2023: een elektronisch kassaregister is voldoende en mag dagboek van ontvangsten vervangen mits:
  - het een digitaal kassasysteem is dat de gegevens bijhoudt;
  - het systeem dagelijks een financieel rapport genereert met de totalen van de dagverkopen;
  - een digitaal of papieren kassaticket aan de klant wordt uitgereikt (met digitale handtekening).
- Het dagboek van ontvangsten moet dan niet meer worden bijgehouden.

#### Overig

- Hervorming fiscaal gunstregime van auteursrechten
- Afschaffing van de notionele intrestaftrek (aftrek voor risicokapitaal) voor de belastbare tijdperken die worden afgesloten vanaf 31 december 2023



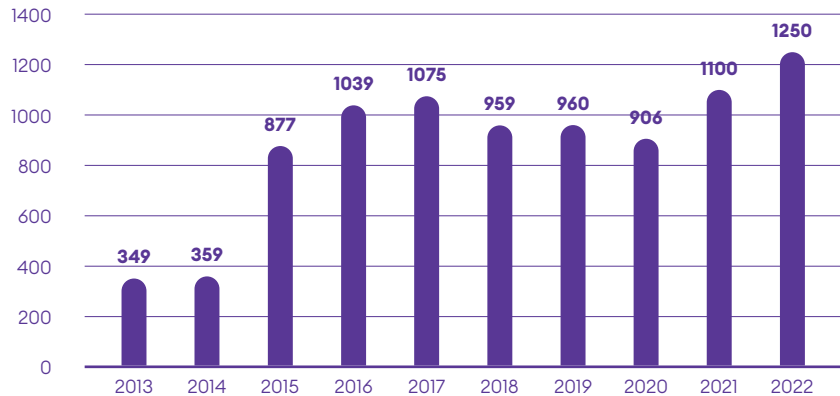
➔ Vragen? Contacteer [jeroen.vaneetvelde@febelgra.be](mailto:jeroen.vaneetvelde@febelgra.be)

## OPLEIDING

# PrintmediaJobs®

## Overzicht vacatures 2013-2022

De arbeidsmarkt kende in 2022 opnieuw een turbulent verloop. Het aantal vacatures ging afwisselend omhoog of omlaag, energie en grondstoffen schoten de hoogte in.



Totaal aantal vacatures 2013-2022

Bron: PrintmediaJobs

Algemeen steeg de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen tot 76,4%, maar Vlaanderen gaat voor een tewerkstellingsgraad van 80%. 2022 was daarom het jaar van alle hens aan dek. Kijken we naar de (verwachte) tewerkstelling bij grafische bedrijven, dan blijft deze dalen omwille van technische evoluties en hightech karakter, veranderende markten, fusies en faillissementen.

Via PrintmediaJobs houdt het sectorale loopbaanfonds GRAFOC sinds 2013 de vinger aan de pols wat betreft de evolutie van het aantal printmedia vacatures. We verzamelen deze tijdens bedrijfsbezoeken en meldingen van HR-verantwoordelijken op zoek naar nieuwe medewerkers, via diverse zoekrobots en sociale media.

Het PrintmediaJobs vacaturerapport is indicatief en geeft een trend aan van wat leeft op de arbeidsmarkt, los van statuut of bedrijfsactiviteit. Grafische profielen beperken zich niet enkel tot paritair comité 130, maar overspannen meer dan 15 paritaire comités. Vermoedelijk ligt het aantal werkelijk vacatures hoger.

### 1. Vacatures in 2022

Met 150 extra vacatures overstijgt 2022 met 1.250 vacatures het 'recordjaar' 2021 met 14%. Dit, ondanks impact van corona en wat zich afspeelt op het internationale toneel.

“Naast economische factoren zijn er de demografische feiten. De grafische sector heeft een groot aantal oudere werknemers waardoor de uitstroom van 55-plussers met 36,1% bijzonder hoog zal liggen in 2025. Er wordt ingeschat dat de tewerkstelling in de sector nog verder zal krimpen met 4,1% tegen 2025. De instroom (vervangingsvraag) zal gaan over het vervangen van deze groep uittrekkers en wordt geschat op +8,2%. 33,26% van al de PCI30 arbeiders in de sector is ouder dan 50 jaar en slechts 4,77% is jonger dan 25 jaar.” (Vacaturerapport januari 2022)

Voor bedrijven is de uitdaging groter geworden om de uitstroom van medewerkers én hun kennis en ervaring op te vangen met een beperkte instroom uit onderwijs en VDAB. Zeker voor de knelpuntberoepen drukker en

drukafwerker. De sector is hightech, automatiseert en evolueert zeer snel. Veranderende competenties en verwachtingen vanuit de industrie zijn het gevolg. De nood aan nieuwe medewerkers is afgelopen jaar opnieuw alleen maar groter geworden.

### Wat doet PrintmediaJobs?

- Met Printmediacoaching zijn we sinds 2022 actief op de werkplek van bedrijven. Medewerkers gericht coachen met kennis van zaken en een duurzame tewerkstelling voor ogen.
- Printmediajobs.be kreeg een update en is een platform voor wie werkt/wil werken in de ruime printmedia industrie. Bedrijven kunnen er hun vacatures en stageplaatsen bekend maken. Wie een job zoekt kan zijn CV uploaden, waarbij we in alle vertrouwen mee de juiste job zoeken.

### 2. Functiedomeinen

De Top 3 blijft ongewijzigd t.o.v. 2021: Vormgever (388), drukker (281) en administratieve medewerkers



(159). Drukafwerkers en Digital Print Operators vervolledigen de top 5. Vooral bij deze laatste is opnieuw een sterke stijging merkbaar (van 65 naar 101 jobs).

Binnen het profiel van drukker zijn er 88 openstaande jobs voor offset-, 65 voor flexo-, 25 zeef- en 71 hulpdrukken. Meer dan 50 vacatures zijn er voor Orderbegeleiders en 25 voor calculatoren.

De klassieke redenen zijn ook hier van toepassing: medewerkers die op pensioen gaan en studiekeuzes bij jongeren. Daarom is het hier extra van belang in te zetten op zij instromers. Mensen zonder grafische voorkennis maar met technisch inzicht, leervermogen en attitude.

### 3. Regio

De provincie Antwerpen blijft stevig aan kop staan, gevolgd door Oost-Vlaanderen en West-Vlaanderen.

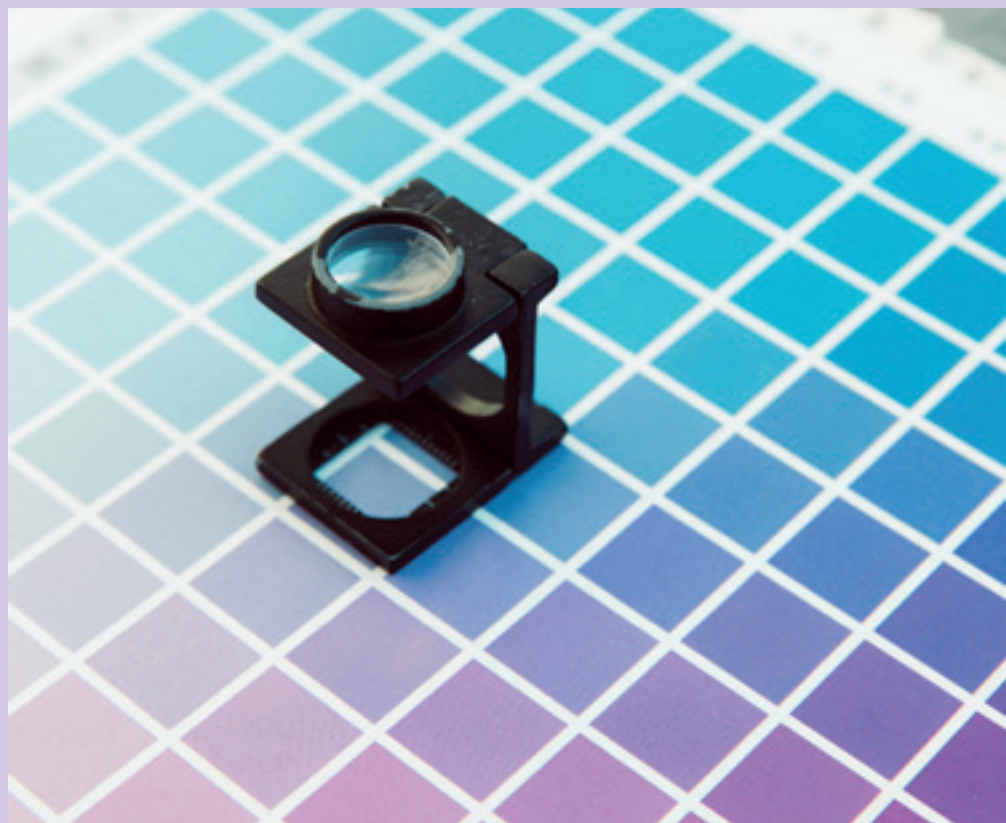
West-Vlaanderen kampt historisch met een hoge werkzaamheidsgraad wat het vinden van nieuwe medewerkers blijvend moeilijk maakt. In een aantal bedrijven zijn daarom vaak veel Franse medewerkers aan het werk.

### 4. Conclusie

Zijn onze cijfers 100% sluitend? Neen, en dit is ook niet ons hoofddoel.

Vacatures komen in de loop van het jaar dubbel voor, indien ze bv. via uitzendkantoren komen of indien de vacatures na een paar maanden niet ingevuld raakten.

Meer nog, niet alle vacatures worden gedetecteerd. Soms willen bedrijven ze niet publiek bekend maken, of soms worden ze niet meer doorgegeven



omdat de respons en aanbod toch onvoldoende blijkt.

Voor Vlaanderen beschikt b.v. VDAB en Steunpunt Werk over uitgebreidere data maar ook hier stelt hetzelfde probleem qua bekendmaking van vacatures. Ook VDAB heeft het omwille van lage werkloosheidscijfers moeilijk om aan de vraag van bedrijven te voldoen, de meeste opleidingscentra (VDAB Turnhout voor de opleidingen Prepress, Drukken, Drukafwerking en Digital print operator) beschikken over te weinig werkzoekenden om op te leiden

De nood aan medewerkers met het juiste profiel blijft belangrijk. Als bedrijf is het tijdig en juist definiëren welke medewerkers je zoekt, met welke attitudes, skills en competenties essentieel. Dit gekoppeld aan de

bedrijfswaarden kan alleen maar een betere match opleveren.

Met de vergrijzing neemt de war on talent - ook binnen de printmedia industrie - alleen maar toe. Ondanks doorgedreven automatisatie, fusies en faillissementen die de tewerkstelling de afgelopen 15 jaar deed dalen. Een goed (strategisch) bedrijfs- en personeelsbeleid blijft sterk aangewezen voor alle ondernemingen.

Het ganse rapport is te downloaden op [www.grafoc.be/werkgevers/nieuws](http://www.grafoc.be/werkgevers/nieuws)

#### Meer weten?

Wie meer info wenst over de cijfers, PrintmediaJobs of de diensten van GRAFOC neemt contact op via [printmediajobs@grafoc.be](mailto:printmediajobs@grafoc.be).

## OPLEIDING

# GRAFOC- update

## NIEUW: VDAB Wevelgem start opleiding Drukken en Drukafwerking voor werkzoekenden

Begin maart start bij VDAB Wevelgem de nieuwe basisopleiding drukken en drukafwerking, met voorafgaand een screening van mogelijke kandidaten a.d.h.v. intakes.

Werkzoekenden krijgen een grafisch bad waarbij wordt gekeken welke aspecten en competenties hen

het meeste liggen. Inhoudelijk ligt de focus op de basiscompetenties offsetdrukken, digitaal printen, snijden, vouwen, handafwerking (rillen, boren, ...), papierbehandeling, papierkennis.

Deze VDAB-training is in nauwe samenwerking met het sectorale loopbaanfonds GRAFOC en PrintmediaJobs.

Met een capaciteit van tien werkzoekenden per sessie richten VDAB en GRAFOC zich qua regio's hoofdzakelijk op Oost- en West-Vlaanderen.

De cursisten krijgen vanaf maart vier weken opleiding, gevolgd door twee weken bedrijfsstage, bij voorkeur bij bedrijven met vacatures.

De opleiding wordt via IBO (Individuele beroepsopleiding) vacaturegericht vervolledigd in een grafische onderneming. GRAFOC zorgt hierbij voor de stagebegeleiding in functie van duurzame tewerkstelling.

Geïnteresseerde werkzoekenden kunnen zich richten tot hun VDAB-contactpersoon.

Heb je als onderneming uit de provincie Oost- of West-Vlaanderen

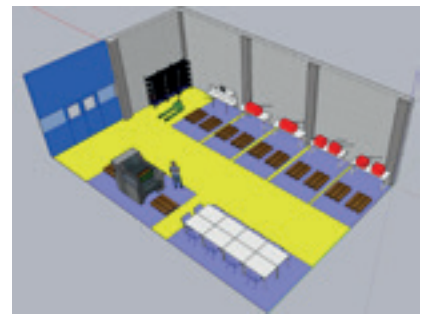
een openstaande vacature? Ben je op zoek naar nieuwe medewerkers? Geef dan een seintje aan Henk Van der Beke (GRAFOC)

👉 **Tip:** Plaats je vacature ook op [www.printmediajobs.be](http://www.printmediajobs.be)! Dit is gratis voor PC130-bedrijven.

**Bijkomende info:**  
VDAB, Kurt Devos  
[kurt.devos@vdab.be](mailto:kurt.devos@vdab.be)  
0470 204 820

GRAFOC, Henk Van der Beke  
[henk.vanderbeke@grafoc.be](mailto:henk.vanderbeke@grafoc.be)  
0472 783 093

Voorlopige simulatie trainingslocatie bij VDAB Wevelgem



## De plaats van print in een digitale wereld – Young Talent Award

Ben je een jong persoon werkend of studierend in de Europese print industrie? Dan wil Intergraf graag van jou horen. De Intergraf 'Young Talent award' biedt jou namelijk de mogelijkheid om jouw visie over de plaats van print in een digitale wereld te presenteren voor een internationaal publiek. De winnaar wint de prijs van €3.000.

### Deelnemingsvoorwaarden:

- Jonge student, stagiaire of werknemer in de printsector (max. 25 jaar)
- De inzending moet in het Engels worden geschreven en mag 2 tot 5 pagina's lang zijn. Een visueel is toegelaten, indien noodzakelijk om het idee te presenteren

- Toevoegen van cv (max. 2 pagina's)
- Beschikbaarheid om het idee te komen presenteren tijdens een event van Intergraf is wenselijk, maar niet noodzakelijk om te winnen
- Inzendingen dienen ten laatste tegen 28/02/2023 te worden opgestuurd via email naar [bklose@intergraf.eu](mailto:bklose@intergraf.eu)

Veel succes!

## ACTIVITEITEN

# Meet & Learn inclusief bedrijfsbezoek @boekbinderij IBW

21/03/2023

Voor onze volgende editie 'Meet & Learn' nodigen we je graag uit bij Boekbinderij IBW te Oostkamp.

Boekbinderij IBW is al meer dan 40 jaar een onafhankelijke boekbinderij voor hardcover en softcover en is ondertussen uitgegroeid tot de grootste boekbinderij in de Benelux, en één van de grootste in Europa.

We starten met een rondleiding in hun up-to-date machinepark waarbij o.a. volgende machines de revue passeren: vouw-, snij-, niet-, verzamel-, kaften-,... machines. Ze lichten hierbij de productie processen toe van een gelijknde, genaaide, geniete en hardcover productie.

Na de rondleiding laten we 3 sprekers aan het woord, die een connectie hebben met de boekensector. Zo zal Alexis Bogaert (Die Keure) het hebben

over de toekomst van de Uitgeverij, Paul Hermans (Literatuur Vlaanderen) bespreekt een deel van het relanceplan voor de boekensector en we sluiten af met Luc Sonck (Müller-Martini) die het zal hebben over de innovaties voor wat betreft afwerking.

Afsluiten doen we met een networking moment met een hapje en een drankje

### Programma

<b>8u30-9u</b>	Ontvangst
<b>9u-10u</b>	Rondleiding Boekbinderij IBW
<b>10u-10u30</b>	Alexis Bogaert – Die Keure: De toekomst van de uitgeverij
<b>10u30-10u45</b>	korte pauze
<b>10u45-11u15</b>	Paul Hermans – LiteratuurVlaanderen – Het relanceplan van de boekensector

**11u15-11u45** Luc Sonck – Müller-Martini- Innovaties op het vlak van afwerking  
**12u** Netwerkmoment met hapje en drankje

Interesse om deel te nemen. Scan volgende QR-code en schrijf je in.



Inschrijven uiterlijk op 17/3.

### Locatie

Handelsstraat 21  
B-8020 Oostkamp

# vigc #BOPE GOES ORANGE

powered by FourPees

# 1503 1923

Bernd Zipper — *online print kenner, Duitsland*

Richard Askam — *TEDx-spreker en expert personalisatie, UK*

Tom Peire — *Expert in automatisatie, België*

Roland Keppler — *CEO Onlineprinters, Duitsland*

Ed Sander — *China tech analyst en expert e-commerce, Nederland*

B → gratis
NL

Tickets

Belgian Beer  
Café  
netwerk-  
moment

Bezoek ook  
**Sign & Print**

# update cijfers

## Gezondheidsindex

De gezondheidsindex voor januari 2023 bedraagt 128,00.

## Arbeiders PC 130

De afgevlakte index voor januari 2023 bedroeg 125,26 waardoor de stabilisatieschijf van 125,22 overschreden werd. Bijgevolg worden de baremalonen in **februari 2023 geïndexeerd met 2%**.

## Bedienden PC 200

De reële lonen werden geïndexeerd op 1 januari 2023 op basis van de volgende formule: het rekenkundig gemiddelde van de indexen van november/december 2022 gedeeld door het gemiddelde van november / december 2021.

De indexpercentage per **01.01.2023** bedroeg **11,08%**.

RSZ-percentages vanaf 01.01.2023						
	ARBEIDERS			BEDIENDEN		
	Bedrijf 1	Bedrijf 2	Bedrijf 3	Bedrijf 1	Bedrijf 2	Bedrijf 3
	<10 psl	10-19 psl	≥ 20 psl	<10 psl	10-19 psl	≥ 20 psl
Basisbijdragen	19,88	19,88	19,88	19,88	19,88	19,88
Overige bijdragen	10,99	12,68	12,74	5,42	7,11	7,17
Fondsen bestaanszekerheid	1,31	1,61	1,61	0,23	0,23	0,23
<b>Totaal WG bijdragen</b>	<b>32,18</b>	<b>34,17</b>	<b>34,23</b>	<b>25,53</b>	<b>27,22</b>	<b>27,28</b>

De eenmalige betaling voor jaarlijkse vakantie is niet opgenomen in deze tabel.

Sociale loonlast arbeiders (PC130)						
vanaf 01.02.2023	1 PLOEG		2 PLOEGEN		3 PLOEGEN	
	coëfficiënt	percentage	coëfficiënt	percentage	coëfficiënt	percentage
Tijdslast 1	1,1995	19,95%	1,2912	29,12%	1,4990	49,90%
Tijdslast 2 zonder sociale lasten	0,0215	2,15%	0,0222	2,22%	0,0222	2,22%
Sociale lasten	1,5294	52,94%	1,5294	52,94%	1,5294	52,94%
<b>Totale sociale loonlast</b>	<b>1,8560</b>	<b>85,60%</b>	<b>1,9970</b>	<b>99,70%</b>	<b>2,3148</b>	<b>131,48%</b>

Berekeningen op basis van een bedrijf met ≥ 20 personeelsleden en loonklasse XIV.

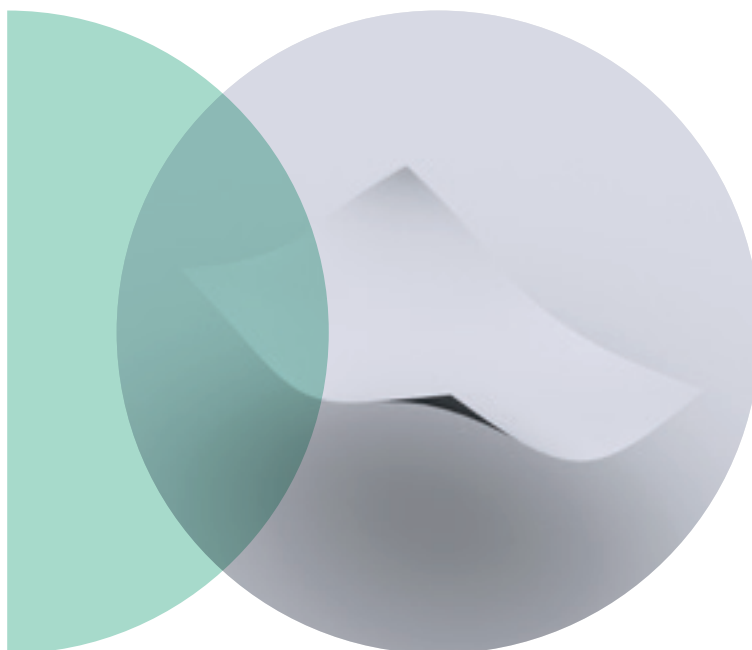
Er werd rekening gehouden met de niet doorstorting van de voorheffing van 22,80% bij ploegenarbeid.

Sociale loonlast bedienden (PC200)		
vanaf 01.01.2023	coëfficiënt	percentage
Tijdslast 1	1,2365	23,65%
Tijdslast 2 zonder sociale lasten	0,0882	8,82%
Sociale lasten	1,3098	30,98%
<b>Totale sociale loonlast</b>	<b>1,7078</b>	<b>70,78%</b>

Er werd geen rekening gehouden met de structurele lastenvermindering, de ecocheque van 250 EUR (voltijdse bediende) en de premie van 250 EUR (invoege vanaf 2016).

## Loonindex\*

Jaar	Datum	Index
<b>2023</b>	01.02.2023	202,89
<b>2022</b>	01.12.2022	198,96
	01.10.2022	195,10
	01.08.2022	191,33
	01.05.2022	187,63
	01.02.2022	183,99
	01.01.2022	180,43
<b>2021</b>	01.12.2021	179,82
	01.08.2021	176,34
	01.04.2021	172,93
	01.01.2021	172,94
<b>2020</b>	01.07.2020	172,89



\*Evolutie van uurloonkost op basis van uurloonkost in januari 1993 (€18,8878 en loonindex 100). De berekening is gebaseerd op loonklasse 14.

## Papierindexen

Datum	Offset houtvrij	Maco houtvrij	Maco houthoudend	Maco hh LWC offset 60g	Maco hh SC offset 56g (A)
<b>31.01.2023</b>	<b>461,75</b>	<b>452,80</b>	<b>488,78</b>	<b>460,05</b>	<b>517,51</b>
<b>31.12.2022</b>	466,92	454,80	505,73	466,72	544,75
<b>30.11.2022</b>	466,92	454,82	526,63	486,72	566,54
<b>31.10.2022</b>	466,92	454,82	581,86	564,50	599,22
<b>30.09.2022</b>	462,30	447,81	497,28	493,38	501,17
<b>31.08.2022</b>	445,02	439,03	489,49	477,81	501,17
<b>31.07.2022</b>	436,29	439,03	476,62	471,12	482,12
<b>30.06.2022</b>	427,82	439,03	494,28	495,55	493,02
<b>31.05.2022</b>	422,73	421,47	470,96	448,91	493,02
<b>30.04.2022</b>	421,04	421,47	466,30	444,46	488,14
<b>31.03.2022</b>	385,37	390,64	451,38	444,46	458,31
<b>28.02.2022</b>	363,73	377,33	428,34 <sup>(1)</sup>	-	-

De papierindexen geven de evolutie weer van de aankoopkosten van papier, één van de voornaamste grondstoffen in de grafische nijverheid. Er worden indexen berekend voor het offset houtvrij papier, het MACO houtvrij papier en het MACO houthoudend papier. Referentiepunt zijn de aankoopkosten op 01.01.1973. De indexen van de papierprijzen worden op die datum gelijkgesteld aan 100.

<sup>(1)</sup> De index voor Maco HH impliceert een belangrijke correctie, die een antwoord geeft op de aanrekening van (energie) toeslagen en de sterk volatiele markt, die de voorbije maanden vertraagd waren opgenomen in de gepubliceerde indexen. Deze actuele index stemt nu maximaal overeen met de effectieve prijsstijgingen t.o.v. dezelfde periode van vorig jaar. Omwille van de grotere prijsverschillen tussen papiersoorten, werd de Maco HH index vanaf maart 2022 opgesplitst in LWC offset 60g enerzijds, en SC 56g(A) anderzijds.

De meeste recente cijfers vind je op onze website [www.febelgra.be](http://www.febelgra.be) onder 'Diensten / Commercieel / GIL-etiket'. De auteurs, de redactie en de uitgever streven naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie waarvoor ze echter niet aansprakelijk kunnen worden gesteld.

## SNELNIEUWS

## Ontwikkelingen in de EU inzake minerale olie

Op 16 december '22 volgden er belangrijke ontwikkelingen in de discussie rond het gebruik van minerale olie in zowel Frankrijk als Duitsland.

In Duitsland heeft de Bundesrat besloten, om de voorgestelde verordening die beoogde om de migratie te voorkomen van minerale oliecomponenten in levensmiddelenverpakkingen door bijvoorbeeld het gebruik van functionele barrières, niet goed te

keuren. De Duitse federatie, bvdm, verzette zich al jaren tegen dit voorstel.

In Frankrijk besliste de Franse federatie UNICC om samen met de Franse inktfabrikanten vereniging AFEI, de verordening bij de Raad van State die het gebruik van minerale olie in drukinkt beperkt, aan te vechten. Zij vragen een herziening van de inhoud van het besluit die compatibel is met de realiteit binnen de sector. Het besluit voorziet in een eerste

reeks regels, op verpakkingen en print bestemd voor het publiek, die van toepassing zijn vanaf 1 januari 2023 en een tweede reeks vanaf 2025. Terwijl de toepassingsregels, in het bijzonder die van 2025, onwerkbaar lijken voor bepaalde processen, zijn de belangrijkste problemen het gebrek aan een nauwkeurige definitie van minerale olie en het ontbreken van een analysemethode in de wetgeving.

Hierover volgt meer info in de volgende editie.

### 100 jaar uitgeverij Dupuis

Dupuis, de bekende stripuitgever uit Marcinelle, bestaat een eeuw. Om het 100-jarige bestaan ervan te vieren, loopt in het Musée des Beaux-arts in Charleroi de tentoonstelling 'La Fabrique de Héros' (de heldenfabriek) en is er een begeleidend boek uitgebracht. Aan de hand van honderd historische en leuke anekdotes vertellen de twee auteurs het verhaal van de uitgeverij. De tentoonstelling is toegankelijk tot 30 juli 2023.

## Shaping the future with packaging

9-10 maart 2023 – Brussel

Intergraf organiseert samen met de Europese Flexo vereniging FTA Europe en onderzoeksbureau Smithers dit event.

Met focus op de laatste ontwikkelingen aangaande verpakkingen in Europa

Scan volgende QR code om je in te schrijven:



Op 20 januari 2023 overleed **Julien Goekint**, gewezen voorzitter van Westgrafica en ondervoorzitter van Febelgra, op 93-jarige leeftijd.

Wij wensen zijn echtgenote en familie veel sterkte in deze moeilijke tijden.



## BalancePure<sup>®</sup>

### Het goede voorbeeld geven en bewustzijn veranderen

Papier is een natuurproduct, voornamelijk gemaakt van hernieuwbare grondstoffen, meerdere keren herbruikbaar. Het is echter van cruciaal belang om deze middelen op een verantwoorde manier te beheren: bossen moeten duurzaam worden beheerd en papierfabrieken moeten

tijdens de productie voldoen aan de strengste milieunormen.

Denken aan de generaties van morgen en actief je verantwoordelijkheid nemen is kinderspel met onze gerecycleerde papierkwaliteiten. Voor elke toepassing en elke behoefte hebben we het juiste product in ons assortiment.

BalancePure<sup>®</sup> is een buitengewoon wit gerecycleerd ongestreken papier van top kwaliteit met uitstekende drukeigenschappen.



Partners in creativity

 **EASYPAY GROUP**  
INNOVATION IN HR

 **Monizze**

 **antalis** <sup>TM</sup>  
Just ask Antalis

 **SELECT**

 **Lab9** PRO

 **oud PAPIER**  
JOZEF MICHEL

 **Canon**

 **DATALINE**  
Data & Process

 **pro**time

 **Paper**  
Nature  
100%

 **VEOLIA**

 **PAPYRUS**

 **VINK**  
print solutions and more

 **HEIDELBERG**