

# De Nieuwe Werker

magazine

In beeld

## Vakbondsvrouw



**ABVV**

**#2** MAART 2023



Tweemaandelijks | Jaargang 78

V.U.: Thierry Bodson,  
Hoogstraat 42, 1000 Brussel

AFGIFTEKANTOOR: Charleroi X - P919592  
Ed. Antwerpen

**Interview**  
**'Rechtvaardige transitie'**

**Dagcontracten**  
**Overmatig gebruik beboet**

 @vakbondABVV vakbondABVV ABVV/FGTB**ABVV online**  
[www.abvv.be](http://www.abvv.be)De Nieuwe Werker  
Magazine online  
[www.denieuwewerker.be](http://www.denieuwewerker.be)Mijn ABVV  
jouw dossier op  
[www.abvv.be/mijn-abvv](http://www.abvv.be/mijn-abvv)Aboneer je  
op de nieuwsbrief  
[www.abvv.be](http://www.abvv.be)

## COLOFON

**Hoofdredacteur:** Geeraard Peeters**Secretariaat :** 02 506 82 45**Abonnementen:** 02 506 82 11  
De Nieuwe Werker, Hoogstraat 42,  
1000 Brussel - [DNW@abvv.be](mailto:DNW@abvv.be)**Layout:** [www.ramdam.be](http://www.ramdam.be)**Werkten mee aan dit nummer:**

Marc Bourguignon, Sarah Buyle, Alissa De Ceuninck, Mariëlle Degeeter, Freya Dhooghe, Arnaud Dupuis, Antonina Fuca, Ioanna Gimnopoulou, Thomas Keirse, Mada Minciuna, Dania Paternini, Denis Selimovski, Ali Selvi, Steven Tossyn, Aurélie Vandecasteele

# De Nieuwe Werker

magazine

## ACTUALITEIT

ABVV in beeld .....	4
Overmatig gebruik van dagcontracten voortaan beboet .....	5
Rechtvaardige transitie in de metaal en de chemie .....	6-7
20 jaar in de bres voor vrouwenrechten .....	8
Eén vuist tegen extreemrechts! .....	9
Leve het algemeen stemrecht! .....	10
Een zware job: hoe hou je het vol? .....	11

## DOSSIER

<b>Vrouwen zijn hoofdrolspelers in de sociale strijd van gisteren, vandaag en morgen. De Nieuwe Werker wil hen eer bewijzen stelt een pittige groep ABVV-militanten aan de lezers voor .....</b>	<b>12-19</b>
--	--------------

Vraag & Antwoord: fiesvergoeding .....	20
--	----

## JOUW CENTRALE

Algemene Centrale .....	21-23
Metaal - Transport .....	24-27
Horval .....	28-29
BBTK .....	30-32

JOUW REGIO .....	33-35
------------------	-------

# Vakbondsvrouw

Maart is de maand van de rechten van de vrouw. Deze editie van De Nieuwe Werker brengt portretten van toegewijde, strijdlustige vakbondsvrouwen. Hun parcours is soms atypisch, maar altijd het resultaat van eenzelfde overtuiging: sociale rechtvaardigheid voor iedereen.

**D**e plek van vrouwen in de vakbond was niet altijd vanzelfsprekend. De eerste arbeidersbewegingen waren een mannenzaak. In de 19de en begin 20ste eeuw had het werk van vrouwen geen hoog aanzien. Verre van.

“De rol van de vrouw als huisvrouw en moeder was zo diep geworteld in de hoofden van de mensen dat haar terugkeer naar huis werd gezien als sociale vooruitgang en een belangrijke syndicale eis. Er moest voorrang worden gegeven aan het verhogen van de lonen van de mannen, zodat die toereikend zouden worden om in de financiële behoeften van elk huishouden te voorzien”, zo stelt een analyse ‘Vrouwen en vakbonden’, van de ‘Femmes Prévoyantes Socialistes’ (tegenwoordig Soralia) uit 2017.

Gelukkig is deze visie uit een vorige eeuw geëvolueerd. Doorheen de tijd, en door de opkomst van de sociale en feministische strijd, worden vrouwen steeds belangrijker op de arbeidsmarkt, en dus ook in de vakbeweging. Werk van vrouwen werd een instrument voor emancipatie, voor financiële onafhankelijkheid, voor vrijheid. Vanaf de tweede helft van de 20ste eeuw spelen vrouwen een actieve rol in vakbondskringen.

Vandaag telt het ABVV ongeveer 45 procent vrouwen onder zijn leden. Het federaal secretariaat bestaat uit drie mannen en vier vrouwen. Elke strijd en alle eisen worden nu al tientallen jaren ook vanuit genderinvalshoek benaderd. Met ruim 68% van de vrouwen tussen 20 en 64 jaar in België aan het werk, klinkt de stem van de vrouw in de werkwereld en daarbuiten steeds duidelijker.

Reden tot vreugde? Absoluut. Elke stap naar meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen juichen we toe. Kunnen we victorie kraaien? Absoluut niet. Want het onrecht blijft schrijnend.

De loonkloof blijft een realiteit. Vrouwen komen vaker in minder goed betaalde jobs terecht. Uit een studie van het Europees Vakbondsinstituut blijkt dat de ‘vervrouwelijking’ van voorheen door mannen gedomineerde beroepen over het algemeen leidt tot een daling in de verloning en in de sociale status van deze beroepen. Deeltijds werk (vaak onvrijwillig) wordt nog steeds grotendeels door vrouwen gedaan. Ook het onrechtvaardige ‘statuut van samenwonende’ komt vrouwen heel duur te staan. Thuis worden huishoudelijke en zorgtaken nog vaak toegewezen aan moeders, echtgenotes en dochters. En op het einde van hun loopbaan kunnen vrouwen rekenen op de laagste pensioenen.

Dat is nog niet alles. Hier en elders in de wereld vormt asociaal beleid een bedreiging voor vrouwenrechten. De recente aanvallen op abortusrechten in de VS zijn slechts één voorbeeld. In Europa stijgt de populariteit van extreemrechts, dat vrouwen op strategische posities plaatst om een nieuw electoraat aan te trekken. Maar al verzacht dit misschien het imago, de realiteit blijft hard. Extreemrechts is en blijft de vijand van de emancipatie van vrouwen, minderheden en de werkende klasse.

Eén ding is duidelijk: het vakbondswerk gaat voort. Vrouwen, werkneemsters, delegees – en al hun bondgenoten van alle geslachten – zullen hun essentiële rol blijven spelen voor meer gelijkheid. ◀

Miranda Ulens,  
algemeen secretaris ABVV

Selena Carbonero,  
federaal secretaris ABVV

Caroline Copers,  
algemeen secretaris Vlaams ABVV

Estelle Ceulemans,  
algemeen secretaris ABVV-Brussel





Op 14 februari werden overal in België provinciale acties georganiseerd. Op deze dag van de liefde verklaarden activisten hun liefde voor betere lonen, het behoud van de automatische loonindexering, meer koopkracht en eerlijke belastingen.



	2021	2022
WV	6,000	3,500
WV2	1,000	1,500
WV3	1,000	1,500
WV4	1,000	1,500
WV5	1,000	1,500
WV6	1,000	1,500
WV7	1,000	1,500
WV8	1,000	1,500
WV9	1,000	1,500
WV10	1,000	1,500
WV11	1,000	1,500
WV12	1,000	1,500
WV13	1,000	1,500
WV14	1,000	1,500
WV15	1,000	1,500
WV16	1,000	1,500
WV17	1,000	1,500
WV18	1,000	1,500
WV19	1,000	1,500
WV20	1,000	1,500
WV21	1,000	1,500
WV22	1,000	1,500
WV23	1,000	1,500
WV24	1,000	1,500
WV25	1,000	1,500
WV26	1,000	1,500
WV27	1,000	1,500
WV28	1,000	1,500
WV29	1,000	1,500
WV30	1,000	1,500
WV31	1,000	1,500
WV32	1,000	1,500
WV33	1,000	1,500
WV34	1,000	1,500
WV35	1,000	1,500
WV36	1,000	1,500
WV37	1,000	1,500
WV38	1,000	1,500
WV39	1,000	1,500
WV40	1,000	1,500
WV41	1,000	1,500
WV42	1,000	1,500
WV43	1,000	1,500
WV44	1,000	1,500
WV45	1,000	1,500
WV46	1,000	1,500
WV47	1,000	1,500
WV48	1,000	1,500
WV49	1,000	1,500
WV50	1,000	1,500
TOTAAL	424	7,552





”

Met dit akkoord geven we een zeer duidelijk signaal dat bedrijven niet vrijblijvend en ongestraft gebruik kunnen maken van opeenvolgende dagcontracten. Samen met de reeds bestaande wetgeving, moet de financiële sanctie ervoor zorgen dat het oneigenlijk gebruik van dagcontracten eindelijk een halt wordt toegeroepen.

Ortwin Magnus, ondervoorzitter van ABVV-Metaal en tevens woordvoerder voor ABVV Interim in de sector uitzendarbeid (PC 322)

## Overmatig gebruik van dagcontracten voortaan beboet

**K**unnen 350.000 uitzendkrachten die met dagcontracten aan de slag zijn dan eindelijk meer zekerheid krijgen? Sinds 1 januari 2023 sanctioneert een nieuwe wet immers het overmatig gebruik van dagcontracten. Op aandringen van de vakbonden werd in de zomer van 2022 hierover een akkoord bereikt in de Nationale Arbeidsraad (NAR).

### Wat voorafging

In 2018 sloten vakbonden en werkgevers (Federgon en VBO) een akkoord om het gebruik van opeenvolgende dagcontracten (ODC's) te verminderen. Het gebruik ervan was immers volledig uit zijn voegen gebarsten. Van 2016 tot 2018 werden elk jaar drie miljoen ODC's afgesloten, of ongeveer 25 procent van het totale aantal uitzendcontracten.

Het gebruik van opeenvolgende dagcontracten was als het ware uitgegroeid tot een volwaardig businessmodel voor bedrijven. Van een uitzonderingsmaatregel om onverwachte en onvoorziene gebeurtenissen op te vangen, was geen sprake meer. Met negatieve gevolgen zowel voor de uitzendkracht (financiële en sociale onzekerheid) als voor de sociale zekerheid (niet-productieve uren zoals ziekte en klein verlet worden afgewimpeld op de RSZ).

In 2018 werd het engagement aangegaan om het aandeel ODC's ten opzichte van het totaal aantal uitzendcontracten te verminderen met 20 procent tegen 2019. Indien dit engagement niet werd gerealiseerd, zouden meer dwingende bepalingen worden afgesproken.

Begin 2020 werd duidelijk dat de doelstelling niet was behaald. Het aandeel ODC's was onvoldoende verminderd. Bovendien zagen we ook een toename van het aantal contracten van twee dagen. Het overleg in de NAR over een meer dwingend kader verliep echter moeizaam. Pas in de zomer van 2022 werd een akkoord bereikt, met als resultaat een nieuwe wet die aanvang 2023 in werking is getreden.

### Responsabiliseringsbijdrage

De nieuwe wetgeving voorziet dat bedrijven die onrechtmatig veel gebruik maken van dagcontracten een zogenaamde responsabiliseringsbijdrage moeten betalen, die geïnd wordt door de RSZ. Hoe hoger het aantal dagcontracten, hoe hoger de bijdrage aan de sociale zekerheid.

Deze bijdrage wordt per periode van zes maanden berekend op basis van het aantal opeenvolgende dagcontracten tussen dezelfde uitzendkracht en hetzelfde uitzendbureau voor tewerkstelling bij dezelfde gebruiker. De periode van zes maanden loopt steeds van 1 januari t.e.m. 30 juni en van 1 juli t.e.m. 31 december. De bijdragen zijn als volgt:

### Aantal opeenvolgende dagcontracten – responsabiliseringsbijdrage

0-39	€ 0
40-59	€ 10 x aantal ODC's (min. € 400 – max. € 590)
60-79	€ 15 x aantal ODC's (min. € 900 – max. € 1.185)
80-99	€ 30 x aantal ODC's (min. € 2.400 – max. € 2.970)
100 en meer	€ 40 x aantal ODC's (min. € 4.000 – ...)

Een voorbeeld: een gebruiker die 85 keer een beroep doet op dezelfde uitzendkracht op basis van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid in de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023, moet een solidariteitsbijdrage moeten betalen van 2.550 euro.

### Dagcontracten moeten uitzondering blijven

Naast het ontraden van dagcontracten via een extra bijdrage blijft natuurlijk het principe overeind dat dagcontracten enkel gebruikt kunnen worden wanneer daarvoor een aangetoonde noodzaak is. Het mag geen businessmodel zijn. Daarom zal er op korte termijn een evaluatie komen van het gebruik van contracten van twee dagen en van dagcontracten buiten de uitzendsector. ◀

# Rechtvaardige transitie in de metaal en de chemie

Afgelopen jaar werkten ABVV Metaal en ABVV Scheikunde samen met Reset. Vlaanderen en Bond Beter Leefmilieu aan het ESF-project 'Werknemers als hefboom voor een circulaire economie'. In het kader van dit transnationale project werd een brochure ontwikkeld die voor beide sectoren handvaten aanreikt om als vakbond meer op circulaire economie in te zetten.



Beide ABVV-centrales zetten zo een nieuwe stap in het verhaal van de rechtvaardige overgang, dat steeds prominenter op de agenda staat. We spraken met Wim Careel (adviseur bij ABVV Metaal) en Andrea Della Vechhia (Federaal secretaris AC-ABVV en woordvoerder ABVV-scheikunde).



De vakbond moet mee  
de toekomst vormgeven

Andrea

op gemeenschappen en werkgelegenheid en een degelijk plan voor economische diversificatie."

Eén van de sectoren die het hardst getroffen wordt door de transitie, is de petroleumsector. "Al is die discussie niet moeilijker in de petroleumsector dan in andere sectoren", aldus Andrea. "Het is een sector met een sterke syndicale traditie en goed geïnformeerde militanten. Daarnaast is het in vergelijking met de scheikunde een kleinere sector die minder gediversifieerd is, wat de discussie makkelijker maakt."

## Praktische kennis

"We zijn binnen de industrie al enkele jaren bezig met het transitievraagstuk, maar missen toch nog wat praktische kennis om hier concreet mee aan de slag te gaan", vertelt Wim. "Het project bood ons enkele handvaten en tips en tricks om binnen onze sector en bedrijven na te denken over hoe we die transitie concreet kunnen vormgeven. Het zijn immers de werknemers die geconfronteerd worden met de gevolgen van een veranderende jobinhoud of eventueel jobverlies. Opleiding en levenslang leren spelen hier een cruciale rol."

"Kortom, onze militanten hebben hier zeker iets over te zeggen, maar moeten die zeggenschap ook afdwingen. Evident is dat niet, want ook koopkracht, werkbaar werk, de energiecrisis ... vechten om de aandacht van onze militanten. Dat blijft dus een uitdaging."

## Duidelijke principes

"De transitie is inderdaad volop bezig en heeft nu al impact", vervolgt Andrea. "Het is dus zeker een vakbondskwestie, maar het ontbrak ons nog aan bruikbare info om onze militanten goed te wapenen om hierover mee te praten. Het project geeft ons duidelijke cijfers over de milieu-impact van onze sector, die een goede basis bieden voor sociaal overleg. Daarnaast beschikken we nu ook over duidelijke principes waar de transitie aan moet voldoen om rechtvaardig te zijn: voldoende financiering en investeringen in sectoren die een transitie doormaken, aandacht voor sociaal overleg, voldoende wetenschappelijk onderzoek over de impact

Onlangs bracht de sector verschillende gewestelijke secretarissen, militanten en experts samen rond het thema. "We vertrokken van een wit blad en werkten een programma rechtvaardige transitie uit met drie verschillende luiken: een syndicale analyse over het milieueffect van de sector in België en de EU, een syndicale analyse over hernieuwbare energie en een oplisting van sociale oplossingen om de werknemers in deze sector optimaal te beschermen en verdedigen."

## Actor van verandering

"De syndicale betrokkenheid was opvallend: we kregen heel wat reacties en tussenkomsten van de militanten, dat bewijst dat het thema echt leeft. De belangrijkste conclusie was dat we de kop niet in het zand willen steken en het verleden willen verdedigen. Als vakbond zijn we ook actoren van de verandering en willen we de toekomst mee vormgeven. We moeten vakbondscapaciteit in de bedrijven en sectoren ontwikkelen rond het klimaatthema en de realisatie van de transitie niet enkel aan het management overlaten", concludeert Andrea.

Die betrokkenheid valt ook Wim op. "Dit jaar hebben we voor de eerste keer een volledige themavorming gewijd aan klimaat en duurzaamheid. Daar kwam heel wat volk op af. Ook op de slotconferentie van het project werd duidelijk de vraag gesteld



naar meer vorming en ondersteuning over het thema, nu de uitdagingen gekend zijn.”

Met die verhoogde aandacht voor het thema gaat ABVV Metaal ook dit jaar verder aan de slag. “We richten later dit jaar een commissie duurzaamheid op. Daarin laten we secretarissen en delegees van bedrijven die centraal staan in de transitie – denk aan Arcelor Mittal, Umicore, Volvo, ... – van gedachten wisselen over de uitdagingen in hun bedrijven. Samen denken we na welke acties ze op poten kunnen zetten om hun plaats aan tafel op te eisen. Want daar hebben we tonnen ervaring, zeker als het gaat over impact op jobs, werkbaar werk, opleiding, ..., meer dan met de technische en wetenschappelijke kant van de zaak.”

### Wegen op beleid

Wim benadrukt ook het belang van sterke partnerschappen rond dit thema: “De laatste jaren hebben we de banden aangehaald met de milieubeweging. Onze visie en mening komt uiteraard niet altijd overeen, maar we proberen toch om samen te werken waar het kan om zo meer te wegen op het beleid.”

Ook de Algemene Centrale blijft niet bij de pakken zitten. “We hebben een intersectorale instantie opgericht rond het klimaatthema. Bovendien is het ook een prioritair thema op ons volgende statutaire congres, waar het als belangrijkste punt geagendeerd staat”, vertelt Andrea.

Het is duidelijk dat er een grote vakbondsbereidheid is om dit thema echt mee te nemen in het sociaal overleg. Alleen is dat in de praktijk vaak niet evident.

“Zeker op Vlaams niveau is dat een moeilijke kwestie”, zegt Wim. “Bij de zogenaamde Klimaatsprong – het plan van de Vlaamse regering om de transitie naar een CO<sub>2</sub>-arme en koolstofcirculaire



## We zijn binnende industrie al jaren bezig met het transitievraagstuk

Wim

### Hoe doet mijn bedrijf het op klimaatvlak? Doe de test met de bedrijfsdonut

De tool heeft de vorm van een donut omdat er gewerkt wordt met een ecologische buitengrens en een sociale binnengrens. Aan de hand van zeven sociale en zeven ecologische thema's krijg je een korte vragenlijst voorgeschoteld. De tool is niet enkel geschikt voor de zware industrie, maar kan ook in de dienstensector gebruikt worden. De resultaten zijn een ideale basis voor sociaal overleg.

Wil je aan de slag met de bedrijfsdonut om het bedrijf waar je werkt door te lichten? Vul hem online in via [bit.ly/ABVV-donut](https://bit.ly/ABVV-donut) of download de PDF op [www.klimaatkameraad.be](http://www.klimaatkameraad.be). Hulp nodig? Vragen? Contacteer [milieu@vlaamsabvv.be](mailto:milieu@vlaamsabvv.be).

Vlaamse industrie in goede banen te leiden – zitten we als vakbond maar heel beperkt aan tafel. Je merkt dat de werkgevers daar oververtegenwoordigd zijn en dat de transitie er vooral als een technologisch vraagstuk benaderd wordt. Bij de klimaatplannen die bepaalde bedrijven moeten opstellen om aan te geven hoe ze de transitie zullen maken tegen 2050 is er zelfs geen verplicht sociaal overleg, al zou dat voor ons een ideaal instrument zijn om het op onze bedrijven over transitie te hebben. Dat staat in schril contrast met de federale Klimaattafels, waar wel een grote bereidheid was om te luisteren naar wat vakbonden te zeggen hebben over een sociaal-rechtvaardige transitie.”

Andrea schetst tenslotte nog een aantal zaken die een belangrijke rol kunnen spelen in een rechtvaardige transitie. “Tijdens onze bijeenkomst met de petroleumsector kwam sterk de nood aan een transitiefonds naar voor: in geval van verlies van werk of tijdens de omscholing of opleiding voor een nieuwe job zou de ex-werknemer hieruit een compensatie kunnen krijgen om het inkomen te behouden. Daarnaast kan ook arbeidsduurvermindering een goede oplossing zijn om het werk te herverdelen en jobverlies te beperken bij het verdwijnen van functies of productievolume.” ◀

Download de brochure “Vlaamse industrie op weg naar circulariteit. Vakbonden mee aan zet?” via [tinyurl.com/vlaamse-industrie-circulair](https://tinyurl.com/vlaamse-industrie-circulair)

Vlaamse industrie op weg naar circulariteit

VAKBONDEN mee aan zet?

Reser. Vlaanderen

# 20 jaar in de bres voor vrouwenrechten

Portret van Vroni Lemeire, doorgewinterd vakbondsmilitante voor de strijd van vrouwen.



Vroni begon te werken bij ABVV-Brussel in 2002. Al snel richtte ze een vrouwencollectief op met ABVV-delegees. Samen dachten ze na over de verdediging van vrouwenrechten en over de problematiek van gelijke rechten in de Brusselse instellingen. De standpunten van het vrouwencomité verdedigde Vroni met vuur in de verschillende instanties, waardoor ze bijdroeg aan de erkenning van deze rechten. Ze trok in de loop van de jaren een progressieve dynamiek op gang waarin ze niet alleen andere syndicale organisaties betrok, maar ook werkgevers en andere militante verenigingen voor vrouwenrechten.

## Geïntegreerde aanpak

Stukje bij beetje kwam er meer structuur in de aandacht voor vrouwenrechten, en werd er plaats gemaakt voor een geïntegreerde aanpak. Er kwam een genderaanpak in gewestelijke en gemeenschapsbevoegdheden. Hoewel dit nog niet helemaal voltooid is, kunnen we wel een zichtbare evolutie van de genderaanpak op institutioneel Brussels niveau zien. Dit is mogelijk gemaakt dankzij de inzet van militanten, delegees en de ABVV-ploegen.

De verschillende feministische collectieven waarin het ABVV actief is, hebben een zeer belangrijke rol gespeeld in de acties van 8 maart, in Equal Pay Day, maar ook in de reactie op de aanvallen op vrouwenrechten die we in verschillende landen zien.

## Vaak de enige vrouw

Wanneer we haar vragen naar de evolutie van de visie op het feminisme de laatste jaren, vertelt Vroni dat ze in het begin van haar loopbaan vaak de enige vrouw was die zetelde in instanties die vaak bestonden uit oudere mannen. De politieke cultuur was zeer formeel en hiërarchisch. De manier van werken was weinig participatief. Desalniettemin was er een wil om zich open te stellen, ondanks de weerstand, soms zelfs binnen onze eigen organisatie. De achterdocht van toen heeft plaats gemaakt vandaag voor een aanpak die veel meer aandacht heeft voor de problematieken die het feminisme aankaart. Onze instellingen zijn vandaag de dag veel gevoeliger voor feministische onderwerpen.

Vroni brengt in herinnering dat twintig jaar geleden een intensieve sociale strijd gaande was. De sociale beweging streed tegen maatschappelijke ongelijkheid, voor een sociaal Europa en voor een gelijke wereld. In die tijd was seksisme meer aanvaard in de samenleving, helaas ook in de wereld van werk. Vandaag is er een veel sterker bewustzijn van gendergelijkheid. Op basis van de ervaringen van Vroni kunnen we enkel vaststellen dat de weg die de militanten hebben afgelegd gedurende twee decennia, indrukwekkend is.

## Uitdagingen

Vandaag is de situatie verre van perfect. De loonkloof is nog steeds een realiteit. Er is ook een grote ongelijkheid voor de waardering van arbeid, meer bepaald in de sectoren waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn, zoals in de zorg en in de zogenaamde 'essentiële' sectoren. Iets wat de recente pandemie op schrijnende wijze heeft aangetoond. De grote uitdaging voor de komende jaren is de tijd die we kunnen besteden aan onszelf en aan de anderen. Onze liberale maatschappij houdt enkel rekening met productief werk. Reproductief werk daarentegen wordt onderschat. Dit gaat zowel over de opvoeding van kinderen als de dagelijks zorg die we geven aan anderen, zowel materieel (onderdak, voeding...) als emotioneel (zorg en psychologische aandacht...). Dit zijn domeinen waar vrouwen erg actief zijn en vaak overbevroegd worden. Het beleid moet streven naar een volledige gelijkheid tussen mannen en vrouwen (denk maar aan ouderschapsverlof).

Het recht op een waardig leven moet centraal staan in onze eisen. Dit is een sociale en feministische strijd tegen de uitwassen van het liberalisme.

**Dankjewel Vroni voor je niet aflatende feministische strijd in ABVV-Brussel! ◀**





# Eén vuist tegen extreemrechts!

Op 8 mei 2022 verzamelden verschillende organisaties en individuen bij het Fort van Breendonk. De aanwezigen scharen zich achter de eis van de 8 meicoalitie: maak van 8 mei een officiële feestdag. Ook deze jaar trekt de coalitie naar Breendonk met dezelfde boodschap.

**D**uitsland onder leiding van de nazi's wordt verslagen. Er komt een einde aan de wreedheden van het fascisme. Ontegensprekelijk was 8 mei 1945 een historische dag. Tot in 1974 werd deze herinnering levend gehouden via een officiële Belgische feestdag. Is met het wegvallen van die feestdag is het gevaar van fascisme en extreemrechts ook geweken? We gingen in gesprek met Ellen De Soete, initiatiefneemster van de 8 meicoalitie.

“Op einde van haar leven maakte mijn moeder mij heel duidelijk attent op het feit dat ze signalen oppikte die ze in de jaren '30 meemaakte. Joden werden aangevallen. Er werd onrust en tweedracht gezaaid. Toen had je de joden en vandaag heb je mensen van 'kleur' die gevisieerd worden. Ook de vakbonden werden toen gekortwiek.”

“De geschiedenis is zich aan het herhalen. Extreemrechts beweert vandaag dat ze opkomen voor de werkende mens. Maar wat doen ze in de realiteit? Ze verkondigen mooi weer maar ze trekken mensen uit mekaar. Extreemrechts wil verdeeldheid. Terwijl wij met de coalitie mensen van verschillende achtergronden samen brengen. Jong en oud komt samen om het tegenovergestelde te prediken. Dat is de kracht van 8 meicoalitie. Het is tijd dat mensen opstaan en zich verenigen.”

Racistische boodschappen en haatberichten, vooral online maar ook op de werkvloer, zijn tegenwoordig heel gebruikelijk. Dergelijke boodschappen worden heel makkelijk verspreid en overgenomen door veel mensen. Dit wordt mogelijk gemaakt mede dankzij de sociale media. Maar ook een aantal politieke partijen nemen standpunten van extreemrechts over. Dat helpt natuurlijk extreemrechts te normaliseren.

## Zelf ben je ook militant. Heb je zulke ervaringen op de werkvloer?

“Zeker weten. Ik heb reacties en opmerkingen gehoord dat in principe niet zou mogen. Ook merk ik dat mensen met een vreemde origine of een andere huidskleur waarvan ik weet dat ze goede werkkrachten zijn, gepest worden en daar door hun job opgeven. Je ziet het verergeren. Soms hoor je zelfs onaantwoordbare uitingen van vakbondsmilitanten. Dat kan niet. Dat kan je niet menen!”

## Hoe kunnen we dit op de werkvloer aanpakken? Wat doe je in zulke situaties?

“Als ik zoiets merk of hoor dan reageer ik daarop. Ik laat dat niet blauw-blauw. Als vakbondsmilitant



mag je nooit achteruit deinzen. We zijn er om de mensen te beschermen en te helpen. In veel gevallen veroordelen ze iemand van kleur al op voorhand. Terwijl ze die persoon niet eens kennen en nooit met hen hebben gesproken. Daarom

hebben ze ook geen voeling met die mensen. Je moet mensen samenbrengen, samen tot een gesprek komen ... Er is nood aan echte communicatie. Mensen die raciale uitspraken doen moeten daarop gewezen worden. We mogen niet bang zijn en onze mond houden. Want door te zwijgen wordt het geaccepteerd. Linkse mensen zijn soms veel te braaf. Er moet gereageerd worden op al wat extreemrechts ophoest. We moeten counteren, er tegenin gaan en hun leugens blootleggen.”

## Actie tegen extreemrecht op 7 en 8 mei. Doe mee!

Door jarenlange normalisering van extreemrechtse discours en het gebrek aan een echt sociaal beleid loert het gevaar weer om de hoek. Extreemrechts laat zich een sociaal gelaat uitschijnen terwijl het een asociaal beleid willen voeren. Daarom is het vandaag tijd om 8 mei terug een plek te geven die ze verdient als een feestdag die de herinnering aan de bevrijding en tegen het fascisme levend kunnen houden en onze solidaire en verdraagzame samenleving kunnen vrijwaren. Laat ook jouw stem horen. Deel de oproep van de 8 meicoalitie en doe mee met de acties.

- Herdenking: zondag 7 mei 2023 om 11u – Fort Breendonk
- Actiedag: maandag 8 mei 2023 – in heel het land

## Over Ellen De Soete

Ellen is kindbegeleidster in Brugge en vakbondsmilitant bij ACOD. Daarnaast is ze ook initiatiefneemster van de 8 meicoalitie. Ze is een kind van het verzet. De ouders van Ellen zaten in het verzet en werden opgepakt door nazi's. Haar moeder werd zwaar gefolterd door de Gestapo en zweeg 70 jaar lang, tot op het einde van haar leven. Haar volledige verhaal samen met andere twaalf getuigen is te zien op de Canvas-reeks Kinderen van het verzet.





ABVV-partner in vrije tijd


**Vlaanderen**  
 verbeelding werkt

# Leve het algemeen stemrecht!

Dit jaar is het 130 jaar geleden dat het algemeen stemrecht werd ingevoerd (weliswaar alleen voor mannen) én 75 jaar geleden dat vrouwen stemrecht kregen. Linx+ herdenkt dit met verschillende activiteiten.

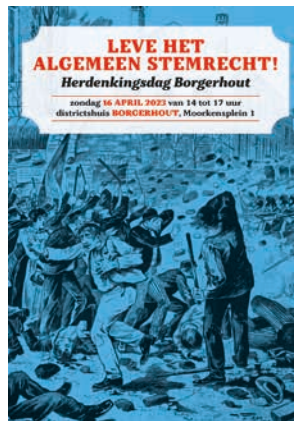
## Herdenkingsdag in Borgerhout op 16 april

Op 18 april 1893 – exact 130 jaar geleden dus – stierven in Borgerhout vijf arbeiders die betoogden voor het algemeen stemrecht. De BWP had een algemene staking uitgeroepen – de eerste in de Belgische geschiedenis – om de eis voor algemeen stemrecht kracht bij te zetten. In de dagen daarvoor waren ook in Wallonië al acht doden gevallen. Nog diezelfde dag keurde het parlement uiteindelijk het algemeen meervoudig stemrecht voor mannen vanaf 25 jaar goed. Dit was een belangrijke tussentijdse overwinning in de strijd voor algemeen stemrecht. We herdenken dit op zondag 16 april 2023 van 14 tot 17 uur in het districtshuis van Borgerhout (Moorkensplein 1).

Programma:

- Toespraken door ABVV, Linx+ en district Borgerhout
- Strijdgedicht door Ruth Lasters
- Nieuwe expo + boek 'Leve het stemrecht voor iedereen!'
- Gegidste wandeling 'Toer den Bougie' in Borgerhout
- Evocatie van de gebeurtenissen van 18 april 1893 in Borgerhout

Deelnemen is gratis, maar om zeker te zijn van een plaatsje is inschrijven via [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be) aangeraden.



## Nieuwe Podcast 'Blik Historik'

'Blik Historik' is de podcast van Linx+ over de sociale geschiedenis van België. In aflevering 5 blikken we terug op de strijd voor het algemeen stemrecht van 1830 tot nu, samen met professor Gita Deneckere (Universiteit Gent) en Luc Peiren (Amsab-ISG). Waarom voerde België in 1831 het cijnskiesrecht in? Welke strategie volgde de BWP om hierin verandering te brengen? En waarom duurde het zolang vooraleer vrouwen stemrecht kregen?

➔ Beluister 'Blik Historik' via [www.linxplus.be/](http://www.linxplus.be/) podcast, Spotify of Apple. Of scan deze QR-code.



## Film: Die Göttliche Ordnung (The Divine Order)

Wist je dat Zwitserland nog later was met de invoering van het vrouwenstemrecht dan België? In België gebeurde dat in 1921 voor de gemeenteraadsverkiezingen en in 1948 voor het parlement. In Zwitserland moesten vrouwen wachten tot 1971 (en in sommige kantons zelfs tot 1990). Deze komische dramafilm speelt zich af in het Zwitserland van 1971. Nora is een jonge huisvrouw die samen met haar man en hun twee zonen in een rustig dorpje woont. Op het Zwitserse platteland hebben ze weinig meegekregen van de wereldwijde sociale onrusten in 1968. Tot Nora mee de barricaden opklimt om te strijden voor stemrecht...

➔ Vertoning op donderdag 27 april 2023 om 20u in Filmhuis Klappei in Antwerpen. Tickets: 5 euro. Reserveren via [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be).



## Wandel mee door de sociale geschiedenis

Er zijn nog enkele plaatsen vrij voor onze gegidste wandelingen door Aalst (1 april), Leuven (22 april), Gent (6 mei), Mechelen (27 mei), Bredene (10 juni) en Wortel (24 juni). Meewandelen kan voor 9 euro of 1,80 met het UitPAS-kansentarief. Tickets via [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be).

## Fotowedstrijd Schafttjij

Tot 1 mei kan je nog foto's inzenden voor de jaarlijkse wedstrijd van Linx+ Bewegen Fotografen ism Amsab-ISG. Thema dit jaar is schafttjij. Je maakt kans op publicatie van je foto in RAUW, hét magazine voor Sociale Fotografie. Er is een geldprijs voor plaats 1, 2 en 3. Wedstrijd voor alle amateurfotografen met een sociaal bewegend blik. Meer info via [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be).

## Paul Verbraekenlezing met Tom Lanoye

Op zondag 29 april 2023 om 10u in het Zuiderpershuis in Antwerpen, gevolgd door een drink en buffet. Deelnemers krijgen de publicatie met de tekst van de lezing. Je kan er ook de Linx+ stand bezoeken. Meer info via [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be).

# Een zware job: hoe hou je het vol?

Is je job moeilijk haalbaar geworden door gezondheidsklachten? Veel werknemers ervaren fysieke pijn of mentale overbelasting bij het uitvoeren van hun job. Vooral rugpijn is een vaak voorkomende klacht, bijvoorbeeld bij wie werkt binnen de bouwsector of de schoonmaaksector. Maar ook wie een administratieve job doet kan last hebben van gezondheidsproblemen.

## Gezondheidsklachten

In onze dienstverlening ontmoeten we vaak werknemers die vastzitten in hun loopbaan omdat ze hun huidige job fysiek of mentaal niet kunnen volhouden: huishoudhulpverleners met schouderklachten, administratief bedienden met chronisch vermoeidheidssyndroom, vrachtwagenchauffeurs en orderpickers met rugpijn ... Maar ook bij mentale overbelasting, een onverwachte medische aandoening of een erfelijke ziekte kan het nodig zijn om op zoek te gaan naar een plan B. Informeer je bij onze medewerkers en laat je begeleiden om samen te bekijken wat er wel nog mogelijk is op de arbeidsmarkt.

## Loopbaanbegeleiding

Eerst luisteren we met zorg naar je loopbaanvraag, je persoonlijke situatie en je noden. Door oefeningen te maken en de resultaten te bespreken met de loopbaanbegeleider, kom je tot inzicht. Daarna kijken we samen hoe je de situatie het best aanpakt. Je maakt zelf een actieplan waarin mogelijke oplossingen staan. Eén van de mogelijke oplossingen kan het aanpassen van je huidige job zijn, maar het kan evengoed een heroriëntering zijn.

Onze loopbaanbegeleiders hebben een actuele kennis van de arbeidsmarkt en zijn op de hoogte van alle regelgeving in verband met arbeidsongeschiktheid.

## Webinar

Heb je vragen over arbeidsongeschiktheid? Dan is dit webinar voor jou interessant.

- Webinar 'Terug aan het werk na arbeidsongeschiktheid?' Dit webinar is bedoeld voor wie ziek is, nog een arbeidscontract heeft en met vragen zit rond een mogelijke werkhervatting en re-integratie. Schrijf je gratis in voor de volgende uitzending via de QR-code. Geen tijd om te kijken? Je ontvangt een link om de replay te herbekijken waar en wanneer je wil.



Ervaar je mentale overbelasting op het werk? Dan is dit webinar voor jou interessant.

- Webinar 'Omgaan met stress bij een hoge werkdruk' Tijdens dit webinar leer je wat stress precies is en hoe het werkt. Je krijgt informatie en tips over hoe je met deze stress kan omgaan en wat je kan aanpakken in je loopbaan. Onze ABVV-loopbaanbegeleiders geven je ideeën om te ontdekken waarvan je juist wél energie krijgt. Op het einde van de webinar kan je in de privéchat je vragen stellen aan een loopbaanconsulent of loopbaanbegeleider. Schrijf je gratis via de QR-code in voor de volgende uitzending of bekijk achteraf de replay.



## Contacteer ons

Neem vrijblijvend contact op via de contactbon op [www.abvvloopbaanbegeleiding.be](http://www.abvvloopbaanbegeleiding.be) of stuur een mailtje naar [loopbaanadvies@vlaamsabvv.be](mailto:loopbaanadvies@vlaamsabvv.be).

# Kies ik voor SWT?

SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage) is niet meer het brugpensioen van vroeger. Uit een ABVV-bevraging blijkt dat er rond SWT nog veel verkeerde verwachtingen zijn bij onze leden. Overweeg je SWT? Dan informeer je je best grondig vooraf. Tijdens het webinar 'Kies ik voor SWT?' vertellen we je alles wat je moet weten om een weloverwogen keuze te maken.

## Wanneer?

19 april om 10 uur (duurtijd: 1 uur). **Kan je niet live kijken?** Weet dan, dat je automatisch een heruitzending ontvangt na inschrijving. Die kijk je waar en wanneer je wil. Is dat niet handig?

## Hoe inschrijven?





# Vrouwen

zijn hoofdrolspelers in de sociale strijd van gisteren, vandaag en morgen. De Nieuwe Werker wil hen eer bewijzen stelt een pittige groep ABVV-militanten aan de lezers voor.

# “Niemand verdedigt vrouwenrechten beter dan de vrouwen zelf”

Anna-Maria Garguilo, 57 jaar, delegee van de Algemene Centrale in de maatwerksector, de voormalige beschutte en sociale werkplaatsen.

”

We hebben meer vrouwelijke delegees nodig

Haar naam geeft het al aan, Anna-Maria Garguilo is van Italiaanse afkomst. Als tiende kind van een bescheiden gezin wordt ze in 1965 in Napels geboren. Haar vader is schoenmaker en haar moeder huisvrouw.

## Handicap en aangepast werk

Anna-Maria heeft een aangeboren handicap. Tijdens de bevalling is haar schouder ontwricht, hetgeen de mobiliteit van haar arm en hand beïnvloedt. “Mijn beperking heeft me eigenlijk nooit echt belemmerd,” zegt ze. “Ik leerde er alles mee te doen.”

Wanneer ze in de jaren tachtig bij het Atelier Jean-Regniers aan de slag gaat, merkt ze dat veel arbeidsplaatsen niet aangepast zijn aan de verschillende beperkingen van de werknemers. Het onrechtvaardigheidsgevoel dat erdoor ontstaat bij Anna-Maria brengt haar ertoe zich kandidaat te stellen voor de sociale verkiezingen.

“Ik wilde opkomen voor de meest achtergestelden, die het soms moeilijk hadden om zichzelf te verdedigen.” Jaren later zijn ze met zeven delegees in het bedrijf, Anna-Maria wordt hoofddelegee van. Tot haar grote trots zijn ondertussen maar liefst 167 van de 300 werknemers aangesloten bij het ABVV.

## Maatwerksector

Als je aan de maatwerksector denkt, denk je spontaan aan bazen die rekening houden met de situatie van hun werknemers en aangepaste, correcte arbeidsvoorwaarden. Helaas is dat niet altijd het geval is.

Zes jaar geleden werd Emmanuel, diensthoofd van de palletsector, geopereerd aan de rug. De directie wilde hem overplaatsen naar de productie, wat onmogelijk was vanwege zijn situatie. Vervolgens stuurden ze hem een aanmaning wegens werkweigering. “Om Emmanuel te steunen, organiseerde ik een werkonderbreking in de bleekafdeling. Het duurde twee dagen. De directie gaf toe. Emmanuel bleef op zijn post.”

Wat de arbeidsomstandigheden betreft, “is er nog veel werk aan de winkel.” Het minimumloon bedraagt bijvoorbeeld 12,1 euro bruto per uur. Slechts enkele werknemers hebben 14 euro bereikt, omwille van de automatische loonindexering. De meerderheid

heeft al meer dan 20 jaar geen loonsverhoging gekregen. “Ik werk hier al 35 jaar en ik zit nog steeds op 12 euro per uur. Eén van de voormalige directeuren verdiende meer dan 10.000 euro per maand”, zegt Anna-Maria verontwaardigd.

## Machtsverhoudingen

Anna-Maria rekent stakingen en het verkrijgen van een syndicaal lokaal tot haar overwinningen. Voor haar komst waren er nooit werkonderbrekingen geweest. “De eerste staking vond 20 jaar geleden plaats. We zijn erin geslaagd een zeker slagkracht op te bouwen. Zo zijn we erin geslaagd de werkomstandigheden in de werkplaatsen aanzienlijk te verbeteren. Tegenwoordig zijn ze bang voor de vakbonden,” legt ze uit.

“Op een dag was ik met ziekteverlof en één van de arbeiders belde me om te zeggen dat er geen verwarming was in zijn werkplaats en dat de arbeiders al twee dagen in hun jas hadden gewerkt. Verrassend genoeg is er verwarming in de kantoren.” Woedend belt Anna-Maria de werkgever om hem te vragen het probleem zo snel mogelijk op te lossen. Haar antwoord was wraakroepend: ze moesten moest maar wat harder werken om warm te blijven. “Je hebt één uur, of de fabriek gaat plat”, waarschuwt Anna-Maria. De staking duurde 48 uur. Het probleem was opgelost.

## De plaats van vrouwen

Na haar echtscheiding voedde Anna-Maria haar drie kinderen alleen op. “Vandaag zijn ze alle drie actief voor het ABVV”, legt ze trots uit. Ze hoopt dat ze ooit delegee worden. Maar “het was niet altijd gemakkelijk. Toen ze klein waren, stond ik om 5 uur op om de kinderen naar school te brengen, naar mijn werk te gaan, ze op te halen, eten te maken en in bed de steken. En de volgende dag weer. Bijgevolg begrijpt ze de moeilijkheden van de alleenstaande vrouwen in haar bedrijf. En ze vecht voor hen.”

“Er is nog steeds te veel ongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Loonongelijkheid, maar nog veel meer. Ook bij de verdeling van huishoudelijke taken bijvoorbeeld.” Op de vraag naar de behoefte aan vrouwelijke vakbondsleden antwoordt ze zonder aarzeling: “Er zijn vrouwelijke delegees en vrouwen in de vakbond, maar niet genoeg. We hebben meer vrouwelijke delegees nodig. Voor meer gelijkheid, om onze rechten te verdedigen. Omdat niemand vrouwenrechten beter zal verdedigen dan de vrouwen zelf.”

# “Syndicalist ben je voor het leven”



Monique Verbeeck, ervaringsdeskundige bij de BTB, is sinds heel kort met pensioen. Bij de transportcentrale speelde ze een essentiële rol, voor een zeer specifieke groep van werknemers. Sinds 2014 was ze secretaris voor de Antwerpse havenarbeiders, de dokwerkers. Ze was de eerste vrouw in deze rol.

”

Chapeau voor onze generatie

Monique zette haar eerste stappen bij de BTB bijna meteen na school. Ze zegt zelf dat ze geen zogenaamde 'hogere studies' gedaan heeft. "Bij mij thuis maakte je je school af, schreef je je in bij de vakbond en werd je lid van de partij. In die tijd was dat nog de BSP, de unitaire Belgische Socialistische Partij. Ik ben sinds 1974 lid van de vakbond. Na school heb ik een jaar gewerkt als administratief bediende bij een weekblad, maar dat werd niks. Ik heb ontslag genomen omdat er ... gigantische spinnen in de kelder van mijn werkplek zaten! Ik heb nog weken gedaan alsof ik ging werken, ik vertrok zelfs met mijn boterhammen ... Ik ben daar natuurlijk voor gesanctioneerd door de RVA."

En dus ging Monique op zoek naar ander werk. Midden jaren '70 was er al sprake van crisis. Monique werd niet overstelpt met jobaanbiedingen.

Zo vervoegt Monique de BTB op 2 mei 1975, eerst als telefoniste en vanaf 1984 bij het secretariaat van de havenarbeiders. "Dat was erg gevarieerd. We stonden de havenarbeiders bij met hun pensioenen, belastingformulieren en andere administratie. Wij werkten met fotokopieën om informatie uit Brussel te delen. Toen we met e-mail zijn begonnen werken, dachten we trouwens dat dat ons jobs ging kosten. Maar dat is niet het geval gebleken, integendeel. Er was steeds meer werk. Ik vind dat mijn generatie zich best goed heeft aangepast aan al die veranderingen. Ik ben begonnen met een typemachine, daarna grote computers ... Vervolgens kwamen de e-mails, sociale media. We moesten alles leren. Ik zeg: chapeau voor onze generatie!"

## Eerste stappen vooruit voor vrouwen

In 2005 wordt ze rechtstreeks medewerkster van Marc Loridan, toen nationaal secretaris en secretaris voor de haven van Antwerpen. In 2014 wordt ze zelf secretaris van de haven. "De eerste vrouw in die functie", vult ze zelf aan.

Monique neemt ook mandaten op bij de ETF en ITF, waarbij ze vrouwen die in havens werken internationaal vertegenwoordigt. Een belangrijk thema in haar carrière. "In 2000 werkten er drie vrouwelijke arbeiders in de Belgische havens. Nu zijn het er

ongeveer 600. Die jobs zijn veranderd en trekken meer vrouwen aan."

Hoewel de dingen evolueren, blijft de sector toch erg mannelijk. Ook bij de vakbond. "In het begin was ik de enige vrouw in de havenafdeling. Ja, er waren opmerkingen, weerstand, vooral van onze leden. Een arbeider die ik erg goed ken zei me: 'den dok' gaat naar de kl\*ten, omdat er steeds meer vrouwen werden aangeworven. Een paar jaar later kwam hij echter naar mijn kantoor. Hij vroeg om hulp voor zijn dochter die in de haven wilde gaan werken. Ik heb hem gezegd: tiens, ben je van gedachten veranderd? Later heb ik in de haven een foto genomen van die arbeider met zijn zoon en dochter. Ze waren alle drie aanwezig tijdens een staking."

## Respect en rechtvaardigheid

Monique breekt een lans voor de rechten van vrouwelijke havenarbeiders. "Ik heb aan veel campagnes over dit onderwerp meegewerkt. Over respect tussen mannen en vrouwen, respect voor alle minderheden. Ik heb ook meegewerkt aan anonieme enquêtes onder vrouwelijke werknemers. Uit de antwoorden bleek dat er nog steeds problemen zijn in de havens. Intimidatie, ongepaste opmerkingen ... Ook op internationaal niveau blijft de situatie voor vrouwen zorgwekkend. Er is nog werk aan de winkel. Respect en gelijkwaardigheid zijn voor mij trouwens heel belangrijke woorden."

Toch is er vooruitgang merkbaar. "Ik heb nog een tijd gekend waarin er voor vrouwen zelfs geen aangepaste sanitaire voorzieningen waren, noch werkkledij. Maar naast de praktische kant van de zaak, zien we ook vooruitgang in termen van respect, en dat is vooral te danken aan de jonge generatie."

Op 1 maart heeft Monique dan toch de deur van haar kantoor achter zich gesloten, ongetwijfeld met enige pijn in het hart. Maar, zo preciseerde ze, "ik ga anderhalve dag per week mijn collega's komen ondersteunen." Monique blijft ter beschikking van de werknemers v/m van de havens, in België en daarbuiten. Want syndicalist, dat ben je voor het leven.

# “Een luisterend oor, onmisbaar voor een delegee”

Annelies De Bakker, 29 en kersvers delegee bij busbouwer Van Hool in Koningshooikt. Haar mandaat is nog maar enkele maanden oud, maar ze staat te drummen om in syndicale actie te schieten.

”

Ik kon de internationale al meezingen nog voordat ik zes was



“Ik werk nu drieënhalve jaar bij Van Hool. Ik maak elektriciteitskasten voor in de bus. Daarvoor werkte ik in de keuken bij een traiteur. Eerst ging ik farmacie studeren. Dat bleek al snel niks voor mij te zijn. Het was ook heel moeilijk. Daarna heb ik nog studies psychologie aangevat, maar dat is uiteindelijk ook verwaterd, omwille van omstandigheden. Al heb ik daar toch wel één en ander opgestoken wat in mijn latere carrière van pas zou komen. Omgaan met mensen, praten en luisteren, onmisbaar voor een delegee.”

Al snel kwamen collega's Annelies aan de mouw trekken met de vraag of ze misschien geïnteresseerd zou zijn om delegee te worden. “Misschien hadden de collega's al snel door dat ik vrij toegankelijk ben. De mensen komen gemakkelijk naar mij toe. Dat is zo in mijn privéleven. Op de werkvloer is dat niet anders.”

## Syndicaal nest

Annelies komt uit een syndicaal nest. “Jaja, de internationale kon ik al meezingen nog voordat ik zes jaar oud was (lacht). Mijn vader was delegee voor de ondernemingsraad bij Van Hool. Rond de keukentafel kwamen vakbondskwesties regelmatig aan bod.”

“Ik herinner me een grote staking. Dat moet een jaar of twaalf geleden zijn geweest. Ze hadden de poorten afgesloten, niemand kon de fabriek nog binnen. Ik weet niet meer precies waarover dat ging, maar dat was echt enorm indrukwekkend voor mij als tiener, om mijn papa zich te zien inzetten voor de arbeiders. Dat heeft ongetwijfeld meegespeeld om het syndicaal vuur aan te wakkeren.”

“Ik heb altijd wel zin gehad om me te engageren, om mensen te helpen. In Berlaar, waar ik vroeger woonde, heb ik ook een jeugdhuis uit de grond gestampt.”

## Corona gooit roet in het eten

De sociale verkiezingen werden in 2020 bij Van Hool geannuleerd. Corona was de boosdoener. De mandaten werden verlengd en het bedrijfsprotocol liet de vakbonden toe om vrijgekomen

mandaten opnieuw in te vullen. Deze kans liet Annelies niet aan zich voorbijgaan.

Corona gooide wel meer roet in het eten. “Bij Van Hool maken we touringcars. Die productie is vanaf het begin van de coronapandemie natuurlijk volledig stilgevallen. Niemand vertrok nog op vakantie. De orderboekjes bleven leeg.”

“Het bedrijf ging onmiddellijk helemaal dicht. Na enkele weken werd wat personeel opgetrommeld om de fabriek coronabestendig te maken. Er werden allerlei veiligheidsmaatregelen getroffen en dat vergde toch wat aanpassingen. We werden meer dan een jaar lang massaal op tijdelijke werkloosheid gezet. Enkel de afdeling industriële voertuigen (opleggers en tankwagens en dergelijke), bleef draaien, want daar stuikte de vraag niet in elkaar.”

“We zijn tijdens de coronaperiode nauwelijks op het werk geweest. Dat maakte het voor delegees natuurlijk moeilijk om contact met de collega's te onderhouden. Ze zijn wel overgeschakeld naar digitale communicatie, en dat zal voor ons ook na corona nog zo blijven. Ik zie het als een aanvulling op de contacten op de werkvloer.”

Annelies werkt zich op dit moment volop in op enkele dossiers voor het Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW). “Volgende maand gaan we een welzijnsbevraging doen, ook over psychosociale belasting. Die is er met corona niet per se lichter op geworden. Ook telewerk zal aan bod komen. Ik voel dat het personeel hierover toch grote verwachtingen koestert. We kunnen op korte termijn werk maken van oplossingen, dingen die de mensen direct op de werkvloer gaan merken.”

## Vorming

Annelies ziet het helemaal zitten om als metaaldelegee haar sporen te verdienen. “Ik ben momenteel nog volop vorming aan het volgen bij ABVV-Metaal. Da's heel tof en leerrijk. De verhalen die je van de collega-delegees te horen krijgt zijn van onschatbare waarde. Er worden banden voor het leven gesmeed.”



# “Als je zin hebt om er tegenaan te gaan, is veel mogelijk”

Ilse Nicaise is 52, delegee bij Horval, en draait al zo'n drie decennia mee bij Hot Cuisine in Gent.

”

We gaan ervoor, maar we willen geen loze beloftes doen

“Mijn eerste werkdag was op 8 juli 1992. Dat waren andere tijden. Culinor behoorde toen nog tot de groep Carestel, bekend van de wegrestaurants. We werkten in twee ploegen en klopten lange dagen. Soms begonnen we om één uur 's middags en hadden we om één uur 's nachts nog niet gedaan. 's Anderendaags riskeerde je nog op het matje te worden geroepen omdat er de dag voordien iets over het hoofd was gezien. De werkomstandigheden toen, daar werd een mens niet vrolijk van.”

## Eerste stappen als delegee

“Op een bepaald moment hebben we de grens van 50 werknemers overschreden en moest er iemand aangeduid worden als delegee. Ik was meteen kandidaat. Er was toen nog helemaal geen sprake van ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk. Ik moest dus echt van nul beginnen. De eerste cao sloten we af in oktober 1995.”

“In mei 2000 heb ik voor het eerst deelgenomen aan de sociale verkiezingen. We waren toen al met meer dan 100 werknemers en ik kwam in de ondernemingsraad en het CPBW terecht. Sindsdien ben ik elke keer verkozen geraakt voor beide overlegorganen. In de tussentijd zijn we ook een paar keer van eigenaar veranderd. Sinds 2012 behoren we tot de Culinor-groep, met een site in Gent, waar ik werk, in Destelbergen, Herselt en Olen.”

## Inleveren

Die overnames blijken altijd lastige momenten voor het personeel bij Hot Cuisine.

“Bij de laatste overname hebben we zwaar ingeleverd. Onze betaalde pauze en 12 ADV-dagen waren we kwijt. Hoe leg je zoiets uit aan de mensen op de vloer? Maar dat was nu eenmaal het beleid van de nieuwe werkgever. We hebben een stemming gehouden bij het personeel en we hebben door de zure appel heen gebeten.”

“Het vergt veel tijd en moeite om delegee te zijn. Voor mij is het soms extra moeilijk. Ik ben ondertussen 52 en MS-patiënt. Dat betekent dat ik kan stoppen op 58 jaar. Het werk hier is behoorlijk belastend, maar ik hoop dat ik het nog volhoud. De collega's op de vloer houden me voorlopig gemotiveerd. Mensen helpen, daarvoor doen we het uiteindelijk toch.”

## “Roepen en tieren”

“Als vrouw moet je soms nog meer je mannetje staan in het sociaal overleg. Tijdens een recente EFI-vergadering (economische en financiële informatie, nvdr) hadden we al snel gemerkt dat er allerlei zaken niet klopten in de cijfers. We hebben een grondige analyse gedaan en gewacht op een volgende vergadering, waarop ook een revisor aanwezig zou zijn. Nog voordat die het woord kon nemen, stak ik mijn hand op om tussen te komen. Ik zei: 'ik denk dat we niet kunnen starten omdat de cijfers niet kloppen'. De baas deed nogal neerbuigend alsof ik er niks van kende en dat mijn opmerkingen nergens op sloegen. Maar ik ben niet dom, ik kan cijfers naast elkaar leggen. De revisor bevestigde uiteindelijk dat ik wel degelijk een punt had.”

“Ik ben er zeker van dat je zoiets sneller meemaakt als vrouw. De directie – één vrouw en voor de rest allemaal mannen – wil soms een beetje intimideren. Soms is het roepen en tieren. Ik werk hier nu dertig jaar, en daar kan ik ondertussen echt wel tegen. Dat leer je na verloop van tijd. Ik laat de mensen uitrazen en als ze wat tot rust zijn gekomen, zal ik wel het woord nemen om te zeggen wat ik te zeggen heb.”

## Premies

“Voor de komende periode zal er allicht weer onderhandeld moeten worden over premies. Die moeten we in de wacht kunnen slepen. Vorige keer hebben we een premie van 500 euro onderhandeld. Nu willen we die ook, aangezien er op vlak van loononderhandelingen niet veel beters te rapen valt. Over die premies wordt veel gezegd en geschreven in de media, dus de mensen vragen daarnaar. Ze beseffen niet goed dat dat allemaal nog niet vast ligt. We gaan er in ieder geval voor, maar we willen natuurlijk geen loze beloftes doen.”

“Ik maak me wel zorgen om de opvolging. Voor de komende sociale verkiezingen van 2024 zijn we natuurlijk ook weer op zoek naar kandidaten. Mensen zien hoeveel tijd en moeite ik in mijn mandaten stop. Dat maakt het niet eenvoudiger om hen te overtuigen zich ook kandidaat te stellen. Dat zien we bij elke sociale verkiezingen, de moeite om de lijsten gevuld te krijgen. Ik hoop maar dat al ons werk van de laatste jaren niet verloren gaat.”



De interviews werden ingekort wegens plaatsgebrek. Lees de volledige interviews met deze vakbondsvrouwen op [www.denieuwewerker.be](http://www.denieuwewerker.be) of scan de QR-code.



## “Openbare diensten zijn een instrument voor gendergelijkheid”

Chris Reniers, voorzitter van de Vlaamse vleugel van de ACOD, ontvangt ons middenin de actieweek van de openbare diensten op het zevende verdiep van het ACOD-gebouw in Brussel.

Werknemers in de openbare diensten kregen tijdens de coronaperiode veel applaus. Ze werden in de bloemetjes gezet omdat ze de samenleving draaiende hielden.

“Bussen en treinen rijden niet vanzelf. Het onderwijs gaf tijdens de hele crisisperiode zoals altijd het beste van zichzelf. Essentiële dienstverleners kunnen niet telewerken.”

“Helaas lijkt het geheugen van onze samenleving wat kort. De appreciatie ebt weg. Maar als er jarenlang bespaard wordt, kan een loketbediende – om maar één voorbeeld te geven – er met de beste wil van de wereld ook niks aandoen dat de wachttijden onaanvaardbaar lang worden.”

“Theoretisch zijn mannen en vrouwen gelijk, maar ik vind dat de wetgever gerust een stapje verder mag gaan om échte gelijkheid op te leggen. Zo ben ik bijvoorbeeld voorstander van een goed uitgekende pensioensplit. Nublijvenvrouwen na een echtscheiding

maar al te vaak achter met een verlies van levensstandaard en zo goed als zonder pensioenrechten. Nochtans hebben ze wel decennialang – weliswaar onbetaald – voor de kinderen en voor het huishouden gezorgd opdat de man uit werken kon gaan en carrière maken. De verantwoordelijkheid rust bij beide partners.”

”

Theoretisch zijn mannen en vrouwen gelijk, maar ik vind dat de wet gerust een stapje verder mag gaan

### Cirkel rond

“En zo is de cirkel naar de openbare diensten rond. Mensen onderschatten het belang daarvan. Maar bijvoorbeeld op vlak van gelijkheid tussen vrouw en man kan de publieke sector het verschil maken. Een goed uitgebouwde, toegankelijke en betaalbare kinderopvang – om maar één voorbeeld te noemen – zou die hardnekkig scheve rolverdeling tussen mannen en

vrouwen voor een stuk kunnen recht trekken. Openbare diensten zijn dus niet alleen een vorm van koopkracht, of een middel om veilig van A naar B te geraken, maar ook een instrument voor meer gendergelijkheid.”

## “Op de werkvloer zijn vrouwen de eeuwige vergetenen”

BBTK-voorzitter Myriam Delmée groeide op in Dour, “in het hart van de Borinage”, in een links gezin, maar zonder banden met de vakbond. Haar eerste contact met een vakbondsvertegenwoordiger was aan de Universiteit Libre de Bruxelles (ULB), waar ze rechten studeerde.



”

Gendergelijkheid gaat over de vrijheid om je eigen levenskeuzes te maken dat de wet gerust een stapje verder mag gaan

“Ik werkte vier jaar in een ABVV-gewest als advocaat. Ik nam de tijd om een kind te krijgen, mijn zoon, die ik alleen opvoedde. Maar ik had een geweldig team achter me.”

Toen ze op federaal niveau aankwam, dacht Myriam dat ze regelmatigere werkuren zou hebben, een 9 to 5. “Dat was naïef”, lacht ze vandaag. “Ik volgde de sociale commissies. Schrijven van pamfletten, artikels, dat was ook voor mij.”

Na vier jaar werd het federaal secretariaat van de BBTK uitgebreid van 8 tot 10 personen. Door het gendermainstreamingbeleid van de centrale zochten ze twee vrouwen. “Ik ben het product van quota,” grapt Myriam.

“Op de werkvloer blijven wij vrouwen de eeuwige vergetenen. Allereerst door de overheid. Vrouwen blijven beperkt tot secundaire rollen. We worden gestraft in onze keuzes voor de opvoeding van kinderen, ouderschapsverlof, enzovoort.”

Volgens haar is er eerder sprake van sociale achteruitgang in belangrijke dossiers als de individualisering van socialezekerheidsrechten, toegankelijke pensioenen ... Hetzelfde geldt voor deeltijds werk. “Een delegee van Carrefour, midden in een herstructurering, zei me ooit dat ze liefst bij haar man zou weggaan, maar het zich niet kon veroorloven als deeltijdse werknemer, dus bleef ze maar bij hem.”

Voor Myriam zijn dit soort situaties onaanvaardbaar. Gendergelijkheid gaat ook over de vrijheid om je eigen levenskeuzes te maken.

“Een man die iets zegt dat nergens op slaat, wordt meteen geloofd. Een vrouw, zeker als ze jong is, moet altijd aantonen dat ze gelijk heeft. Dit zijn onbewuste gebeurtenissen die misschien onschuldig lijken, maar die gecorrigeerd moeten worden.” En Myriam doet dat bij elke gelegenheid.



We herhalen: 8 maart is geen vrouwenfeestdag. Geen bloemen of kransen. Het is wel een strijddag voor de rechten van vrouwen. De ongelijkheid achter de cijfers moet op de schop. ABVV voerde actie in heel het land.



# De ongelijkheid achter de cijfers

## 42%

van de vrouwen werkt deeltijds. Dit heeft grote gevolgen voor hun loon, uitkering en pensioen. Vrouwen doen 80% van de deeltijdse banen in het land.

**Daarom willen we** een collectieve arbeidsduurvermindering met behoud van loon en compenserende aanwervingen om de beschikbare werktijd op de arbeidsmarkt eerlijker te verdelen. Om dat werk beter te verdelen pleiten we voor een doelstelling van 32 uur per week (progressief te onderhandelen per sector) en vijf extra betaalde verlofdagen per jaar.

## 21,6%

Dit is wat vrouwen minder verdienen dan mannen op een jaar tijd in België, niet in het minst omwille van deeltijds werk. Als we de lonen v/m vergelijken in voltijdse equivalenten, blijkt dat dit verschil 8,5% blijft. De loonkloofwet van 2012 moet dringend aangescherpt worden met duidelijke sancties bij niet-naleving.

## 2/3

In 2/3 van de gevallen wordt ouderschapsverlof nog steeds door moeders opgenomen.

**Daarom willen we:**

- hogere uitkeringen voor geboorteverlof en ouderschapsverlof om iedereen toegang te geven tot dit recht, vooral eenoudergezinnen (80% vrouwen) die er vandaag al te vaak om financiële redenen van af zien.
- een uitbreiding van het geboorteverlof voor vaders en meeouders, dat nu al dankzij ons is verhoogd naar 20 dagen, tot 15 weken, waarvan een gedeelte verplicht op te nemen.

## 32,8%

In 2018 verkeerde 32,8% van de eenoudergezinnen in energiearmoede (wie meer dan 10% van zijn inkomen spendeert aan energie, verkeert in energiearmoede) en bijna 30,4% in waterarmoede. In meer dan 80% van de gevallen gaat het om alleenstaande vrouwen. Energierenovatie van gebouwen moet een politieke prioriteit zijn.

Het uitgebreide sociale tarief voor energie en de 6% btw op gas en elektriciteit moeten permanent worden. Lage inkomensgroepen en eenoudergezinnen mogen niet het slachtoffer worden van hogere accijnzen.

## 20

De regering vraagt 20 jaar effectieve tewerkstelling om van een minimumpensioen te genieten. Om alle redenen die verband houden met de carrière van vrouwen, zullen sommigen er nooit recht op hebben. Enkel moederschapsrust, borstvoedingsverlof, palliatief verlof en inactiviteit door handicap tellen nog mee als effectieve tewerkstelling.

**Daarom willen we**

- dat periodes van ouderschapsverlof, deeltijds werk met aanvullende uitkering (IGU), thematisch verlof en ziekte volledig blijven meetellen (= gelijkgesteld) voor de berekening van de toegang tot het minimumpensioen, zoals nu het geval is;
- een wettelijk pensioen na 40 jaar werken, waarbij het pensioen wordt berekend op 1/40 in plaats van 1/45;
- flexibelere toegang tot vervroegd pensioen bij belastend werk;
- de wettelijke pensioenleeftijd op 65 jaar;
- de opheffing van de discriminatie tussen deeltijdse werknemers met inkomensgarantie-uitkeringen (IGU) en die zonder.

## 335

Vandaag kan je werkloosheidsuitkering, alleen omdat je samenwoont, na één jaar dalen met €335 per maand (of meer, afhankelijk van de situatie). Vooral vrouwen worden benadeeld door het statuut van samenwonende, vanwege hun plaats op de arbeidsmarkt, hun rol in het gezin ... en omdat ze vaker financieel afhankelijk zijn van hun partner.

**Daarom willen we** de afschaffing van het statuut van 'samenwonende' en individualisering van rechten, waarbij iedereen zijn eigen rechten opbouwt en als autonoom individu op de arbeidsmarkt wordt beschouwd.

## 500

Jaarlijks moeten 500 vrouwen naar Nederland om er op een veilige manier abortus te laten uitvoeren omdat in België de 12 weken overschreden zijn.

**Daarom willen we** de volledige depenalisering van abortus, de uitbreiding van het recht op abortus tot 20 weken en de afschaffing van de 6 dagen bedenktijd.

## 71%

Vrouwen vertegenwoordigen 71% van de gevallen van burn-out. In 2020 telden we 22.000 langdurig zieke vrouwelijke werknemers door burn-out, tegenover 9.000 mannen.

**Daarom willen we** de erkenning van burn-out als beroepsziekte en niet alleen als werkgerelateerde ziekte. Getroffen werknemers moeten een degelijke uitkering, financiële steun voor hun behandeling en een begeleiding naar omscholing krijgen.

## 24

De blog StopFemicide telde 24 vrouwenmoorden (vrouwen voornamelijk vermoord door hun partner of ex-partner) in 2022. België is het eerste land in Europa dat een wet-#StopFemicide aanneemt. Politie en de rechtbanken moeten meldingen van partnergeweld zeer ernstig nemen en zorgen voor betere opvolging en zorg voor slachtoffers.

# Fietsvergoeding

## Veelgestelde vragen

### Is de fietsvergoeding een recht of een gunst?

Vanaf 1 mei is de fietsvergoeding een plicht voor elke werkgever in de privésector. Het is dus een recht voor de werknemer, en geen gunst.

### Wie heeft recht op de fietsvergoeding?

Elke werknemer in de privésector die regelmatig zijn woon-werkverplaatsingen met de fiets aflegt, heeft vanaf 1 mei 2023 recht op een fietsvergoeding.

### Wat betekent 'regelmatig'?

Regelmatig kan betekenen: elke dag, één keer per week, tijdens de zomermaanden ... Het idee is dat een fietsvergoeding niet zal worden toegekend voor wie occasioneel de fiets neemt om naar het werk te gaan, bijvoorbeeld twee dagen per jaar omdat de auto binnen moet voor onderhoud.

### Wat verstaan we onder een 'fiets'?

Verplaatsingen met een gewone fiets of plooi fiets, elektrische fiets of zogenaamde speed pedelec komen in aanmerking voor de fietsvergoeding. Er gelden wel beperkingen qua snelheid en motorcapaciteit. Komen niet in aanmerking: steps, hoverboards, rolschaatsen, skateboards, monowheels, (elektrische) segways.

### Hoeveel bedraagt de fietsvergoeding?

Voor het jaar 2023 bedraagt de fietsvergoeding 0,27 euro per afgelegde kilometer en geldt voor een maximum van 40 kilometer per dag. Dit bedrag zal jaarlijks worden geïndexeerd.

### Wat als ik maar voor een deel van mijn woon-werkverkeer de fiets gebruik?

Je kan voor de afzonderlijke delen van je route die je met de fiets doet, en ook voor specifieke periodes, een aparte

vergoeding krijgen. Zo kan je zelfs een vergoeding krijgen voor het traject van huis naar het station, en van het eindstation naar je werk, of naar of van een 'park and ride'. Ook kan je beslissen om enkel 'tijdens de zomermaanden met de fiets te komen, en daarvoor een fietsvergoeding krijgen, op voorwaarde dat die zomerperiode niet gedekt is door een openbaar vervoersabonnement.

### Hoe krijg ik de vergoeding?

De vergoeding moet vanaf mei samen met je loon betaald worden.

### Hoe moet ik de vergoeding aanvragen?

Dat verschilt van bedrijf tot bedrijf. Overleg met je delegatie of de personeelsdienst of je werkgever hoe je je kilometers aangeeft, bijvoorbeeld via een Excel-bestand of een verklaring op eer.

### Verandert er iets voor wie nu al een fietsvergoeding krijgt?

Aan de lopende fietsvergoedingen verandert er niets. Pas bij een nieuwe onderhandeling van cao kan dit herbekeken worden. Dit kan slecht nieuws zijn als je nu minder dan 0,27 euro per kilometer ontvangt, of goed nieuws als je een vergoeding krijgt voor meer dan 40 kilometer per dag.

### Moet ik de fietsvergoeding aangeven aan de belastingen?

Sinds jaren is de fietsvergoeding vrijgesteld van belastingen (alook sociale bijdragen) voor zolang die niet boven een bepaald bedrag per kilometer uitkomt. Vanaf 1 januari 2023 is de fietsvergoeding belastingvrij tot 0,27 euro per kilometer. Wat er daarboven bijkomt, moet je aangeven. Let op: als je werkgever je fietsvergoeding op je loonfiche 281.10 heeft ingevuld onder 18, c ('Bijdrage in de reiskosten - Ander vervoermiddel') dan moet hij dat veranderen of je zal belastingen moeten betalen. ◀

# Gelijkheid tussen mannen en vrouwen, hot topic bij de Algemene Centrale

Gelijkheid tussen mannen en vrouwen is anno 2023 nog steeds geen realiteit. Als Algemene Centrale – ABVV strijden we al jaren voor meer gendergelijkheid: gelijk loon, gelijke behandeling, gelijke toegang ... Ons genderseminarie – dat eind januari plaatsvond, en waaraan meer dan 70 militanten deelnamen – is slechts één van onze tools hiervoor.

## Genderongelijkheid

Hoewel er de afgelopen jaren veel vooruitgang is geboekt, zijn er nog altijd genderongelijkheden. Zo werkt 43,5% (t.o.v. 11% mannen) van de vrouwen deeltijds, is de werkgelegenheidsgraad van vrouwen (67% t.o.v. 75% mannen) nog steeds lager, zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in de sectoren van de toekomst (bouw, energie, technologieën, ...) en verdienen zij gemiddeld 22,7% minder dan hun mannelijker collega's (bron: instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen)!

## STOP!

Als Algemene Centrale – ABVV roepen we genderdiscriminatie een halt toe, door er onder andere voor te zorgen dat vrouwen vertegenwoordigd worden binnen onze vakbondsstructuur, bij de sociale verkiezingen, bij sociaal overleg in de sectoren of bedrijven ... Verder ondersteunen we ook gezamenlijke acties met andere vrouwenbewegingen (denk maar aan 8 maart).

“Daarnaast hebben we een gendercoördinatie die samenkomt om problemen aan de kaak te stellen en om samen met onze militanten (vrouwen én mannen!) vooruitgang te boeken”, vult Annelies Deman, federaal secretaris bevoegd voor de gendercoördinatie, aan. Eind januari organiseerde de gendercoördinatie een genderseminarie waarop meer dan 70 militanten aanwezig waren. “Tijdens het seminarie kwam Veronika Lemeire, doctoraatsonderzoekster

en werknemster bij ABVV Brussel, ons meer uitleg geven over de evolutie en perspectieven van de gelijkheid in de Belgische welvaartsstaat en werden verscheidenen thema's (discriminatie, vrouwen binnen de Algemene Centrale, sociale verkiezingen ...) in werkgroepen behandeld”, aldus Annelies.

## ABVV, vrouwvriendelijke vakbond

Terwijl we blijven strijden voor meer gelijkheid en tegen alle vormen van discriminatie op alle niveaus, durven we ook in eigen boezem kijken. De tijd dat de samenleving en de werkvloer gerund werden door mannen en de vakbond louter een mannenzaak was, is gelukkig voorbij. “Bijna de helft van de ABVV-leden zijn vrouwen,” zegt Annelies, “en we streven intern naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in alle instanties en sectoren. Evenwichtige beslissingen kunnen namelijk enkel via een evenwichtige vertegenwoordiging.”

**De Algemene Centrale – ABVV blijft strijden voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen, voor vrouwenrechten, en dat zowel door syndicale acties als door ondersteuning van gezamenlijke acties. Betere loon- en arbeidsvoorwaarden (in het algemeen, maar ook specifiek voor vrouwen) blijven eveneens een prioriteit en we zullen mensen op de gevaren van (extrem)rechtse partij en de gevolgen voor vrouwenrechten blijven wijzen! Samen sterk, over alle sectoren en verschillen heen!**



Annelies Deman, federaal secretaris bevoegd voor de gendercoördinatie, opent het seminarie

## SCHEIKUNDE

# “Zolang discriminatie bestaat, zullen we blijven strijden!”

De strijd tegen genderongelijkheid op het werk gaat ons allen aan, ongeacht onze sector. Welvarende sectoren zoals de scheikunde vormen geen uitzondering op dit probleem. Cyrielle, Maria, Angelina en Katrien, delegees in de scheikunde, zijn allen erg betrokken bij het onderwerp. Een gesprek.

## Worden vrouwen en mannen anders behandeld in je bedrijf?

**Cyrielle (Bridgestone):** “We moeten strijden voor meer gelijkheid; meer loontransparantie is nodig. We merken ook op dat weinig vrouwen de kans krijgen om verantwoordelijke functies te bekleden. Dat moet veranderen.”

**Maria (Cenexi):** “Loongelijkheid is een feit bij de arbeiders, werklust is daarentegen een andere zaak. Als je in de productie werkt, is het werk vrij fysiek en ben je uitgeput op het einde van de dag. Er moeten zaken aangepast worden, zodat de fysieke belasting afneemt.”

**Angelina (Cenexi):** “De lonen zijn niet gelijk bij de bedienden. Je moet daarvoor met je werkgever onderhandelen: kan jij jezelf niet goed verkopen, is er geen evolutie. Zo verdienen sommigen meer, terwijl ze dezelfde functie uitoefenen. Dit probleem moet opgelost worden.”

**Katrien (Pfizer):** “Vrouwen en mannen worden bij ons gelijkwaardig behandeld. Er wordt zeker niet neergekeken op de vrouwen! Opleidingen zorgen daarbij voor progressie als er eventuele technische verschillen tussen mannen en vrouwen zijn. Dit beperkt ook het verloop.”

## Wat betekent Internationale Vrouwendag voor jou?

**Cyrielle:** “Het is een belangrijke dag, een gelegenheid om de aandacht te vestigen op deze onaantvaardbare discriminaties. We moeten zorgen voor meer gelijkheid in alle sectoren en regio's.”



**Katrien:** “Het is een dag om te strijden tegen de ideeën dat vrouwen minderwaardig zijn. Mannen of vrouwen, we hebben allemaal onze capaciteiten, talenten en meerwaarde.”

**Maria:** “Respect krijgen als vrouw is een dagelijkse strijd. Als we echter goed omringd en gesteund zijn, slagen we erin respect te krijgen en de mentaliteit van mensen te veranderen.”

**Angelina:** “Loongelijkheid tussen mannen en vrouwen evolueert, maar is nog geen realiteit. Gelijk loon voor gelijk werk zou de norm moeten zijn. Zolang dat niet het geval is, zullen we de strijd voortzetten.”

## Voel je genderongelijkheid in je vakbondswerk?

**Maria:** “Mannen, vrouwen, bedienden en arbeiders, wij werken samen en dat maakt ons sterker. De directie kan niet anders dan naar ons te luisteren.”

**Angelina:** “De stem van een man heeft meer gewicht dat die van een vrouw. In de ogen van de baas kan dat meer indruk maken. Vrouwen hebben echter andere troeven achter de hand.”

**Katrien:** “Als vrouwelijke delegee spelen we een belangrijke rol: werkneemsters wenden zich eerder tot ons voor specifiek advies gerelateerd aan vrouwen.”

**Cyrielle:** “Aan het begin van mijn mandaat merkte ik dat het soms moeilijker was om gehoord te worden door de directie (voornamelijk mannen). De zaken zijn echter veranderd. Vrouwen willen gehoord worden en wij zijn hun stem.”

**VRIJHEID  
GELIJKHEID  
DEMOCRATIE**

**ABVV**  
Algemene Centrale

De Algemene Centrale - ABVV hield haar statutair congres van 23 tot 25 maart.

Ga naar [www.accg.be](http://www.accg.be) of scan de QR-code voor meer info.



## Paaspromo's bij Floreal Holidays

### 3+1 promo Floreal La Roche-en-Ardenne

3 + 1 nacht gratis in Floreal La Roche-en-Ardenne tijdens volgende periodes:

- 2 tot 7 april 2023
- 10 tot 14 april 2023
- 30 april tot 5 mei 2023
- 7 tot 12 mei 2023

Promo geldig voor nieuwe reservaties vanaf 26 maart 2023

### Straffe prijzen in Floreal Nieuwpoort

Paaspromo van 30 maart tot 14 april en van 28 april tot 12 mei 2023:

Type	Weekend (vr.-ma.)	Midweek	Week
Studio	€ 255	€ 288	€ 504
Appartement 1 kamer	€ 330	€ 360	€ 630
Appartement 2 kamers	€ 375	€ 420	€ 735

### 2+1 promo Floreal Mont-Saint-Aubert

2 + 1 nacht gratis in Floreal Mont-Saint-Aubert tijdens volgende periodes:

- Van 31 maart tot 7 april 2023
- Van 28 april tot 12 mei 2023

Promo geldig voor nieuwe reservaties vanaf 2 maart 2023

### Speciale ledenpromo Floreal Blankenberge

Verblijf in een hotelkamer met ontbijt van 7 tot 10 april 2023 (3 nachten)

Tarief voor 2 volwassenen: AC leden: € 321 - ABVV-leden: € 366

Verblijf in studio of appartement vanaf € 276 in een studio (4 nachten)

Tijdens volgende periodes: 3-7 april, 10-14 april, 1-5 mei, 8-12 mei 2023.

Ledenkorting wordt hierop nog in mindering gebracht.

### Ledenkorting vakantieparken en campings in België

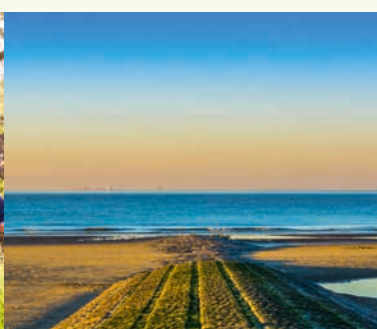
- Lid ABVV: 10% op het logement
- Lid AC: 25% op het logement
- Lid ABVV + Soc. Mut.: 13% op het logement
- Lid AC + Soc. Mut.: 27% op het logement

Ledenkortingen blijven van toepassing op deze promoties

➔ [www.florealholidays.be](http://www.florealholidays.be)



SCAN ME



# “Onze plaats is aan de onderhandelingstafel, samen met de andere mensen die meer diversiteit creëren”

De metaal- en transportsectoren zijn traditioneel mannenbastions, zowel naar tewerkstelling als naar syndicale vertegenwoordiging toe. Dat neemt niet weg dat we enkel straffe dames onder ons midden hebben die sterk werk verrichten als leading ladies van onze vakbonden.

**W**ij spraken met provinciaal secretaris van ABVV-Metaal Antwerpen Marjan Vanderhoven en propagandiste bij BTB Charleroi Sabrina Lossignol.

**Sabrina, jij bent al geruime tijd actief binnen BTB. Vertel eens over jouw loopbaan tot op vandaag.**

**Sabrina:** “Ik ben sinds 13 december 1999 in dienst van BTB en begon mijn carrière als administratief medewerkster. In 2014 kreeg ik de kans om mijn carrière een boost te geven, toen mij de functie van propagandiste werd aangeboden. Ik heb lang gearzeld en uiteindelijk de kans gegrepen, omdat mijn directe verantwoordelijke op dat moment in mijn oor fluisterde dat de trein geen derde keer zou passeren. Ik heb geen spijt van mijn beslissing. Het was niet eenvoudig om mijn plaats te vinden als vrouw in een overwegend mannelijke omgeving, die van tijd tot tijd tekenen van ‘vrouwenhaat’ vertoont. Intussen heb ik voldoende jaren en ervaring achter de kiezen om daarmee om te gaan.”

**Marjan, jij bent sinds kort provinciaal secretaris bij ABVV-Metaal Antwerpen. Hoe is jouw syndicale carrière tot dusver verlopen?**

**Marjan:** “In 2011 ben ik begonnen op de werkloosheidsdienst van ABVV Limburg. Van 2013 tot 2017 heb ik dezelfde job gedaan in de kantoren van Geel en Turnhout. In 2017 solliciteerde ik bij ABVV-Metaal Antwerpen om in het kantoor van Geel ledenadministratie te doen en sociaal-juridische ondersteuning te bieden bij individuele dossiers. Dat heb ik vijf jaar lang heel graag gedaan. We hebben een schitterend team om mee te werken in de afdeling van Mechelen-Kempem. Toen vorig jaar twee collega-secretarissen met pensioen gingen, stelde ik me kandidaat en kreeg ik de kans om te starten als secretaris. Ik ben met veel enthousiasme de uitdaging aangegaan om de belangen van onze leden op collectief niveau te behartigen als secretaris.”

**Worden de werknemers in onze sectoren, naar jullie ervaring, veel geconfronteerd met discriminatie?**

**Marjan:** “Voorlopig heb ik op de bedrijven die ik opvolg als secretaris nog geen melding gekregen van discriminatie. Maar in mijn werk als individueel dienstverlener kreeg ik wel heleboel leden over de vloer die slachtoffer waren van discriminatie of pesterijen op het werk. Die verhalen kwamen bijna altijd uitsluitend uit kleinere metaalbedrijven zonder syndicale delegatie.”

“Er bestaat natuurlijk een anti-discriminatie wetgeving, maar – hoe erg het ook is om te zeggen – als je die wetgeving in de praktijk wilt omzetten, blijkt ze heel vaak een lege doos voor mensen die slachtoffer zijn van discriminatie. En hoewel er wel degelijk een geijkte procedure bestaat om te volgen ingeval van discriminatie, bleken vele slachtoffers op het moment dat ze zich bij ons kwamen aanmelden met hun probleem vaak het bedrijf in kwestie al te hebben verlaten. Dan ben je natuurlijk niets meer met die geijkte procedures, want je kunt je niet meer richten tot de preventieadviseur of vertrouwenspersoon.”

“Er kwam bovendien de facto een hele zware bewijslast bij de slachtoffers te liggen, wat ontzettend moeilijk is als je nooit officieel melding hebt gemaakt van de situatie bij de preventieadviseur of vertrouwenspersoon. In het beste geval hadden ze hun verhaal wel gedaan bij de huisarts of de psycholoog, maar vaak was dat niet voldoende om een zaak op te bouwen. Als we daar dan enkele weken mee bezig waren geweest, hadden die mensen in de tussentijd ander werk gevonden en wilden ze snel de hele discriminatiezaak achter hen laten. Een betere bescherming voor slachtoffers van discriminatie en pesterijen op het werk dringt zich op!”

**Sabrina:** “Helaas zijn veel vrouwen in onze sectoren nog slachtoffer van discriminatie. Als vrouw word je te vaak aanzien als psychologisch en fysiek zwakker. Denk maar aan de denigrerende uitspraak ‘vrouwen zijn het zwakke geslacht’. Ook de loonkloof is een discriminatie die aanhoudt. Gelijk loon voor gelijk werk blijft dan ook een speerpunt van onze werking bij BTB.”

“Zelf heb ik, op welk niveau dan ook, in elke job die ik al heb uitgevoerd binnen onze vakbond, altijd mijn best gedaan om te strijden voor gendergelijkheid en geroeid met de riemen die ik had. Ik denk dat het onze primaire taak is als vakbond om aandachtig en met empathie te luisteren naar de verhalen van onze leden die slachtoffer zijn van grensoverschrijdend gedrag.”

“Onze sectoren hebben natuurlijk het imago van typische mannenbastions te zijn. Dat is het oude beeld van het zware, vuile werk in de metaal. Dat gaat natuurlijk al lang niet meer op. Maar dat beeld doorbreken is een werk van lange adem. Er zijn al heel wat campagnes gevoerd om verandering te krijgen in de perceptie van deze sectoren.” Rohnny Champagne, voorzitter ABVV-Metaal





”

Onderhandelen is geen kwestie van geslacht, maar wel van argumenteren

Sabrina



”

Hoe diverser de menselijke mix in onze vakbondswerking, hoe meer dat de werking op alle vlakken ten goede komt

Marjan

“Maar we moeten ook blijven sensibiliseren. Ik denk bijvoorbeeld aan thematische flyers met persoonlijke getuigenissen om meer bewustwording te creëren rond gendergelijkheid en grensoverschrijdend gedrag bij alle werknemers van onze sectoren. Ons doel moet altijd zijn om zo veel mogelijk respect voor elkaar op te brengen.”

“Nog niet zo lang geleden werd ik geconfronteerd met een geval van pestering op de werkvloer. Het vergde enige tact om het vertrouwen te winnen van de betrokken werknemer. Ik heb gedaan wat ik kon, altijd binnen de grenzen van mijn bevoegdheden natuurlijk, en ik blijf zorgen voor follow-up.”

“Dat we in 2023 nog vrouwendagen moeten organiseren wringt. En toch is het nodig om de aandacht op vrouwendiscriminatie te blijven vestigen, want we stellen vast dat ook de transportsector nog altijd vrouwonvriendelijk is. Er werken veel te weinig vrouwen in de transportsector en dat is niet omdat ze dat niet willen, maar vaak omdat ze gewoonweg de kans niet krijgen. Of omdat ze simpelweg niet welkom zijn...” Frank Moreels, voorzitter BTB

**Onze sectoren zijn veelal mannenbastions. Hoe gaan jullie daarmee om?**

**Marjan:** “Dat heeft mij nooit tegengehouden. Persoonlijk was het voor mij een belangrijkere wegingsfactor om van individueel arbeidsrecht naar collectief arbeidsrecht over te stappen. Na al die jaren van individuele dienstverlening besloop mij heel hard het gevoel dat ik keer op keer dezelfde verhalen te horen kreeg, en daarop dan dezelfde adviezen moest formuleren. Dat gaf uiteraard per direct een grote voldoening aan de job, want de leden zijn voortgeholpen. Maar je stelde ook vast dat dezelfde problemen maar bleven aanhouden. Dat was mijn grootste drijfveer om het te wagen als secretaris: om collectief meer te kunnen betekenen voor onze arbeiders.”

**Sabrina:** “Ik heb te maken met transportbedrijven met vrachtwagenchauffeurs, die inderdaad voornamelijk mannen zijn. In de logistieke bedrijven is er een grotere gendermix. Eender waar ik kom als propagandiste, druk ik de afgevaardigden op het hart dat onze rechten en plichten gemeenschappelijk zijn, dat respect wederzijds is en dat we allemaal gelijk zijn.”

**Wat vind je van deze stelling: ‘Een vrouw hoort mee aan de onderhandelingstafel’?**

**Sabrina:** “In mijn job bewijs ik dag na dag dat ik dezelfde ideologische waarden en evenveel kennis meedraag als mijn mannelijke collega’s. Onderhandelen is geen kwestie van geslacht, maar het is wel een kwestie van je zienswijze weten over te brengen, de juiste argumenten te berde te brengen én van te filosoferen, wat – ik permitteer het mij even – toch vaak een van de bijzondere vaardigheden is waarover vrouwen beschikken.”

**Marjan:** “Ik vind dat aan onze onderhandelingstafels vooral veel meer diversiteit wenselijk is, waaronder ook vrouwen. Als je constant met allemaal hetzelfde type persoon aan tafel zit, houd je ook alleen maar rekening met de visie van één bepaalde groep. Als we er nu vanuit zouden gaan, wat we volgens mij wel mogen, dat de top van bedrijven voornamelijk bestaat uit heteroseksuele, witte, hoogopgeleide mannen, dan ga je ook enkel de insteek hebben van deze groep, die daarentegen niet de meerderheid van onze samenleving vertegenwoordigt. Want de bemiddelde, witte, heteroseksuele, hoogopgeleide man vormt op zichzelf geen afspiegeling van onze samenleving. Daarom zijn vrouwen een meerwaarde aan de onderhandelingstafel. Haar plaats is aan de onderhandelingstafel, samen met nog andere mensen die daarmee die diversiteit creëren.”

**Is er meer vrouw nodig in de vakbondsvertegenwoordiging?**

**Marjan:** “Absoluut! Vrouwen mogen niet denken dat hun stem er niet toe doet en dat het bedrijf en de vakbond louter een mannenwereld zouden zijn. Hoe groter de mix van mensen en groepen in onze vakbondswerking, hoe meer dat de werking op alle vlakken ten goede komt.”

**Sabrina:** “Voilà! Bij deze dan ook een warme oproep doen aan alle vrouwen in de transport- en metaalsectoren om zich kandidaat te stellen voor de verkiezingen in 2024. Wij zorgen voor een warm onthaal!”

“Qua tewerkstelling zijn de mannen ontegensprekelijk in de meerderheid in onze bedrijven. Dat is een wiskundig feit, als slechts tien procent van de werknemers vrouw is. Een groot deel van onze vrouwelijke tewerkstelling is verloren gegaan door de delocalisatie van ‘typisch vrouwelijke metaalbedrijven’, zoals Philips Hasselt destijds.” Rohnny Champagne, voorzitter ABVV-Metaal



## BTB zorgt voor vooruitgang voor fietskoeriers

Op 6 februari 2023 kwam de 38-jarige Sultan Zdran om het leven tijdens een dodehoekongeval met een Flixbus aan het Noordstation in Brussel. Hij was op dat moment als Uber-fietskoerier aan de slag. Dankzij BTB ligt er – na overleg met Uber – een regeling voor de nabestaanden op tafel. Het akkoord dat we met Uber onderhandelden zorgt er immers voor dat Uber geen onneembaar fort meer is. En ja, Uber bewijst hiermee ook dat het anders wil omgaan met vakbonden en hun leden die voor Uber werken. Hoe is deze ommekeer verlopen? We vroegen het aan **Tom Peeters**, adjunct van de federaal secretaris BTB-ABVV Wegvervoer en logistiek.

**Tom, het akkoord met Uber deed veel stof opwaaien. Hoe zit dat nu juist?**

**Tom:** “In oktober 2022 heeft BTB Wegvervoer & Logistiek met Uber België een akkoord gesloten. Deze overeenkomst geeft ons de kans om een sociale dialoog op te starten, we kunnen de chauffeurs vertegenwoordigen en onze professionele dienstverlening aanbieden. BTB gelooft immers in sociaal overleg. Niet zoals anderen die niet rond de tafel willen zitten en liever strijd voeren in de rechtbank. De rechtbank dient altijd de laatste stap te zijn in een conflict.

Wij willen de chauffeurs helpen. Zijn wij het met Uber over alles eens? Helemaal niet, er zijn nog steeds flink wat meningsverschillen die we moeten bespreken en hopelijk oplossen. Maar het feit dat het nieuwe management van Uber het geweer van schouder heeft veranderd helpt de koeriers wel sociaal vooruit. Om een oorlog te beëindigen heb je vredesonderhandelingen nodig om tot oplossingen te komen en zo vooruit te gaan.”

**Die vooruitgang, hoe uit zich dat?**

**Tom:** “Uber is voor ons een werkgever zoals al de anderen in de sector. Waar we akkoorden mee kunnen maken die onze leden vooruitbrengen. We bieden iedere dinsdagvoormiddag op de Uber-hub in Brussel een zitdag aan waar chauffeurs met hun vragen terecht kunnen of we helpen hen bij ons op kantoor verder. Zeer belangrijk: we gaan ook het terrein op om te praten. We praten met chauffeurs ‘on the road’. We nodigen Uber-koeriers uit. Allemaal een-op-een-gesprekken, om hen te overtuigen zich aan te sluiten. Met goede argumenten en onze inzet als overtuigingskracht. Want als de werknemers van Uber zich organiseren, staan ze sterker.

“Maar het wordt ook tijd dat we als vakbond zelf de deuren en vensters wagenwijd open zetten voor vrouwen. Want eigenlijk kan het niet dat vrouwen geen plaats zouden krijgen in onze vakbond. BTB doet het eigenlijk vrij behoorlijk wat dat betreft. Veel van onze verantwoordelijken zijn vrouwen, en daar zijn we best wel trots op. Maar toch, in ons militantenkader moet én kan het beter.” Frank Moreels, voorzitter BTB

“Als centrale tellen we momenteel 12 procent vrouwen onder onze leden. Met een vrouwelijke tewerkstelling van 10 procent in de sectoren die we vertegenwoordigen, zou je daar genoeg mee kunnen nemen, maar wij willen beter doen. Woorden wekken, voorbeelden strekken. Zo simpel is het! Dat geldt in de samenleving. Dat geldt ook in de vakbond.” Rohny Champagne, voorzitter ABVV-Metaal



“Werkgevers moeten ervoor zorgen dat de nodige voorzieningen er zijn om vrouwen toe te laten het werk te doen zoals hun mannelijke collega’s. Ik denk aan de bussector, waar er nog steeds onvoldoende toiletten beschikbaar zijn, en waar BTB al langer campagne rond voert. Of aparte kleedkamers, en de nodige ergonomische en beschermende maatregelen om de job uit te oefenen in een veilige arbeidsomgeving, dat is bovendien goed zowel voor mannen als voor vrouwen.” Frank Moreels, voorzitter BTB

### Het tragische ongeval van Sultan Zadran kwam hard aan. Hoe zijn jullie daarmee omgegaan?

**Tom:** “We hebben het direct op de agenda van het sociaal overleg gezet. Dat was twee dagen na het ongeval. Triest toeval maar het moest direct aangepakt worden, voor het gezin dat zonder vader en echtgenoot achterblijft. Uber is er zeer sereen mee omgegaan, ze hebben direct hun verantwoordelijkheid genomen, geen paraplu opengedaan. Zonder dat overleg zou de deur misschien veel langer gesloten zijn gebleven, met alle gevolgen van dien. Wij hebben dan een voorstel aan de familie overgemaakt, zij beslissen nu verder. Sultan was geen lid maar voor ons maakt dat niet uit. We verdedigen iedereen en willen gewoon helpen.”

### En hoe zie jij het overleg verder evolueren?

**Tom:** “Het is aan ons om de discussie over de statuten voor fietskoeriers eens en voor altijd te beslechten. Voor ons zijn fietskoeriers, ongeacht op welke manier ze opdrachten krijgen om goederen te vervoeren, transportarbeiders. Dat ze dit doen voor een platformbedrijf of via een applicatie werken, maakt niet uit. Ze horen toe tot het wegvervoer voor rekening van derden, onze core business. Maar momenteel worden vele fietskoeriers aan het werk gezet via de zogenaamde Bijkluswet.”

“Die werd in 2018 door huidige premier De Croo (als minister van Economie) in het leven geroepen waarbij personen diensten aan elkaar kunnen aanbieden (peer to peer) tegen een vergoeding, vrijgesteld van belastingen en met een maximumbedrag van iets meer dan 5.000 euro per jaar. Vandaar ook de grote fraude met accounts en zwartwerk. Maar deze manier van werken biedt hen geen enkele sociale bescherming. De deeleconomie, dus ook platformbedrijven, kunnen van deze wet gebruik maken.”

“Het zou fantastisch zijn dat Uber, net als Takeaway.com, erkennen dat fietskoeriers in de transportsector thuishoren en dus ook het statuut van hun fietskoeriers zou aanpassen! Uber-chauffeurs en -koeriers zijn werknemers (of uitzonderlijk zelfstandige), dat moet de keuze zijn.”

“Dit is een grote focus voor BTB, om stap voor stap dit soort bedrijven uit hun grijze zone te halen en zorgen dat de werknemers veilig beschermd en aan goede voorwaarden kunnen werken in de transportsector.”



## Mathias Vandenhede en Raymond Smeulders nieuwe voorzitters van jongeren en senioren Vlaams ABVV

**D**at onze metallo’s straffe militanten zijn, dat weet intussen iedereen. De voorbije weken werd dit nog maar eens bevestigd door de verkiezing van Mathias Vandenhede (delegee VDL Roeselare) als voorzitter van de jongerencommissie van het Vlaamse ABVV. Metallo Raymond Smeulders (voormalig hoofddelegee Renault Vilvoorde) werd kort voordien al verkozen tot voorzitter van de seniorencommissie van het Vlaams ABVV. Hij volgt daarmee andere metallo Jos Vingerhoed op.

Mathias is vastberaden: “Ik wil de jongerenwerking van het ABVV graag nieuw leven inblazen. Het doel moet zijn om meer zichtbaar naar buiten te komen. Er zijn veel thema’s waarop we willen inzetten, zoals betaalbare energie en huisvesting. We willen ook nadenken over hoe we jongeren beter kunnen betrekken bij de vakbond, onder meer door slim gebruik te maken van sociale media.”

Raymond werd voorgedragen door zijn kameraden binnen de Seniorencommissie van ABVV-Metaal. Het voorzitterschap wil hij aanpakken zoals zijn syndicale werking destijds bij Renault: “Het is belangrijk om je te omringen met een goeie ploeg en die hebben we al in de Vlaamse Seniorencommissie.” Daarnaast wil hij meer naar buiten treden en weerklank krijgen in de brede samenleving rond thema’s die senioren bezighouden, met name woonzorg en pensioenen. “Ik denk dat we de samenwerking tussen jongeren en ouderen in onze werking moeten stimuleren.”

Proficiat aan beiden! ◀

“Voor ABVV-Metaal is feminisme een fundamentele waarde en dat laten we duidelijk zien in onze dagelijkse praktijk. Wij strijden voor gelijk loon voor gelijk werk, voor een goede balans tussen werk en privé en tegen elke vorm van discriminatie.” Rohnny Champagne, voorzitter ABVV-Metaal

# Dienstencheques: samen voor een betere strijd

Enkele maanden geleden besloot de gewestelijke WAPI van ABVV Horval om ontmoetingen te organiseren voor de dienstenchequewerknemsters. Zo kunnen ze met elkaar ervaringen uitwisselen over de realiteit van hun job. Een woordje uitleg.

## Geïsoleerd beroep

Als je in de dienstenchequesector werkt, dan werk je geïsoleerd, zonder vaste werkplek. Slechts zelden ontmoet je je collega's en nu de digitalisering alsmaar toeneemt, merk je dit nog meer. Vroeger konden de werknemers elkaar nog zien in de kantoren van het bedrijf wanneer ze hun cheques binnenbrachten. Nu zijn het meer en meer elektronische cheques.

Hoe vaak heeft ABVV Horval van de huishoudhulpen wel niet gehoord "Ik ken mijn collega's niet"? De vakbond streeft naar oplossingen voor dit isolement, want dit verzwakt de vakbeweging die gevoed wordt door de problemen die alle werknemers ondervinden, met het idee dat we samen iets kunnen veranderen.

## Ontmoetingen met collega's

Om die reden lanceerde ABVV Horval WAPI sinds december een nieuwe dynamiek met de dienstenchequewerknemsters. Zo worden er regelmatig ontmoetingen georganiseerd zodat de huishoudhulpen kunnen samenkomen, praten en ervaringen en problemen van alledag kunnen uitwisselen in een aangename en gezellige sfeer.

Deze ontmoetingen staan uiteraard voor iedereen open: delegee of niet, lid of geen lid. Na slechts twee bijeenkomsten, bracht ABVV Horval WAPI al een vijftigtal werknemers samen van alle dienstenchequebedrijven uit de hele regio van Picardisch Wallonië. Dit is duidelijk een succes, en een illustratie dat de behoefte leeft bij de werknemers.

## "Banden smeden"

De delegees uit de dienstenchequesector zetten al collectieve ruimten op, dankzij sociale media, hun eerstelijnswork of bij mobilisaties, maar toch was het ook belangrijk om een uitwisselingsruimte te creëren waarin er debatten kunnen gevoerd worden met de werknemers van alle bedrijven.

Déborah, huishoudhulp met dienstencheques, getuigt. "Ik vind dat we dankzij de uitwisselingen zaken bijleren als huishoudhulp die we niet wisten. We kunnen ook elkaar ontmoeten, want we voelen ons alleen in ons werk en daar kunnen we praten, tips en advies uitwisselen en merken we dat anderen hetzelfde meemaken als wij. Daarom doe ik altijd mee"

"De uitwisseling tussen werknemers is het allerbelangrijkste. Het is ook een moment waarop we banden kunnen smeden, elkaar kunnen aanmoedigen, en vooral kunnen zeggen dat we samen dingen kunnen veranderen en onze arbeidsvoorwaarden kunnen verbeteren."

Tijdens de eerste ontmoetingen praatten de werknemers over problemen die eigen zijn aan de sector, zoals de zwaarte van het werk of de loonvoorwaarden. Er werden ook ruimere politieke kwesties besproken, bijvoorbeeld de indexering, de loonblokkering of energie.

ABVV Horval WAPI organiseert op het einde van de maand maart een nieuwe ontmoeting met de dienstenchequewerknemsters. Er zal een nieuw thema aangesneden worden en iedereen zal de kans krijgen om vrij te spreken. De strijd moet collectief voortgezet worden.





# Plukt de seizoenarbeider vanaf nu de dag in meerdere talen?

ABVV Horval werkte mee aan een app voor anderstalige seizoenarbeiders.

**S**eizoenarbeid in de land- en tuinbouw dat zijn een hele hoop mensen uit Polen, Bulgarije en Roemenië die hier komen helpen bij de oogst van groenten en fruit. Hoe communiceren zij met elkaar over hun loon? Hoe regelen zij hun verlof met hun werkgever? Bestaat er een alternatief voor 'het uitleggen met handen en voeten'? Vanaf nu wel, dankzij EFFAT (European Federation of Trade Unions in the Food, Agriculture and Tourism, waartoe ook ABVV Horval behoort) en de steun van Europa.

In België werken er jaarlijks zo'n 65.000 arbeiders via het systeem van seizoenarbeid in de land- en tuinbouw. Een groot deel van hen komt hiervoor speciaal uit Polen, Bulgarije en Roemenië naar ons land voornamelijk om in onze land- en tuinbouwbedrijven te helpen bij de oogst van fruit en groenten 'van bij ons'. Voor de modale Belg is je rechten als werknemer kennen al niet eenvoudig, laat staan hoe dit voor iemand is die hier slechts kort werkt en een beperkte talenkennis heeft. Misbruik van deze werknemers loert dan al eens om de hoek – zie bijvoorbeeld de niet-betaalde werknemers van de tuinbouwer in Bekkevoort, waar we eerder over berichtten.

## Informatiewebsite

Om de positie van deze werknemers te versterken, werkte EFFAT (de Europese koepel van landbouw-, toerisme-, en voedingsvakbonden) met de steun van de Europese Unie een informatiewebsite en -app uit in acht talen. Dit project werd op 21 maart voorgesteld aan de EFFAT-partners en is te bekijken via [www.seasonalworkers.eu](http://www.seasonalworkers.eu). De app vind je terug via Google Play en in de Apple Store.

Door de Europese samenwerking konden we informatie over leef-, loon- en arbeidsomstandigheden samenbrengen voor seizoenarbeiders die willen komen werken in België, Nederland, Oostenrijk, Frankrijk, Spanje, Italië, Denemarken of Duitsland. De informatie wordt zowel via tekstfiches als via filmpjes overgebracht

in het Pools, Roemeens, Bulgaars en Engels. Dit maakt de app ook een praktisch product voor wie in België in contact komt met seizoenarbeiders uit het buitenland.

## Afwijkende arbeidsvoorwaarden

Een specifieke communicatie naar seizoenarbeiders in de land- en tuinbouw is ook nodig omdat de arbeidsvoorwaarden sterk afwijken van reguliere arbeid. Een werknemer krijgt een plukkaart waarop elke gewerkte dag moet worden aangeduid. In wezen werkt men op deze manier met dagcontracten. Omdat er bij het oogsten van verse producten op een beperkte tijd veel werk moet kunnen worden verzet, mag er ook tot elf uur per dag worden gewerkt. Daartegenover staat dat men maar een beperkt aantal dagen in het systeem mag presteren: 35 in de landbouw en 50 in de tuinbouw. Het aantal dagen kan mogelijks in de nabije toekomst veranderen. De sociale partners bereikten een akkoord voor loonsverhogingen voor de seizoenarbeid in ruil voor de uitbreiding van het aantal dagen. Voor de uitvoering van dit akkoord is het nog wachten op goedkeuring van de regering, want door de loonnormwet van 1996, moet de extra kost gecompenseerd worden.

## Sector met grote uitdagingen

De informatie zal dus regelmatig moeten worden bijgewerkt want dit is een sector met grote uitdagingen. De zoektocht naar goedkope werknemers leidt er intussen toe dat er ook meer en meer werknemers van buiten de EU naar ons land komen om tijdelijk te werken in de land- en tuinbouw. ABVV Horval zal zich uiteraard niet beperken tot het informeren over de loon- en arbeidsvoorwaarden, maar zich ook actief inzetten voor de verbetering van de werkomstandigheden, de verhoging van de lonen en uitbreiding van de sociale rechten.

Belangrijk hiervoor is dat we ook voor de seizoenarbeiders een syndicale premie bekwamen. Seizoenarbeiders kunnen net als al onze andere leden een beroep doen op onze dienstverlening en bijstand. De contactgegevens vinden ze in de app. ◀



# Alles over de tweede cyclus van ons project Indonesië

Sinds 2017 heeft de BBTK een internationaal project in Indonesië met drie textielvakbonden: SPN, Garteks en GSBI. De leden van deze vakbonden werken in textiel fabrieken voor bekende merken zoals Nike, Adidas, Puma, New Balance ...

## Waarom Indonesië?

Internationale solidariteit is één van onze kernwaarden en het beste antwoord op globalisering. Door de toenemende welvaart, technologische kennis en vervoersmogelijkheden zijn ook werkgevers verder gaan kijken dan wat er in hun eigen regio afspeelt en hebben verschillende bedrijven de productie van bepaalde goederen naar andere landen verhuisd waar het goedkoper kan.

Als vakbond hebben we dan een keuze: we kunnen proberen ons zoveel mogelijk af te sluiten of we kunnen meestrijden voor de arbeidsvoorwaarden van de werknemers in het buitenland. De BBTK kiest resoluut voor dat laatste.

De BBTK vertegenwoordigt in België onder andere de werknemers van de handel. De kleding die wij hier kopen wordt in Indonesië gemaakt. Met dit project gaan we na hoe we vanuit het einde van de bevoorradingsketen (de winkels) mee kunnen zorgen dat er voldoende aandacht gaat naar de rechten van de werknemers aan het begin (de productie).

Onze strijd is inherent verbonden.

## De eerste cyclus (2017-2021)

In de eerste cyclus waren er op vraag van onze lokale partners twee belangrijke pijlers:

- De vakbonden intern versterken: wij deelden onze kennis wat betreft ledenwerving, communicatie, onderhandelingstechnieken ... kortom, onze corebusiness;
- Het FOA-protocol: in 2011 tekenden Indonesische vakbonden een historische overeenkomst met





kledingfabrieken en internationale sportmerken zoals Nike, Adidas en Puma. Het Freedom of Association (FOA) Protocol is ontstaan om ervoor te zorgen dat vakbondsvrijheid en vakbondsactiviteiten vrij kunnen worden uitgevoerd in de kledingfabrieken die leveren aan deze grote sportmerken. Maar tijdens de onderhandelingen stonden die merken op de rem.

Met het project proberen wij om deze onderhandelingen terug op de rails te krijgen.

Ten slotte stelt de kledingsector veel vrouwen tewerk. De vakbondsvertegenwoordigers zijn dan weer voornamelijk mannen. Om het aantal vrouwen binnen de vakbond in verhouding te krijgen tot hun aandeel onder de werknemers worden verschillende acties opgezet. Zo organiseerden we mee vormingen en vergaderingen voor de kledingarbeidsters.

Er werd ook een campagne opgezet rond seksuele intimidatie op de werkvloer en een campagne rond zwangerschapsbescherming. Het was ook de bedoeling om deze laatste twee thema's op te nemen in de bedrijfscao's.

### **Tweede fase: een nieuwe partner en nieuwe accenten (2022-2026)**

De samenwerking met GSBI werd kameraadschappelijk stopgezet. De BBTk bedankt GSBI dan ook oprecht voor hun inzet en engagement in het project.

Gelukkig konden we een nieuwe partner verwelkomen: FSPMI. Zij springen mee op deze rijdende trein en zien wat er ondertussen al van het project geworden is.

### **Monsterwet**

De textielsector in Indonesië is nog aan het herstellen van de pandemie. Door het sluiten van de winkels werden de bestellingen geannuleerd en was er uiteraard minder werk. De textielvakbonden worden nu geconfronteerd met een Indonesische overheid die nog een stap verder gaat en misbruik maakt van de COVID-periode om de vreselijke Job Creation Act te forceren.

Deze wet is zozegd bedoeld om de tewerkstelling en investeringen een boost te geven door de regels voor bedrijven te versoepelen. Ze bedreigt de arbeidsvoorwaarden maar zal ook ecologische gevolgen hebben door dat bedrijven gemakkelijk mogen ontbossen. Het wordt bovendien een 'Omnibus Law' genoemd omdat de tekst meer dan duizend pagina's lang is. Het is dus duidelijk dat deze wet gevolgen heeft voor alle Indonesische vakbonden maar ook alle andere burgers.

Als syndicalisten hebben we niet meer redenen nodig om onze Indonesische kameraden bij te staan. De BBTk gaat mee zoeken naar manieren om dit monster van een wet te tackelen.

Wil je op de hoogte blijven van de activiteiten op internationaal niveau van BBTk? Dan kan je je vanaf nu inschrijven op onze internationale nieuwsbrief door de QR code te scannen. We houden uiteraard ook onze website [www.bbt.org](http://www.bbt.org) up-to-date.



## PERSONEELSTEKORT SOCIAL PROFIT

# Interimkantoren en projectbureaus maken het probleem erger

Steeds meer verpleegkundigen zeggen hun vast contract vaarwel en gaan aan de slag via uitzendarbeid of projectbureaus. Die medewerkers hebben een contract bij een interimkantoor of outsourcingbedrijf en worden uitgestuurd voor kortlopende opdrachten bij woonzorgcentra of ziekenhuizen. Dit noemen we projectverpleegkundigen.

**H**et is niet onlogisch dat verpleegkundigen voor dit soort contract kiezen. Outsourcingbedrijven en interimkantoren lokken hen met voordelen zoals salariswagens, bonussen of zelfs reisjes die de woonzorgcentra en ziekenhuizen niet (kunnen) aanbieden. Deze verpleegkundigen kunnen ook gemakkelijker eisen stellen zoals geen nachtarbeid of geen weekends. Als jij kan kiezen tussen twee jobs, is de kans ook groot dat je voor het meest aantrekkelijke pakket kiest. Ook als dat betekent dat je om de zoveel tijd van werkplaats moet veranderen.

### Geld verdienen aan het personeelstekort

Deze praktijk is niet zonder gevolgen. Omdat het personeelstekort al zodanig nijpend is, zijn veel woonzorgcentra en ziekenhuizen wel verplicht om gebruik te maken van deze projectverpleegkundigen. Het alternatief is namelijk dat er niemand is, wat ook slecht is voor het vast personeel en de zorg.

De projectverpleegkundigen kosten uiteraard meer dan een vaste werknemer want het extern bedrijf wil – als derde partij – ook winst maken. Dus wat is het resultaat? De schaarse middelen in de social profit worden doorgesluisd naar private bedrijven die winst maken op de kap van de andere werknemers maar ook de bewoners, patiënten en de maatschappij. Het is dus zeker niet zo onschuldig als het lijkt.

Een ander gevolg is dat je in één instelling twee verpleegkundigen kan hebben die dezelfde job uitvoeren, maar niet dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden hebben. Dit leidt soms tot spanningen op de werkvloer. Doordat de projectverpleegkundigen meer eisen kunnen stellen rond hun uurroosters zijn de nachten, weekends en onregelmatige prestaties doorgaans voor het vast personeel. Dit zorgt ook voor veel personeelwissels wat slecht is voor de continuïteit van de zorg en dus uiteindelijk de kwaliteit. De uitzendkrachten moeten vaak werken in teams en met patiënten die zij niet kennen en zonder weet te hebben van de procedures en het werkkader van de instelling.

### Vorm van social dumping

Om de ontwrichting van de sector tegen te gaan pleit de BBTK voor een halt aan deze praktijken. Hoewel de betrokken werknemers minstens even goed en doorgaans beter betaald worden, kunnen we spreken van een vorm van sociale dumping. De outsourcingbedrijven profiteren van een tekort op de arbeidsmarkt én de bestaande arbeidsvoorwaarden. Zij omzeilen de bestaande regelgeving in hun eigen voordeel. De vaste werknemers en de maatschappij zijn de dupe. Deze cowboypraktijken moeten strenger gereguleerd worden in het belang van de sector maar ook de bevolking.

Ten slotte benadrukken we ook het belang van goede loon- en arbeidsvoorwaarden in de sector. Waarom kiezen verpleegkundigen voor korte opdrachten via een outsourcingbedrijf in de plaats van een vast contract?

Uit onze grote werkdrukkenquête bleek dat een zorgwekkend groot aantal werknemers in de social profit aan een zeer hoog tempo moet werken om hun taken af te krijgen. De balans tussen werk en privé is helemaal scheefgetrokken. Als wij de leegloop van de sector in al zijn vormen, ook via projectverpleegkundigen, willen tegengaan dan moet er een nieuwe visie op de social profit komen. Kwalitatieve zorg en het welzijn van de werknemers moeten centraal staan. De overheid zal middelen moeten vrijmaken en er moeten radicale beleidskeuzes gemaakt worden.

Kwalitatieve zorg gaat iedereen aan want iedereen komt op een bepaald moment in contact met onze gezondheidszorg. De werknemers verdienen erkenning en waardering. ◀

Op maandag 13 maart organiseerde het ABVV zijn jaarlijkse strijddag tegen sociale dumping. De BBTK greep deze dag aan om de problematiek van projectverpleegkundigen onder de aandacht te brengen. Er vonden symbolische acties plaats in verschillende instellingen over het land.



# VIERT 1 MEI FEEST

## ANTWERPEN '1 MEI'

L. DE WAELPLAATS

**10.00u** Verzamelen

**10.40u** Speeches en stoet

GROTE MARKT

**13.00u** 1 mei feest

Gratis feest voor jong en oud.

**Optredens** Janis, Heartwash, Pandora's Groove Box, The All Star Wedding Band...

**Hapjes en drankjes**

**Uitgebreide kinderanimatie**

Organisatie: Socialistische Gemeenschappelijke Actie

Info: [www.abvv-regio-antwerpen.be](http://www.abvv-regio-antwerpen.be)

## MECHELEN

VEEMARKT

**11.00u** Brunch

**13.00u** Speeches

**13.20u** Optocht

**14.00u** Start optredens

Info en inschrijvingen:

[www.abvvmechelenkempen.be](http://www.abvvmechelenkempen.be)

## TURNHOUT

WARANDE

**08.30u - 10.30u** Ontbijt aan de Rode Toog

**11.00u** Speeches, gevolgd door optocht

**12.45u** Start festival

Info en inschrijvingen:

[www.abvvmechelenkempen.be](http://www.abvvmechelenkempen.be)



26 APRIL

## ROODSHOW SANAS NOS QUEREMOS

Documentaire 'Sanas nos queremos' over gezondheidsactivisme. Napraten met Minister van Ontwikkelingssamenwerking Caroline Gennez

**19.30u** Solidararis Antwerpen, Sint-

Bernardsesteenweg 200, 2020 Antwerpen

Organisatie: Socialistische Gemeenschappelijke Actie i.s.m. FOS

29 APRIL

## NACHT VAN DE ARBEID

Feest met Alles Kapot Soundsystem, Funkhauser, Michael Schack en DJ Gavin Francis

**21.00u** feestzaal BTB, Paardenmarkt 66, Antwerpen

Organisatie: ABVV & centrales, de VoorZorg en P&V  
**Kaarten bij jouw centrale of ABVV-afgevaardigde**

22 APRIL T.E.M 1 MEI

## 1 MEI WANDELING - AUDIOTOUR

In de Antwerpse binnenstad

Via [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be)

**MEER INFO EN INSCHRIJVINGEN: VOLG ONZE SOCIALE MEDIA EN ONZE WEBSITE**

VOORUIT \*

Solidaris

ABVV

# Agenda provincie Antwerpen april-mei

## 10 APRIL

### Feestdag

ABVV-kantoren gesloten

## 16 APRIL 14U

### Herdenking 'Den Bougie'

Districtshuis Borgerhout

Moorkensplein 1

Inschrijven [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be)

### expo 'Leve het stemrecht voor iedereen'

tot 1 mei op vr-zat-zon: 14-17u

## 17 T.E.M. 27 APRIL EN 16 MEI 09.00U

### Cursus Sollicitatietraining

Ommeganckstraat 53,

2018 Antwerpen

Inschrijven: 03 220 67 20

[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

## 17 APRIL 12.30U

### Hoe kan loopbaanbegeleiding me helpen?

Interactieve online sessie

Inschrijven: 03 220 66 44

[loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be](mailto:loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be)

## 17, 19 EN 20 APRIL, 13.30U

### Workshop Ontstressen

Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen

Inschrijven: 03 220 67 20

[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

## 18 APRIL 14.00U

### Aan de slag met een interimcontract

Interactieve online sessie

Inschrijven: 03 220 67 20

[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

## 20 APRIL 10.00U

### Oud is niet out! Aan de slag als 50-plusser

Interactieve online sessie

Inschrijven: 03 220 67 20

[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

## 20 APRIL 13.30U

### Aan de slag met VDAB.be

Ommeganckstraat 53,

2018 Antwerpen

Inschrijven: 03 220 66 44

[loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be](mailto:loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be)

## 25 APRIL 10U

### Eerste hulp bij solliciteren

Interactieve online sessie

Inschrijven: 03 220 67 20

[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

## 26 APRIL 19.30U

### Film: 'Sanas nos queremos'

Film en panelgesprek met Minister

Caroline Genez

Sint-Bernardsesteenweg 200,

2020 Antwerpen

[vakbondinbeweging.antwerpen@abvv.be](mailto:vakbondinbeweging.antwerpen@abvv.be)

## 27 APRIL 14U

### Werkloos: Wat nu?

Interactieve online sessie

Inschrijven: 03 220 67 20

[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

## 27 APRIL 20U

### Film: Die Göttliche Ordnung

Filmhuis Klappei

Klappeistraat 2, 2060 Antwerpen

Tickets: € 5,- via [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be)

## 29 APRIL OM 14U

### 'Toer den Bougie'

Gegidste wandeling in Borgerhout

Inschrijven via [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be)

## 29 APRIL 21U

### Nacht van de arbeid

Zaal BTB, Paardenmarkt 66,

2000 Antwerpen

[vakbondinbeweging.antwerpen@abvv.be](mailto:vakbondinbeweging.antwerpen@abvv.be)

## 1 MEI

### Feestdag

ABVV-kantoren gesloten

## 1 MEI ANTWERPEN

### Dag van de Arbeid

10.00u: stoet

L. De Waelplaats, 2000 Antwerpen

13.00u: feest

Grote Markt, 2000 Antwerpen

[vakbondinbeweging.antwerpen@abvv.be](mailto:vakbondinbeweging.antwerpen@abvv.be)

## 1 MEI MECHELEN

### Dag van de Arbeid

Veemarkt

11u: brunch

13u: speeches

13u: optocht

14u: optredens

## 1 MEI TURNHOUT

### Dag van de Arbeid

Warande

8.30u: ontbijt Rode Toog

11u: speeches en optocht

12.45u: start festival

[www.abvvmechelenkempen.be](http://www.abvvmechelenkempen.be)

## 4 MEI 10U

### Installeer samen de ItsMe-app

Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen

Inschrijven: 03 220 67 20

[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

## 4 MEI 13.30U

### Aan de slag met VDAB.be

Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen

Inschrijven: 03 220 66 44

[loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be](mailto:loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be)

## 6 MEI 10U

### Aan de slag met een interimcontract

Interactieve online sessie

Inschrijven: 03 220 67 20

[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

## 7 MEI 19.30U

### Filmvertoning 'Nelly & Nadine'

Filmhuis Klappei, Klappeistraat 2,

2060 Antwerpen

[vakbondinbeweging.antwerpen@abvv.be](mailto:vakbondinbeweging.antwerpen@abvv.be)

## 8 MEI 11U

### Dag van de bevrijding

Herdenking aan fort van Breendonk

Monument van De Weerstander,

Brandstraat 57, 2830 Willebroek

[vakbondinbeweging.antwerpen@abvv.be](mailto:vakbondinbeweging.antwerpen@abvv.be)

## 8, 15, 22 MEI EN 5, 12, 19 JUNI, 13.30U

### Workshop Positief Assertief

Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen

Inschrijven: 03 220 67 20

[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

## 9 MEI 10U

### Leer werken met MyABVV

Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen

Inschrijven: 03 220 67 20

[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

## 10 MEI 10U

### Webinar 'Nieuw evenwicht in je loopbaan'

Inschrijven: 03 220 66 44

[loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be](mailto:loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be)

## 11 MEI 10U

### Mijn Burgerprofiel: wat is dit?

Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen

Inschrijven: 03 220 67 20

[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

**15 MEI 12.30U****Hoe kan loopbaanbegeleiding me helpen?**

Webinar

Inschrijven: 03 220 66 44

loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be

**16 MEI 10U****Webinar 'Aan de slag met ontslag'**

Inschrijven: 03 220 66 44

loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

**16 MEI 14U****Heb ik recht op een werkloosheidsuitkering?**

Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen

Inschrijven: 03 220 67 20

werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

**17 MEI 13.30U****Aan de slag met VDAB.be**

Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen

Inschrijven: 03 220 66 44

loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

**18 EN 19 MEI****Feestdag & brugdag**

ABVV-kantoren gesloten

**23 MEI 18.30U****Herdenking Pot en Gryp**

Operaplein, 2000 Antwerpen

vakbondinbeweging.antwerpen@abvv.be

**23 MEI 14U****Waarom daalt mijn werkloosheidsuitkering?**

Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen

Inschrijven: 03 220 67 20

werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

**25 MEI 10U****Oud is niet out! Aan de slag als 50-plusser**

Interactieve online sessie

Inschrijven: 03 220 67 20

werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

**25 MEI 14U****Hoe vul ik mijn blauwe controlekaart in?**

Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen

Inschrijven: 03 220 67 20

werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

**29 MEI****Feestdag**

ABVV-kantoren gesloten

**30 MEI 14U****Wanneer heb ik recht op een werkloosheidsuitkering en hoe vraag ik het aan?**

Interactieve online sessie

Inschrijven: 03 220 67 20

werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

**Meer info?**➔ [www.abvv-regio-antwerpen.be](http://www.abvv-regio-antwerpen.be) ➔ [www.abvvmechelenkempen.be](http://www.abvvmechelenkempen.be)Volg ABVV-regio Antwerpen en ABVV Mechelen-Kempen op **NACHT VAN DE ARBEID**Zaterdag 29 april 2023 ★ 21u  
Zaal BTB ★ Paardenmarkt 66  
2000 AntwerpenALLES KAPOT SOUNDSYSTEM  
FUNKHAUSER  
MICHAEL SCHACK  
DJ GAVIN FRANCISTICKETS TE VERKRIJGEN BIJ  
JE ABVV-AFGEVAARDIGDE OF  
VIA DE QR-CODE



## Arbeidsongeschikt? ABVV Loopbaandienst- verlening informeert

Ben je arbeidsongeschikt? Dan zijn de gevolgen niet min: financieel, emotioneel en sociaal. Je komt terecht in een complexe – recent sterk gewijzigde – regelgeving. En het is niet altijd duidelijk wat je (nog) kan doen en hoe je dat moet aanpakken.

➔ Lees op [www.abvvloopbaanbegeleiding.be](http://www.abvvloopbaanbegeleiding.be) wat wij voor jou kunnen doen.

## Overweeg je tijdskrediet landingsbaan? Aarzel niet te lang

De cao die het tijdskrediet landingsbaan regelt loopt af op 30 juni. De vakbonden willen deze verlengen, maar de onderhandelingen hierover zijn nog niet opgestart. Werknemers die jonger zijn dan 60 jaar en overwegen om in een landingsbaan te stappen, doen er goed aan om deze beslissing niet uit te stellen.

➔ Voor hulp bij je aanvraag of advies kan je terecht bij je vakcentrale. Je vindt hun gegevens op [www.abvv-oost-vlaanderen.be](http://www.abvv-oost-vlaanderen.be).



## STIEL: Linx+ zoekt vakmensen

Met het nieuwe project STIEL brengt Linx+ de komende maanden en jaren een stijlvolle ode aan de arbeid, een warm eerbetoon aan het vakmanschap. Ben (of was) jij beoefenaar van een bepaalde stiel? Kan je gepassioneerd vertellen over jouw ambacht? Dan ben jij misschien de persoon die we zoeken. We willen tien portretten maken van vakmensen in woord, beeld en geluid. Alle tips zijn welkom.

➔ Meer info vind je op [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be).



## Terugblik op 8 maart: internationale strijddag voor de rechten van vrouwen

8 maart is geen feestdag, maar een strijddag voor de rechten van vrouwen. De ongelijkheid achter de cijfers moet op de schop. 21,6%: dit is wat vrouwen minder verdienen dan mannen op een jaar tijd. 42% van de vrouwen werkt deeltijds. Dit heeft grote gevolgen voor hun loon, uitkering en pensioen. 32,8% van de eenoudergezinnen verkeert in energiearmoede. In meer dan 80% van de gevallen gaat het om alleenstaande vrouwen. In Oost-Vlaanderen ondersteunde het ABVV verschillende acties.







Ben je werkloos en heb je vragen over wat de VDAB van je verwacht? Een controlekaart, hoe werkt dat eigenlijk? Volg onze gratis webinar!

### Webinar 'ik ben werkloos, wat nu?' (duur 1u)

Datum:

- 27/04 om 14u
- 20/06 om 14u

Inschrijven? Scan de QR-code



Ben je 50+ en zoekend? Heb je vragen over beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, pensioenrechten en opnieuw solliciteren? Volg de gratis webinar!

### Webinar 50+ en werk zoeken (duur 1.30u)

- 23/03 om 10u
- 25/05 om 10u
- 20/06 om 10u

Tijdens deze webinar krijg je antwoord op o.a. volgende vragen:

- Wat verwacht VDAB van mij?
- Kan ik nog een opleiding volgen?
- Welke overheidsmaatregelen bestaan er voor 50-plussers?
- Wat met mijn pensioen?

Inschrijven? Scan de QR-code



Heb je zenuwen voor een sollicitatiegesprek? Geen idee hoe je begint aan het schrijven van een cv? Benieuwd hoe je een goede indruk kan maken op je toekomstige werkgever? Het cliché klopt, solliciteren kan je leren! volg onze gratis webinar.

### Webinar eerste hulp bij solliciteren (duur 1.30u)

datum: 25/04 om 10u

Inschrijven? Scan de QR-code



Werk je voltijds en wil je liever deeltijds werken? Of wil je meer info over jouw rechten als deeltijds werkende? Het is belangrijk om je goed te informeren voor je deeltijds gaat werken. volg onze gratis webinar!

### Webinar deeltijds werken (duur 1 uur)

datum: 15/06 om 10u

Inschrijven? Scan de QR-code



Je bent werkloos, wat nu? Er zijn een aantal voorwaarden waaraan je moet voldoen om een werkloosheidsuitkering te kunnen aanvragen. Het is belangrijk om je hierover goed te informeren en hoe je een uitkering kan aanvragen. Volg onze gratis webinar.

### Webinar wanneer heb ik recht op een werkloosheidsuitkering en hoe vraag ik ze aan? (duur 45 minuten)

datum: 30/03 om 14u

Inschrijven? Scan de QR-code



Ontvang je een werkloosheidsuitkering? Dan heb je een aantal rechten en plichten. Het is belangrijk om je hierover goed te informeren. Volg onze gratis webinar.

### Webinar rechten en plichten van een werkloze (duur 45 minuten)

datum: 28/03 om 14u

Inschrijven? Scan de QR-code



## 1 mei 2023: een dag van strijd op de Kunstberg!

ABVV-Brussel nodigt je graag uit op de Dag van de Arbeid op 1 mei 2023. Onze dag van strijd en feest zal voor het tweede opeenvolgende jaar plaatsvinden op de Kunstberg.

Op het programmastaantwee muziekpodia, eenvakbondsstraat, een immersieve expo over de sociale zekerheid, geëngageerde debatten en ons traditionele verengingsdorp in de tuinen van de Kunstberg. Zonder de groepen made in Brussels te vergeten die het hoofdpodium in vuur en vlam zetten tot 20u!

Praktische info:

- Activiteiten van 12 tot 20u
- Gratis toegang
- Voor iedereen
- [www.feestvandearbeid.be](http://www.feestvandearbeid.be)



# Juridische dienstverlening in de kijker

Het ABVV biedt sinds vele jaren een uitstekende juridische dienstverlening op vlak van arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht. Net datgene plaatsen wij bij het ABVV graag onder de schijnwerpers. Sinds maart 2020 werken een aantal van onze juridische diensten samen onder de gemeenschappelijke vlag van 'Union Law, ABVV experts in sociaal recht'. Met dit nieuwe merk zetten we de troeven van ons juridisch departement extra in de verf.

Amper twee jaar na de rebranding bestaat Union Law uit vijf zelfstandige partners. Op 28 februari organiseerden we een boeiende netwerkvond in het Leuvense museum M, met sprekers meester Els Sneijers, jurist Tim Treunen en provinciaal secretaris Steven Marchand. Elk vanuit een verschillende invalshoek wierpen zij een ambitieuze én open blik op de toekomst van Union Law.

Kennisdeling is een essentieel onderdeel van een performant juridisch departement. In dat kader staan voor 2023 alvast een aantal actualiteitscolleges en pleitoefeningen op de vormingskalender. Op die manier zijn we met Union Law steeds bij met de meest recente wetgeving.



Union Law, dat is kwalitatief hoogstaand juridisch advies



## Wat doet Union Law?

Juristen, pleiters, advocaten en medewerkers staan klaar met topadvies. De expertise die doorheen de jaren werd ontwikkeld binnen het vakgebied van sociaal recht is uniek. We adviseren, bemiddelen en begeleiden in geschillen met de werkgever op vlak van arbeidsrecht en sociale zekerheidsrecht. Als het moet verdedigen we onze leden tot in de Arbeidsrechtbank en het Hof. Kwalitatief hoogstaand juridisch advies, daar kan je als ABVV-lid op vertrouwen.

## Wie kan beroep doen op Union Law?

Als lid van het ABVV is juridisch advies inbegrepen in je lidmaatschap. Je betaalt er dus niets extra voor. Lid zijn van het ABVV verzekert jou dus van een juridische back-up wanneer het nodig is.

## Wanneer kan je beroep doen op Union Law?

Niets zo fijn als een toffe job. Maar soms loopt het fout: een conflict met je werkgever, het bedrijf sluit, je loon wordt niet correct betaald, een arbeidsongeval, onterecht ontslag ... Op dat moment kan je rekenen op de ABVV-experten in sociaal recht om jouw belangen te verdedigen.

**ABVV-dienstverlening**  
**de rode draad**  
**in je loopbaan**

**INFOMOMENT:**  
**Zelfstandige worden, iets voor mij?**

**wanneer en waar?**  
**woensdag 10 mei 2023 van 09:00 - 13:00**  
**ABVV Leuven, Maria-Theresiastraat 119**

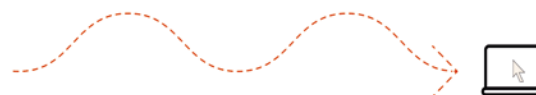
BEN JE VOLLEDIG WERKLOOS ÉN OVERWEEG JE OM AAN DE SLAG TE GAAN ALS ZELFSTANDIGE?  
KOM DAN ONTDEKKEN WAT JE OPTIES EN OPPORTUNITEITEN ZIJN, MAAR OOK WAT DE VALKUILEN EN UITDAGINGEN KUNNEN ZIJN.

Een gratis én vrijblijvend ABVV LOOPBAANADVIES aanbod.  
Deelnemen enkel mogelijk na inschrijving via:  
[zelfstandigworden@abvv.be](mailto:zelfstandigworden@abvv.be)  
deadline tot 27/04/2023

OPGELET PLAATSEN ZIJN BEPERKT.



# WIJ ZORGEN VOOR JOU



Check alle info op onze vernieuwde website  
[WWW.ABVV-VLAAMSBRABANT.BE](http://WWW.ABVV-VLAAMSBRABANT.BE)

Onze medewerkers staan dagelijks klaar om jou met raad en daad bij te staan. Wil je je heroriënteren op de arbeidsmarkt? Heb je een vraag over je werkloosheidsvergoeding? Op zoek naar informatie over jouw sector? Hulp nodig met je belastingaangifte? Vragen over je arbeidsovereenkomst? Snel een ABVV-kantoor in je buurt opzoeken?



## LOOPBAANADVIES - AAN DE SLAG MET DE VDAB.BE

- Vilvoorde ABVV - 27 april en 26 mei, 9.30u tot 12.30u
- Halle, CC 't Vondel - 4 april en 23 mei, 9.30u tot 12.30u
- Leuven ABVV, 24 april en 22 mei, 9.30u tot 12.30u
- Of individueel op een andere dag/tijdstip
- Je account op vdab.be biedt heel wat voordelen. In deze workshop leer je een cv publiceren, vacatures zoeken, je sollicitaties opvolgen, enzovoort. Je ontdekt wat er van jou verwacht wordt als werkzoekende. We gaan met de tool aan de slag en je vervolledigt je profiel. Zo verhoog jij je kansen op werk.
- Info en inschrijven: ABVV Loopbaanadvies, 016 28 41 47 of 02 751 90 81, loopbaanadvies.vlbr@abvv.be

## WEBINAR LOOPBAANADVIES - KIES IK VOOR SWT ?

- 19 april, 10u
- SWT is niet meer het brugpensioen van vroeger. Uit een recente ABVV-bevraging blijkt dat er rond SWT nog veel verkeerde verwachtingen zijn bij onze leden. Overweeg je SWT? Dan informeer je je best vooraf. Tijdens het webinar "Kies ik voor SWT?" vertellen we je alles wat jij moet weten om een weloverwogen keuze te maken.
- Kan je niet live kijken? Geen probleem, je ontvangt automatisch een heruitzending.
- Info en inschrijven: scan de QR-code.



## WEBINAR LOOPBAANADVIES - EEN OPLEIDING VOLGEN? HOE BEGIN JE ERAAN

- 15 mei, 10u
- 3 op 4 Vlamingen zijn ervan overtuigd is dat leren iets is dat je je ganse loopbaan zal moeten doen. Maar toch is het moeilijk om de stap naar een extra opleiding te zetten. De ontbrekende kennis over de verschillende opleidingsmogelijkheden, opleidingsvoordelen en rechten en plichten bij het volgen van een opleiding, houdt hen tegen. Daarom staat het ABVV klaar met dit webinar om jou wegwijs te maken. Werkend, (tijdelijk) werkloos of arbeidsongeschikt? Het webinar is op maat van élk statuut!
- Kan je niet live kijken? Geen probleem, je ontvangt automatisch een heruitzending.

- Info en inschrijven: scan de QR-code.



## VORMING - CONSTRUCTIEF OMGAAN MET POLARISATIE OP DE WERKVLOER ÉN BINNEN HET SOCIAAL OVERLEG (BASISVORMING 5)

- Leuven ABVV, 30, 31 maart en 19, 20, 21 april
- We leven in een gepolariseerde samenleving, en die lijn wordt uiteraard doorgetrokken naar ons bedrijf. We worden om de oren geslagen met megatrends zoals polarisering, dualisering en digitalisering. Hoe gaan wij en onze achterban hiermee om? Samen gaan we op zoek naar syndicale alternatieven om deze uitdagingen aan te gaan. We werken samen aan, en bediscussieren oplossingen om een duurzame tewerkstelling voor alle collega's te verzekeren.
- Doelgroep: dit is de voorlaatste basisvorming van het traject (5 van de 6), en net als de vierde basisvorming aan te raden voor afgevaardigden met ervaring. In deze basisvorming met volledig nieuwe inhoud kan elke delegatie bijleren.
- Inschrijven? Neem contact op met je secretaris
- Meer info via vorming.vlbr@abvv.be of 016 28 41 49

## FILM - AFRIKA FILMFESTIVAL

- Leuven ABVV, 25 april, 20u
- Wanneer de Fins-Somalische Mustafe ontdekt dat het land van zijn voorouders in de hoorn van Afrika vol koper en goud zit, besluit hij het veilige maar saaie leven van zijn familie in Scandinavië te verruilen voor Somaliland. Terwijl Mustafe worstelt om de schatten uit de grond te halen, beginnen zijn kinderen aan een hobbelige reis om te ontdekken waar ze werkelijk thuishoren.
- Info: niel.hendrickx@abv.be of 016 27 18 89

## FILM - AFRIKA FILMFESTIVAL

- Leuven ABVV, 3 mei, 20u
- De gekke witte boer' noemden ze hem in Niger. Maar tegenwoordig geniet Tony Rinaudo (1957) wereldwijd respect als 'de bosmaker'. Deze Australische landbouwkundige en zendeling ontwikkelde een simpele methode om miljoenen bomen te laten groeien in

woestijnachtige gebieden - zonder er ook maar eentje te planten.

- Info: niel.hendrickx@abv.be of 016 27 18 89

## UITSTAP - INTERACTIEVE WANDELING DOOR LEUVEN

- Leuven ABVV, 13 april, 9.30u.
- Prijs: €25. Koffie + warme lunch + drankje inbegrepen
- Dit is geen gewone stadsbezichtiging, maar een ontdekkingsreis vol verrassingen en uitdagingen. Leer de stad kennen op een nieuwe en unieke manier door deel te nemen aan de quiz die het verleden en heden van Leuven op een spannende en verrassende manier in beeld brengt. Bezoek parken, ontdek verborgen pareltjes en kijk hoe de stad op de grond en in de hoogte verandert. Je wordt begeleid door een gediplomeerde en enthousiaste wandelgids en wandelbegeleidster
- Info en inschrijven: niel.hendrickx@abvv.be 016/27 18 89

## UITSTAP - JAPANESE TUIN EN JENEVERMUSEUM HASSELT

- Hasselt, 28 april
- Prijs: €35. Busvervoer vanuit Leuven/Bekkevoort of Vilvoorde + warme lunch + drankje inbegrepen
- Beleef de magie van de bloesems in de Japanse tuin van Hasselt. Geniet van de prachtige natuur en ontspan terwijl je wordt ondergedompeld in een oase van rust en schoonheid. Nadien gaan we naar het Jenevermuseum, waar we meer kunnen ontdekken over de rijke geschiedenis en de bottelcultuur van de jenever in België.
- Info en inschrijven: niel.hendrickx@abvv.be 016 27 18 89

## MUSICAL I RED STAR LINE

- Prijs: €65. Ticket en busvervoer vanuit Leuven/Bekkevoort of Vilvoorde inbegrepen
- Red Star Line, dé grote opvolger van de iconische musical 40-45 is een spektakel-musical vol drama en humor, spanning en ontroering waarin de zoektocht naar een beter leven centraal staat. Een wonderlijk spektakel neemt je mee doorheen een avontuur, van Antwerpen tot New York, op het land en op het water.
- Info en inschrijven: niel.hendrickx@abvv.be 016 27 18 89

# ABVV verklaart zijn liefde aan de index

14 februari staat bij velen met stip genoteerd in de agenda als Valentijnsdag, de dag van de liefde. Ook het ABVV had een heuse liefdesbrief klaar, gericht aan de automatische loonindexering.

“Met de inflatie van afgelopen jaren zagen veel mensen hun koopkracht smelten als sneeuw voor de zon” vertelt Erik Van Deursen, provinciaal secretaris van het ABVV West-Vlaanderen. “Maar gelukkig bestaat in België het systeem van de automatische loonindexering, die de lonen en uitkeringen automatisch laat mee stijgen met de inflatie en daarmee de koopkracht beschermt.”

## Bloemetjes

“Veel mensen staan er niet bij stil hoe uniek dit systeem is in de wereld, en hoe het onze economie al meermaals heeft beschermt tegen een ware koopkrachtval. Daarom zetten we vandaag de index in de bloemetjes met onze liefdesverklaring.”

Om aan te tonen welk effect de inflatie heeft gehad op de koopkracht, vulde het ABVV een winkelkar met dagdagelijkse producten. Hiervoor betalen we vandaag 224,26 euro. We maakten de vergelijking met de prijzen van ongeveer één jaar geleden. Toen betaalden we voor dezelfde inhoud slechts 204,74 euro. Dat is een verschil van bijna 20 euro. Voorbijgangers in de Kortrijkse winkelstraat konden een gokje doen hoeveel de inhoud van de kar precies kostte.

## Bokkensprongen

“Het zal niet verbazen dat mensen echt schrokken toen ze de twee prijzen naast elkaar zagen. Dergelijke prijsstijgingen zou zonder index betekenen dat gewoon al etenswaren kopen voor veel mensen een grote uitdaging zou worden. Daarnaast zijn er ook andere zaken die in prijs stegen het afgelopen jaar. Denk maar aan de wilde bokkensprongen die de energiefactuur maakte.”

We blijven strijden voor het behoud en zelfs nog de verbetering van het automatisch loonindexmechanisme. Zo zijn er verschillende sectoren die niet direct een loonstijging kennen, maar soms maanden moeten wachten op de toepassing ervan. Dit terwijl de prijzen wel telkens blijven stijgen.

Na afloop van de actie werd de inhoud van de winkelkar geschonken aan V. K. uit Harelbeke, die met een gok van 225 euro het dichtst bij de werkelijke kostprijs zat.



# Werken als jobstudent?

Examens achter de rug, de lente die lonkt... Ga je aan de slag als jobstudent? Dan onthoud je best de volgende zaken:

- Je mag per kalenderjaar 600 uur werken als student. Werk je meer dan 600 uur, dan worden de sociale bijdragen verhoogd.

Opgelet: werk je als student soms in de **socioculturele sector** of de **sportsector** onder de **regeling voor verenigingswerk**? Dan moet je ervoor zorgen dat je niet meer dan 190 uur per jaar in dat systeem werkt. Heb je al meer dan 190 uur onder de regeling voor verenigingswerk gewerkt wanneer je begint te werken als student, dan worden die bijkomende uren van je studentenuren afgetrokken.

- Zorg dat je een schriftelijke overeenkomst van bepaalde duur hebt met je werkgever. Een studentenovereenkomst is erg belangrijk: ze geeft je zekerheid over je rechten en plichten.
- Hoe zit het met het Groeipakket, de vroegere kinderbijslag? Als je jonger bent dan 18, heb je altijd recht op een groeipakket, hoeveel je ook werkt. Vanaf 18 jaar tot de maand waarin je 25 jaar wordt, kan het recht hebben op een Groeipakket als het voldoet aan de studie- en tewerkstellingsvoorwaarden:



- Niet meer dan 600 uur per jaar werkt met een studen-tenovereenkomst (met verminderde sociale bijdragen)
- Niet meer dan 80 uur / maand werkt met een 'gewoon' contract (met normale sociale bijdragen). Vanaf 81 uur zal je voor deze maand jouw Groeipakket verliezen.
- Wist je dat je ook verplicht je belastingaangifte moet invullen? Ook al blijven je inkomsten ruim onder het bedrag waarbij je wordt belast, je moet toch je belastingaangifte indienen. Dit kan eenvoudig via Tax-on-web.

➔ Meer informatie op [www.abvv-jongeren.be](http://www.abvv-jongeren.be)

## INTERVIEW

# Jongerencommissie: Mathias Vandenheede

Jongeren zijn één van de hoekstenen van het ABVV. Met het congres van het Vlaams ABVV in mei vorig jaar achter ons, was het tijd om de Jongerencommissie terug bijeen te laten komen. Dit om jonge delegees en militanten van over heel Vlaanderen zich te laten buigen over de thema's die het Vlaams ABVV koos om de komende vier jaar rond te werken.

Met deze nieuwe beleidsperiode gaat uiteraard een nieuwe samenstelling van de groep gepaard. Als West-Vlaanderen tekenden we alvast present, en leverden we ook de nieuwe voorzitter: Mathias Vandenheede uit Zedelgem. Een functie die hij met veel goesting aangaat.

Mathias is 30 en werkzaam bij VDL Bus in Roeselare, waar hij een effectief mandaat in de ondernemingsraad en syndicale delegatie heeft. In zijn vrijetijd vind je hem vaak op zijn fiets. Als jonge papa van een dochter van twee weet hij maar al te goed hoe het is om werk en privé goed in balans te houden.

"Mijn ambities als voorzitter zijn in eerste instantie van de Jongerencommissie een goed draaiende ploeg maken. Ik wil met de vele verschillende inzichten die er zijn aan de slag om alles wat jongeren bezighoudt op de kaart te zetten binnen het ABVV."

"Denk maar aan de impact van de huidige energiecrisis en de wooncrisis op jonge startende werknemers, die nog volop hun weg aan het vinden zijn. Het is belangrijk om als ABVV Jongeren daarrond te werken. Daarnaast vind ik ook mentaal welzijn een belangrijk thema. Er heerst nog altijd teveel taboe rond maar kan wel verstrekkende gevolgen hebben. Als je weet dat België het hoogst aantal zelfdodingen in Europa heeft, dan vind ik dat mentaal welzijn veel hoger op de beleidsagenda mag staan. Daar wil ik samen met de ploeg de komende jaren mijn steentje aan bijdragen."

Met de West-Vlaamse delegatie zullen we de komende jaren dus ook heel wat voorbereidend werk hierrond doen. Heb je interesse om hieraan mee te werken, stuur dan een mail naar [jongeren@abvv-wvl.be](mailto:jongeren@abvv-wvl.be).

# Infosessies Samen Zwanger

## Zwanger?

Dan ga je vanaf nu een bijzondere periode tegemoet! Naast de ontdekking van nieuw leven en verandering van je lichaam moet je ook enkele administratieve taken in orde brengen en verschillende keuzes maken. Hoe je daaraan begint en waar je allemaal recht op hebt kom je te weten tijdens deze online infosessie van Solidaris in samenwerking met ABVV West-Vlaanderen.

## Wat?

Je krijgt tijdens de infosessie een antwoord op vragen zoals:

- Wat breng je in orde om je uitkering moederschapsrust te ontvangen?
- Hoeveel weken kan je thuisblijven bij je kleine spruit?
- Vanaf wanneer en hoe vraag je je startbedrag aan?
- Hoe zit het met ouderschapsverlof?
- Kan je rekenen op extra hulp?
- Wat krijg ik van Solidaris?

## Waar en wanneer?

Volg de infosessie makkelijk van thuis mee via het online webinar. Je krijgt van de loketmedewerker alle nodige info, ze schotelen je interactieve polls en vragen voor, terwijl je ondertussen via de live chat zelf vragen kan stellen.

Online webinar begint telkens om 20 uur.

- Dinsdag 28 februari 2023
- Donderdag 15 juni 2023
- Woensdag 25 oktober 2023

## Hoe kijken?

Schrijf je in via onderstaande QR-code en je ontvangt een bevestiging van je registratie per e-mail met de kijklink voor het webinar in je mailbox. Ontvang je geen e-mail? Kijk even in je map ongewenste mails. Je hebt enkel een smartphone, tablet of computer nodig met een stabiele internetverbinding en geluid.

Heb je iets gemist? Na afloop krijg je een replay doorgestuurd om het webinar rustig te herbekijken.

Deze infosessie is **volledig gratis** en is een samenwerking tussen Solidaris en ABVV West-Vlaanderen.



## Schrijf je in voor de gratis infosessie 'Samen Zwanger'

Zwanger? Proficiat! Bij een zwangerschap komt heel wat kijken. In de (online) infosessie 'Samen Zwanger' leer je alles wat je moet weten over zwangerschapsverlof, je uitkering, kraamzorg, alle administratie ... Op 1 uurtje ben je helemaal mee.



# EEN AUTOVERZEKERING NODIG? WACHT NIET LANGER, ONDERSCHRIJF NU!

Meer info over onze verzekeringen of een gratis vrijblijvende offerte? Bel gratis naar ons contact center op **0800/49 494** of surf naar [www.actelaffinity.be/abvv](http://www.actelaffinity.be/abvv)

## Meer informatie over onze verzekeringen:

### ✓ Wat is verzekerd?

#### Burgerlijke aansprakelijkheid:

- Wanneer u verantwoordelijk bent voor een ongeval, verzekeren wij uw belangen en de materiële en lichamelijke schade toegebracht aan derden.
- Wij verzekeren tevens de schade veroorzaakt aan zwakke weggebruikers (voetgangers, fietsers en inzittenden), ook als u niet aansprakelijk bent voor het ongeval.

#### Rechtsbijstand:

- Wij waarborgen uw verhaal tegen een aansprakelijke derde voor uw lichamelijke schade of de stoffelijke schade aan het verzekerde voertuig.
- Wij verzekeren uw strafrechtelijke verdediging.

#### Bescherming van de bestuurder:

- Wij waarborgen uw lichamelijke schade als bestuurder van het verzekerde voertuig wanneer u verantwoordelijk bent voor het ongeval.

### ✗ Wat is niet verzekerd?

#### Burgerlijke aansprakelijkheid:

- De schade geleden door de bestuurder die verantwoordelijk was voor het ongeval.
- De stoffelijke schade aan het verzekerde voertuig.

#### Rechtsbijstand:

- Boetes, opdecienen en minnelijke schikkingen.

#### Bescherming van de bestuurder:

- De blijvende invaliditeit lager dan 8%. De eerste maand tijdelijke ongeschiktheid.

Actelaffinity is de commerciële benaming van een product van Actel – merk van P&V Verzekeringen nv – Verzekeringsonderneming erkend onder code 0058 – Koningsstraat 151, 1210 Brussel. Dit document is een reamedocument met daarin algemene informatie over de autoverzekering Actelaffinity die door P&V Verzekeringen ontwikkeld werd. Alle informatie over de diensten en producten op deze website is onderworpen aan de regels van de Belgische wetgeving. Als klant bent u beschermd door de gedragsregels inzake verzekeringen. Op de verzekering Actelaffinity zijn uitsluitingen, beperkingen en voorwaarden in verband met het verzekerde risico van toepassing. We verzoeken u dus om de algemene voorwaarden van dit product aandachtig te lezen vóór de inschrijving. Ze zijn beschikbaar op de website [www.actelaffinity.be/avauto](http://www.actelaffinity.be/avauto) of op eenvoudig verzoek aan een sales adviseur van ons contact center. Alvorens deze verzekering af te sluiten, raden wij u aan het productinformatiedocument en de van toepassing zijnde algemene voorwaarden (<https://www.actelaffinity.be/abvv>) te lezen. Het contract voor deze verzekering wordt afgesloten voor een periode van één jaar en wordt elk jaar stilzwijgend verlengd. Om uw risicoprofiel te bepalen, hanteren we enkele segmentatiecriteria. Bij eventuele klachten kunt u contact opnemen via 0800/49.494 met een sales adviseur van het contact center, uw bevoorrechte gesprekspartner voor al uw vragen. Hij zal alles doen om u zo goed mogelijk te helpen. U kunt ook rechtstreeks contact opnemen met onze dienst Klachtenmanagement die uw klacht of opmerking zorgvuldig zal onderzoeken. Wij zullen de verschillende partijen trachten te verzoenen en naar een oplossing zoeken. U kunt met ons contact opnemen per brief (Klachtenmanagement, Koningsstraat 151, 1210 Brussel), per e-mail [klacht@actel.be](mailto:klacht@actel.be) of telefonisch 02/250.90.60. Als u niet akkoord gaat met de voorgestelde oplossing kunt u zich wenden tot de Ombudsdienst van de Verzekeringen (de Meeûsquare 35 te 1000 Brussel), telefonisch 02 547 58 71 of per mail [info@ombudsman.as](mailto:info@ombudsman.as).

**ABVV**  
Samen sterk

**actel**  
AFFINITY