


De Nieuwe MAGAZINE Werker

V.U.: Thierry Bodson - Hoogstraat 42 - 1000 Brussel | Afgiftekantoor: Antwerpen X | P 919592

ABVV

Seksisme op het werk, ook vandaag nog



Seksistische
opmerkingen en
handelingen
zijn dagelijkse realiteit.
Zwijgen is geen optie.
Het is hoog tijd
seksisme te bannen.

Minimumpensioen
Eindelijk omhoog

Koopkracht
Vaccin tegen de crisis

Geboorteverlof
Nu 15 dagen

Inhoud

De Nieuwe Werker

Je vakbond ABVV online

www.abvv.be

www.vlaamsabvv.be

 [vakbondABVV](https://www.facebook.com/vakbondABVV)

 [@vakbondABVV](https://twitter.com/vakbondABVV)

 [vakbond.abvv](https://www.instagram.com/vakbond.abvv)

 Abonneer je op de nieuwsbrief
Geef je e-mailadres door op www.abvv.be

 Mijn ABVV
jouw dossier op www.abvv.be/mijn-abvv

  DNW-app

Jouw vakbond en de actualiteit

ABVV in beeld	4
Snelnieuws	5
Koopkracht, het beste vaccin tegen de crisis	6
Minimumpensioen omhoog. Eindelijk.	7
Breendonk, kroniek van een vergeten kamp	8-9
Rode tips voor je vrije tijd	10
Akkoord over opleiding en ondersteuning	11
Online vorming voor militanten	12
Weet jij wat er uit de schouw van je bedrijf komt?	13
De positie van vrouwen op de arbeidsmarkt: een prioriteit	14



Dossier: seksisme op de werkvloer

Samen gaan we de strijd aan tegen seksisme. Platvloerse complimenten, foute gebaren of verkeerde 'grapjes'? Kwetsend en dus onaanvaardbaar.	15-19
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------

Vraag & antwoord: geboorteverlof	20
----------------------------------------	----

Jouw centrale

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

Jouw regio	33-35
------------------	-------



Colofon

Hoofdredacteur: Daan Nelen ■ Redacteur: Geeraard Peeters ■ Secretariaat: 02 506 82 45
Abonnementen: 02 506 82 11 ■ DNW@abvv.be ■ Hoogstraat 42, 1000 Brussel ■ Lay-out: qua3art

Edito

Werknemers verdienen beter dan een aalmoes van 0,4%

Om de twee jaar gaan we met werkgevers aan tafel om een 'interprofessioneel akkoord' te onderhandelen over jouw loon- en arbeidsvoorwaarden. Het belangrijkste aspect? De loonmarge afspreken: dit is de onderhandelingsruimte om de lonen in de sectoren en de bedrijven op te trekken. Maar het spel moet eerlijk gespeeld worden.

Van vrije onderhandelingen is niet echt sprake. De onderhandelingen worden opgesloten in een keurslijf opgelegd door de 'wet tot vrijwaring van het concurrentievermogen'. Die fameuze wet van '96 legt op dat er eerst een vergelijking gemaakt wordt van de verwachte loonevolutie bij ons en in onze buurlanden Frankrijk, Duitsland en Nederland. Achterliggend idee is de Belgische lonen niet meer te laten stijgen dan in de buurlanden zodat onze export niet in het gedrang komt. Zo wordt een 'marge' bepaald waarbinnen wij dan kunnen onderhandelen over de loonevolutie in België.

'One size fits all'

Logischerwijze zou die wet enkel de exportgerichte sectoren mogen viseren die aan internationale concurrentie zijn onderworpen. Ze is echter zodanig (slecht) opgesteld dat ze voor iedereen - al dan niet exporteur, rijke of arme sector - eenzelfde maat voorziet.

De werkgevers zeggen ons dat het crisis is, dat we redelijk moeten zijn en dat het geen moment is om Sinterklaas te spelen. "Ondernemingen moeten steun krijgen met het oog op de relance van de economie en de lonen moeten worden gematigd", klinkt het. Maar loonmatiging betekent een kleiner deel van de koek voor de werknemers, zelfs als de koek terug groter wordt.

Het is crisis. Dat klopt. Sommige sectoren zijn bijzonder hard getroffen door de lockdown en de verminderde activiteit, maar anderen hebben ervan kunnen profiteren. Eenzelfde maatregel voor iedereen komt dus neer op een geschenk aan de sectoren die winst hebben kunnen boeken.

Fairplay

Wij vinden dat het keurslijf minder hard aangespannen moet zijn en dat de werkgevers en de vakbonden vrijer moeten kunnen onderhandelen. De sectoren die het

goed of zelfs beter doen, moeten aan de werknemers hun eerlijk deel toekennen.

Kijk, de daling van de activiteit heeft veel te maken met de daling van de binnenlandse consumptie. De zogenaamde 'niet-essentiële diensten' lagen stil. Behalve voedingsmiddelen, hebben mensen weinig gekocht, met uitzondering van mensen die veel middelen hebben en die konden investeren in vastgoed. Willen we de economische machine echt opstarten, dan moeten werknemers-consumenten de middelen krijgen om te kopen en dus om de fabrieken, maar ook de handel en de handelszaken van al die hard getroffen zelfstandigen te doen draaien.

Er zijn nog argumenten. Al decennialang evolueren de lonen trager dan de productiviteit. Werknemers worden dus niet rechtvaardig beloond in verhouding met hun inspanningen. Het deel van de koek van de werknemers neemt jaar na jaar af, terwijl het deel van het kapitaal toeneemt. Bovendien is ook het minimumloon minder snel gestegen dan de lonen in het algemeen, waardoor het aantal werkende armen toeneemt. Meer en meer mensen halen onvoldoende inkomen uit hun arbeid om deftig te kunnen leven. En dan heb je ook nog alle werkloze armen. Dit alles resulteert in een toename van de ongelijkheid en de armoede, die door de coronacrisis sterk is verergerd.

Geen aalmoes

Zopas publiceerde de Centrale Raad van het Bedrijfsleven (CRB) zijn Technisch Verslag 2020. Dat rapport is het startschot voor de loononderhandelingen '21-'22 in de privésector. Het secretariaat van die CRB becijfert 'de maximaal beschikbare marge' voor de onderhandelingen in sectoren en bedrijven. Ze komt uit op ... 0,4%. Het spreekt voor zich dat dit voor ons volstrekt onaanvaardbaar is. Dergelijke marge biedt enkel ruimte om een aalmoes te onderhandelen voor de werknemers, net nu ze meer koopkracht nodig hebben.

De wet zit fout, de berekeningen zijn betwistbaar, en de werknemers dreigen weeral het kind van de rekening te zijn. Als ABVV zullen we ons daar niet bij neerleggen. Wat voor de overheidsbegroting en voor de bedrijfssteun kon, moet ook voor de lonen kunnen: de regels aanpassen. Maak van dat cijfer daarom een richtcijfer, geen dwangbuis. ■



Miranda Ulens
Algemeen secretaris



Thierry Bodson
Voorzitter

”Eerlijk spelen en verdelen om iedereen zekerheid en perspectief te bieden

IN BEELD



Iedereen doen bijdragen

Dinsdag 5 januari organiseerde het Financieel Actie Netwerk, een netwerk van verschillende middenveldorganisaties en de vakbonden, een symbolische actie aan de 'Square des Milliardaires' in Brussel, een met een hek afgesloten straat waar enkel (super)rijken afgeschermd wonen. Waarom op 5 januari? Omdat ongeveer vanaf die datum de houders van de grootste fortuinen hun belastingbijdrage aan de samenleving al hebben betaald. Veel andere belastingplichtigen slagen daar pas in na zes maanden werken. Dit moet stoppen. Het is hoog tijd om iedereen op billijke wijze te doen bijdragen. Wij verwachten veel meer van de regering-De Croo dan de teleurstellende symbolische effectentaks van 0,15% op een kapitaal van meer dan 1 miljoen euro. We verzoeken de regering haar eigen formatienota te respecteren waarin staat dat men streeft naar "een eerlijke bijdrage van die personen die de grootste draagkracht hebben om bij te dragen".

CLAIM
DE WERKVLOER

LEER SEKSISME OP HET
WERK HERKENNEN OP

→ CLAIMDEWERKVLOER.BE ←

Strijd samen met activisten wereldwijd voor
een veilige werkvloer en tegen seksisme

15

Vanaf dit jaar wordt het geboorteverlof stapsgewijs opgetrokken. Als werknemer-vader of mee-ouder tewerkgesteld in de privésector, heb je nu recht op 15 dagen geboorteverlof wanneer je kind geboren is op of na 1 januari 2021. Werd je kind geboren voor 1 januari 2021 dan gaat het om 10 dagen. Wanneer en hoe neem je dit op? Welke vergoeding krijg je?

➔ Vraag en antwoord pag. 20

SNELNIEUWS

Landingsbaan meetellen voor pensioen: vakbonden krijgen deels gelijk

Voor oudere werknemers bestaat er een speciale vorm van tijdskrediet om vier vijfde of halftijds te werken op het einde van hun loopbaan met een aanvullende RVA-uitkering: de landingsbaan.

Vroeger telden de niet-gewerkte periodes hiervan volledig mee voor het pensioen, op dezelfde basis als de gewerkte periodes. In 2017 schreefde de liberale minister van Pensioen Bacquelaire dit fors terug. Al wie sinds 2015 (!) in zo'n landingsbaan (op de leeftijd van 55 jaar na 35 jaar loopbaan) stapte zou minder pensioen krijgen omdat dit zou berekend worden op een minimumrecht en niet langer volledig gelijkgesteld zou zijn. Dus ook de oudere werknemers die weloverwogen in zo'n landingsbaan gestapt waren, moesten ineens inleveren. Pure contractbreuk.

Samen met de andere vakbonden trokken we naar de Raad van State. Die geeft ons nu deels gelijk en bevestigt dat het vertrouwensbeginsel werd geschonden ten aanzien van de werknemers die kozen voor een landingsbaan in de periode voor de publicatie van de nieuwe regeling-Bacquelaire. De uitwerking vanaf januari 2017 blijft wel geldig.

- Wie tussen 1 januari 2015 en 17 januari 2017 een landingsbaan heeft aangevraagd (en toen ouder dan 55 was en een loopbaan van 35 jaar had), behoudt voor die jaren zijn recht op een volledig pensioen.
- Voor 55-plussers met een loopbaan van 35 jaar die vanaf 17 januari 2017 beslisten om in een landingsbaan te stappen blijft de regeling-Bacquelaire en de minder gunstige pensioengelijkstelling wel behouden.

Personen met een handicap betalen niet langer 'prijs van de liefde'

Vroeger werd een deel van de inkomsten van een samenwonende partner meegeteld bij het berekenen van de integratietegemoetkoming van personen met een handicap, wat zorgde voor een lagere uitkering. Die persoon betaal-

de dus een prijs omdat hij/zij koos voor de liefde. Vanaf dit jaar heeft trouwen of samenwonen geen impact meer op de integratietegemoetkoming. Een goede beslissing van de regering.

Aanpassing stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en nachtarbeid

Het bedrag van de aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) is herzien. De aanvullende vergoedingen voor de werknemers in SWT en in halftijds brugpensioen zijn op 1 januari 2021 verhoogd. De grens van het brutomaandloon voor de vaststelling van het nettoreferenteloon is ook aangepast. Dit plafond is nu € 4.179,43 euro (voltijds SWT). De aanvullende vergoeding bovenop de werkloos-

heidsuitkeringen die de werkgever moet betalen aan oudere werknemers die nachtarbeid in ploegdienst deden en van wie het contract is beëindigd, ligt nu op € 152,24 per maand. Deze vergoeding wordt toegekend aan werknemers van min. 50 jaar die om medische redenen geen nachtwerk meer kunnen doen of die geen nachtwerk in ploegdienst meer doen.

Hogere minimumuitkeringen werkloosheid

De regering verhoogt vanaf 2021 tot en met 2024 jaarlijks met 1,125% de minima van de werkloosheids- en inschakelingsuitkeringen voor alle gezinscategorieën. Het gaat om: werkloosheid

zonder anciënniteitstoeslag, inschakelingsuitkeringen, overbruggingsuitkeringen, deeltijdse arbeid - inkomensgarantie-uitkeringen.

➔ Nieuwe bedragen? RVA-website: www.rva.be/nl/documentatie/baremas-bedragen

Philippe Diepvents @PhDiepvents



Tijdelijke werkloosheid is divers en de oplossingen moeten dat ook zijn. Stop met de simplismen, zoals hen 'snel inzetten om tekorten op te vangen', dat 'ze' almaar 'thuiszitten' of dat we 'de activering moeten aanscherpen'.



Vacatures

Federaal ABVV zoekt voor de IT-dienst:

- System Engineer & Network

ABVV Vlaams-Brabant zoekt:

- Medewerker Werkloosheidsdienst regio Halle

ABVV West-Vlaanderen zoekt:

- 2 dossierbeheerders Werkloosheidsdienst

➔ Alle info op www.abvv.be/vacatures

ABVV-regio Antwerpen zoekt:

- Dienstverlener werkloosheid

➔ Alle info op www.abvv-regio-antwerpen.be

m/v/x

Koopkracht is het beste vaccin tegen de coronacrisis



We herhalen onze eis voor meer koopkracht. Dat is het beste vaccin om te vermijden dat de coronacrisis lang blijft duren. En werknemers hebben er nu meer dan ooit recht op.

Het sociaal overleg gaat nu cruciale weken in (zie het edito op pagina 3). Als ABVV zijn we sterk vragende partij voor een interprofessioneel akkoord geldig voor alle sectoren en alle bedrijven. Want het laat toe dat alle werknemers - ook die in kleine ondernemingen bijvoorbeeld - aanspraak maken op sociale vooruitgang, onder de vorm van meer loon, hogere minimumlonen en betere eindeloopbaanregelingen.

Maar om een akkoord te bereiken moet de bereidheid van de 2 kanten komen. De uitspraken van de top van werkgeversorganisatie VBO dat ze geen ruimte ziet voor reële loonsverhogingen is alvast een heel slecht signaal aan de start van dit overleg.

Eigenlijk is de start compleet gemist. Want we kunnen, net als de andere vakbonden, de door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven vastgelegde maximale beschikbare marge van amper 0,4% voor 2021 en 2022 echt niet onderschrijven. Een aalmoes van maximaal 0,4% voor de komende 2 jaren is voor de werknemers onaanvaardbaar.

Er is wel degelijk ruimte voor hogere lonen

Onze economie kan enkel terug op gang komen met meer koopkracht. Koopkracht die nodig is om de sectoren te ondersteunen die nu zwaar getroffen zijn en sterk afhankelijk zijn van binnenlandse consumptie (zoals toerisme, handel ...).

Er is trouwens ruimte, want de afgelopen jaren is de loonkost bij ons minder snel gestegen dan bij de buurlanden: begin vorig jaar was dat verschil sinds 1996 opgelopen tot 1% in het voordeel van de onder-

nemingen in België. En ook in de buurlanden komen eisen voor hoger loon op tafel, bijvoorbeeld de eis van de grootste vakbond van Duitsland, IG Metall, voor een loonstijging van 4% op 12 maanden.

Bovendien zijn de werknemers toe aan een **inhaalbeweging**, zeker de lage lonen. Zo kalft de waarde van ons interprofessioneel minimumloon steeds verder af in verhouding tot het mediaanloon omdat er sinds jaar en dag geen verhoging boven op de indexering is geweest, en dat in tegenstelling tot het buitenland waar men net de omgekeerde beweging kent (zo blijkt uit de OESO-databank minimumlonen).

Op een ogenblik dat men de mond vol heeft van 'essentiële beroepen' stellen we vast dat de minimumlonen in de overgrote meerderheid van die sectoren stukken onder de 14 euro bruto per uur/2.300 euro per maand liggen.

Uitzonderlijke omstandigheden, uitzonderlijke spelregels

Daarom moet er voldoende onderhandelingsruimte komen voor hogere lonen en een hoger minimumloon. Desnoods moeten de spelregels met de nodige soepelheid worden toegepast.

Bijzondere tijden, bijzondere regels: zoals dat voor de begrotingsregels geldt en voor de steun aan bedrijven, moet ook voor de loononderhandelingen de nodige flexibiliteit mogelijk zijn.

Daarom gaan we best voor een richtcijfer dat enerzijds voldoende perspectief biedt voor alle werknemers, en anderzijds sectoren de nodige marge geeft om in te spelen op de eigen sectorale context.

Daarnaast moeten de minimumlonen er gevoelig op vooruit gaan. Die verhoging van het minimumloon moet voldoende tastbaar blijven voor de werknemers: ook hier moeten de regels desnoods aangepast worden en budget worden voorzien om te vermijden dat die vooruitgang (para)fiscaal wordt teniet gedaan. ■

” Het wordt tijd dat ook de werknemers iets krijgen

Minimumpensioenen omhoog. Eindelijk

Het wettelijk minimumpensioen voor werknemers is op 1 januari met 2,65% opgetrokken. Het is de eerste van een ongeziene reeks jaarlijkse verhogingen.

“Beter laat dan nooit”, reageert Raf De Weerd, federaal secretaris en sociale zekerheidsspecialist van het ABVV. “Wij pleiten al ruim twintig jaar voor een verhoging van het wettelijk pensioen. Na jaren sociale afbraak onder de regering-Michel is het een verademing om weer eens te kunnen spreken van sociale vooruitgang, dankzij mobilisatie van onze militanten en leden, en een veel gunstigere regerings-samenstelling.”

Verdere stappen zijn wel nodig. Het ABVV zet de strijd voort voor een wettelijk minimumpensioen van 1.500 euro netto voor iedereen met een loopbaan van minstens 42 jaar. Raf: “Dat is absoluut realistisch. Het is niet normaal dat jaarlijks miljarden naar belastingparadijzen stromen of uit het systeem worden gehaald door kortingen op de bijdragen van werkgevers en tegelijkertijd onvoldoende middelen vrijgemaakt worden voor de gepensioneerden die jarenlang hebben bijgedragen aan de welvaart.”

Stijging

Het minimumpensioen voor werknemers gaat stapsgewijs jaarlijks in januari omhoog om in 2024 zo'n 11% hoger te liggen dan vandaag. Op 1 januari 2021 is het alvast gestegen met 2,65%. Daarnaast wordt gerekend op de welvaartsaanpassingen, waarvoor de sociale gesprekspartners traditioneel een tweejaarlijkse verhoging voorzien van 2%. Samen betekent dit een reële koopkrachtstijging van 15 à 16%, de grootste stijging sinds de Tweede Wereldoorlog.

Index

Reken daar de automatische indexeringen bij en het bruto minimumpensioen voor alleenstaanden zou begin 2024 op 1.580 euro komen. Ongeveer 300 euro meer dan vandaag, of zo'n 22%. Het bruto gezinsminimumpensioen zou in 2024 op 1.979 euro komen, een stijging van ongeveer 360 euro per maand. Dit telkens voor werknemers met een volledige loopbaan van 45 jaar. Werknemers zonder volledige loopbaan zullen hun minimumpensioen verhoudingsgewijs zien stijgen naar de duur van hun loopbaan.

Voor gepensioneerden met een zeer karig pensioen gaat de inkomensgarantie voor ouderen (IGO) stapsgewijs jaarlijks omhoog. De regering wil in 2024 komen tot een bruto basisbedrag van 983 euro per maand voor een IGO-uitkering in een gezinssituatie, d.w.z. een verhoging van 213 euro per maand.

Ook de betere verdiener zien rooskleuriger pensioenvooruitzichten. Het berekeningsplafond voor de toekomstige pensioenen, het maximale loon dat meetelt voor de berekening van jouw pensioen, stijgt stapsgewijs over vier jaar met een kleine 10%. Voor het loopbaanjaar 2021 is het plafond nu met 2,38% verhoogd voor pensioenen die ingaan vanaf 2022. ■

Nieuwe bedragen vanaf 1 januari 2021

De nieuwe wetgeving wordt meteen toegepast voor de pensioenen en de inkomensgarantie-uitkering van de maand januari. Heb je recht op de verhoging dan wordt dit automatisch aangepast.

Minimumpensioenen werknemers met volledige loopbaan van 45 jaar*

	Oud bedrag	Vanaf 1/01/2021
Alleenstaande pensioen	1.291,69	1.325,92
Gezinspensioen**	1.614,10	1.656,88
Overlevingspensioen	1.274,43	1.308,20

*Geen loopbaan van 45 jaar? De verhoging wordt berekend en toegekend naargelang jouw loopbaan en de voorwaarden in de wetgeving (deze zijn niet gewijzigd).

**Een gezinspensioen geldt enkel wanneer één van de partners geen of zeer lage (pensioen) inkomsten heeft. De pensioendienst past steeds de meest voordelige situatie toe.

Verhoging van de inkomensgarantie voor ouderen (IGO)

De basisbedragen van de IGO worden verhoogd met 2,58%:

	Oud bedrag	Vanaf 1/01/2021
IGO Basisbedrag voor samenwonenden	769,61	789,47
IGO Verhoogd basisbedrag voor alleenstaanden	1.154,41	1.184,20

Alle bedragen in deze tabellen zijn brutobedragen in euro.



‘Breendonk’

“Veel gewone mensen gaven blijk van ongeziene solidariteit”

‘Breendonk, Kroniek van een vergeten kamp’ van Jos Vander Velpen geeft de bewoners van “ons kamp” een gezicht. De Nieuwe Werker sprak met de auteur. “Breendonk bracht het lelijkste maar tegelijk ook het mooiste in de mens naar boven.”

Dgewoonheid waarmee advocaat Jos Vander Velpen het kampleven beschrijft, is frappant. De ochtendrituelen, de intriges, vriendschappen, straffen, de honger, verdriet en blijdschap ... Breendonk was “ons kamp”. Zowat 4000 gevangenen passeerden in Breendonk, aanvankelijk hoofdzakelijk Joden, daarna vooral verzetsmensen en andere zogenaamd “asociale elementen”. De helft van hen heeft de oorlog niet overleefd.

“Ik hoop dat mijn boek tot reflectie aanzet. Breendonk illustreert waar racisme en extreem nationalisme toe kunnen leiden. Lang voor de beruchte razzia's in 1942 werden er niet-Belgische Joden opgesloten. Tragisch genoeg werden 10 Joodse gevangenen omgebracht door Walter Obler, een Joodse kameroverste, die van Oostenrijk naar België was gevlucht. Begin 1943 vermoordden de Vlaamse SS-ers Fernand Wyss en Richard De Bodt een tiental andere Joden. Sommige werden in de gracht van het fort gedreven en kregen klappen tot ze verdronken.”

“Breendonk brengt het lelijkste maar ook het mooiste in de mens naar boven. Er zijn de lotgevallen van Marguerite Paquet, één van de dertig vrouwen die in Breendonk werden opgesloten. Ze verbleef vanaf 1943 in een isoleercel, acht maanden lang, waarbij ze enkel 's morgens even de cel uit mocht om met een kap over het hoofd haar gevoeg te doen. In de grootste eenzaamheid overleefde ze op enkele meters van ‘de bunker’, waar ze zelf ook zeven keer werd gefolterd. Ondanks alles wist deze moedige vrouw haar waardigheid te bewaren en verklikte ze niemand.”

Ongeziene solidariteit

“Tegenover elk gruwelverhaal staat er een verhaal van onbaatzuchtigheid en medemenselijkheid. Er zijn talloze voorbeelden van solidariteit tussen de kampbewoners. Beroofd van alles, kwamen ze toch vaak voor elkaar op, al was het maar door elkaar op het werk te helpen aan de kiepkarren of door een stuk brood te delen. Kleine gebaren, maar ze konden het verschil tussen leven en dood betekenen.”

“In Breendonk zaten ook verschillende syndicalisten, zoals de vakbondssecretaris Pierre Diriken uit Tongeren. Ook zo'n 40 Brusselse postbeambten

”

Breendonk illustreert waar racisme en extreem nationalisme toe kunnen leiden

Reflectie

“De directe aanleiding was de 75ste verjaardag van de bevrijding, een belangrijk historisch moment. Over Breendonk is veel minder geschreven dan over de vernietigingskampen in het oosten. In Auschwitz werden meer dan 1 miljoen mensen op industriële schaal vermoord. Breendonk was kleinschaliger maar werd toch het kamp van de ‘sluipende dood’ genoemd. De terreur was er persoonlijker, directer. Er werden 164 gevangenen geëxecuteerd en 21 opgehangen. Nog eens 84 andere kwamen om door dwangarbeid, mishandeling en honger. Breendonk was bovendien een doorgangskamp naar sinistere eindbestemmingen zoals Neuengamme, Mauthausen en Buchenwald. Na drie kwart eeuw begint de herinnering te vervagen. De laatste overlevenden verdwijnen en langzaam maar zeker daalt de stilte neer over het kamp. Ik wilde de geschiedenis van Breendonk reconstrueren, de bewoners een gezicht en een stem geven zodat vooral jongeren zouden beseffen dat we onze broze democratische verworvenheden elke dag moeten verdedigen.”

werden er opgesloten omdat ze meermaals hadden gestaakt en clandestien drukwerk hadden verspreid. Ze verdienen ons respect want tijdens de bezetting was staken ten strengste verboden en er was **geen plaats voor onafhankelijke vakbonden**. Vijf Brusselse post-beambten lieten in Breendonk het leven. Hun collega's werden naar concentratiekampen gedeporteerd. Hun lijden was uiteindelijk niet voor niets, want mede dankzij hun strijd leven we vandaag in vrijheid met een stelsel van sociale zekerheid, paritaire comité's en collectieve arbeidsovereenkomsten. Dus ja, de gevangenen van Breendonk verdienen meer erkenning. Vandaag is er vaak meer aandacht voor de collaboratie dan voor het verzet."

Democratische tegenmacht

"Met vele honderdduizenden leden zijn de vakbonden de belangrijkste democratische tegenmachtsen. Ze zijn van cruciaal belang in een sociale en democratische rechtsstaat. Sinds 1921, precies een eeuw geleden, is staken geen misdrijf meer. Het recht op collectieve actie, erkend in het Europees Sociaal Handvest, staat echter onder druk. Vorig jaar veroordeelde het Antwerpse Hof van Beroep secretaris Bruno Verlaeck wegens 'kwaadwillige belemmering van het verkeer.' Onlangs werden 17 leden van het ABVV, onder wie voorzitter Thierry Bodson, voor gelijkaardige feiten in Luik veroordeeld tot geldboetes en gevangenisstraffen. Dat vind ik verontrustend. In 2014 werden sprak het Antwerpse gerecht vakbondsmensen hiervoor nog vrij. Dus 100 jaar nadat staken als misdrijf werd afgeschaft, riskeren vakbondsmensen en andere actievoerders weer als **ordinaire misdadigers** op het beklagdenbankje te belanden. Ik herhaal: het is verontrustend, want wie durft te ontkennen dat we onze levensstandaard en onze sociale verworvenheden voor een goed stuk aan collectieve actie te danken hebben en wie zal nog durven actie te voeren als hij gevangenisstraffen riskeert?"

"Ondanks alles blij ik hoopvol. Het verlangen van de mens naar vrijheid, gelijkheid en sociale rechtvaardigheid kan niet uitgeroeid worden. Net als ten tijde van Breendonk zien we ook vandaag de lelijke kanten van de mens. Daar tegenover staan de mooie kanten, de wil om de wereld te verbeteren. Die wil zal altijd blijven bestaan." ■



➔ We geven enkele exemplaren weg van 'Breendonk, Kroniek van een vergeten kamp'.

Mail je gegevens naar wedstrijd@abvv.be en een onschuldige hand kiest de gelukkigen.

➔ Het boek is verkrijgbaar bij uitgeverij EPO: www.epo.be

”

Laat ons niet doen alsof onze samenleving immuun zou zijn voor totalitair gedachtegoed



Miranda Ulens, algemeen secretaris van het ABVV, ziet een maatschappelijke verruwing optreden. "Twintig jaar geleden werden vakbondsmensen nog door de rechtbank vrijgesproken wanneer ze werden aangeklaagd voor 'kwaadwillige belemmering van het verkeer' tijdens syndicale acties. Nu werden op korte termijn verschillende ABVV'ers veroordeeld. We maken ons hierover grote zorgen. We krijgen meer en meer de indruk dat vakbondsmensen worden afgeschilderd als 'asociale elementen'. Nochtans is het niet voor ons plezier dat we op straat komen en actievoeren. De vele kameraden die we voor collectieve acties mobiliseren komen volledig onbaatzuchtig opdagen. Het gaat om hun eigen rechten, maar evenzeer over die van hun collega's en van komende generaties."

"Het onvoorstelbare geweld van de Tweede Wereldoorlog mag nooit vergeten worden. Daders waren burens, broers en oude bekenden, mensen als jij en ik. Slachtoffers waren joden, andere minderheden, zigeuners, zogenaamd asociale elementen waaronder ook vakbondsmensen, mensen als jij en ik."

"Vervolging van vakbondsmensen zet de deur wagenwijd open voor erger. Want laat ons niet doen alsof onze samenleving immuun zou zijn voor totalitair gedachtegoed."

Laat ons de wijze woorden van Martin Niemöller niet vergeten:

*Toen de nazi's de communisten arresteerden, heb ik gezwegen;
ik was immers geen communist.*

*Toen ze de sociaaldemocraten gevangenzetten, heb ik gezwegen;
ik was immers geen sociaaldemocraat.*

*Toen ze de vakbondsmensen kwamen halen, heb ik niet geprotesteerd;
ik was immers geen vakbondslid.*

*Toen ze de Joden opsloten, heb ik niet geprotesteerd;
ik was immers geen Jood.*

*Toen ze mij kwamen halen
was er niemand meer, die nog protesteren kon.*



Vlaanderen
verbeelding werkt



ABVV-partner in vrije tijd

De roodste tips voor je vrije tijd? Die krijg je bij Linx+

Linx+ is onze ABVV-partner in vrije tijd. Het aanbod van deze sociaal-culturele organisatie staat open voor iedereen. Ook tijdens deze coronacrisis blijft Linx+ je verrassen.

Hoe blijf je op de hoogte van de activiteiten van Linx+?

1 Surf naar www.linxplus.be

De website van Linx+ serveert je activiteiten die coronaproof zijn. Zoals de 'Anders Bekeken-wandelingen' met aandacht voor de sociale geschiedenis van een stad. Ideaal om op je eentje te doen of met je gezin. Je kan gratis wandelboekjes downloaden van Borgerhout, Brugge, Oostende en Kortrijk. Of met de auto of moto een rondrit maken in de Kempen of in de regio Mechelen en omstreken. In Kortrijk en Leuven kan je dan weer met een audiotour op stap.

2 Abonneer je op het e-zine met tips voor je vrije tijd

Elke maand verse tips voor je vrije tijd in je mailbox ontvangen? Weten wanneer er nieuwe activiteiten worden georganiseerd of nieuwe producten te krijgen zijn? Abonneer je op de nieuwsbrief van Linx+! In elke nieuwsbrief staat een wedstrijd waarmee je prijzen kan winnen.

3 Abonneer je op www.linxplus.be/nieuwsbrief

Tip: Geïnteresseerd in fotografie? Abonneer je dan ook op 'Infrarood', de elektronische nieuwsbrief voor liefhebbers van sociale fotografie.

4 Volg Linx+ op Facebook en Instagram

Bekijk en deel onze berichten op de sociale netwerken Facebook en Instagram.

5 www.facebook.com/linxplus

6 www.instagram.com/linxplus

11x Anders Bekeken



Met 'Anders Bekeken' leidt Linx+ je al wandelend doorheen de sociale geschiedenis. Licht verteerbaar en vrolijk leerzaam. Bestellen of gratis downloaden via www.linxplus.be.

5 Anders Bekeken-wandelboekjes

- Borgerhout (Toer den Bougie)
- Brugge Anders Bekeken
- Kortrijk Anders Bekeken
- Olen Anders Bekeken
- Oostende Anders Bekeken

2 Anders Bekeken-rondritten

- De Kempen Anders Bekeken (120km)
- Mechelen en omstreken Anders Bekeken (100km)

- 3 Anders Bekeken-audiotours (op izi.travel)
- Brugge Anders Bekeken
- Kortrijk Anders Bekeken
- Leuven De Bloednacht

En ook: 3 wandelzoektochten

- Zoektocht Hasselt
- Zoektocht Tongeren
- Zoektocht Mechelen - NIEUW

Akkoord Vlaamse sociale gesprekspartners

190 miljoen voor opleiding en ondersteuning Vlaamse werknemers en werklozen

Midden december kwamen de Vlaamse regering, vakbonden en werkgevers tot een akkoord over een nieuw plan dat de Vlaamse arbeidsmarkt na corona een boost moet geven. Over het plan, dat de titel 'Alle hens aan dek' meekreeg, werd maanden onderhandeld. ABVV zat steeds mee aan tafel. We zijn tevreden met het resultaat, al moeten we de uitvoering goed bewaken.



Caroline Copers
(algemeen secretaris
Vlaams ABVV):
"Net zoals we de
getroffen bedrijven
blijven ondersteunen,
moeten we ook de
getroffen werk-
nemers vandaag
steunen en niet
sanctioneren."

Op welke punten hebben wij ingezet? Er wordt een budget uitgetrokken van 190 miljoen. Zo'n 100 miljoen daarvan gaat naar extra opleiding in 2021 voor werknemers en werklozen. Een goede zaak.

Het akkoord bevat ook de VDAB-aanpak voor wie tijdelijk werkloos is. Ook zij krijgen extra steun, opleiding en begeleiding. Dankzij het ABVV is en blijft elk aanbod voor hen volstrekt vrijwillig. Logisch volgens ons, want tijdelijk werklozen kiezen niet zomaar zelf of ze werkloos zijn dan wel terug aan de slag gaan. Ze zijn een van de slachtoffers van de crisis, niet de zondebok.

Veel van het budget gaat verder ook naar de VDAB. Dat is broodnodig na de besparingen van de voorgaande jaren. Op die manier kunnen werknemers van wie de job definitief verloren is, begeleiding krijgen naar een nieuwe baan. Verder komen er ook middelen voor digitalisering en ondersteuning van telewerk.

Nog iets waar we op hebben gehamerd: opnieuw meer aandacht voor de ongelijke kansen van mensen met migratie-achtergrond in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. De lijst acties die we in 2019 afspraken met de werkgevers komt eindelijk terug op tafel.

Slechts de eerste stap

Voor het Vlaams ABVV komt de steun voor werknemers niets te vroeg. Nadat in een eerste beweging vooral bedrijven (financiële) steun kregen, was het

meer dan tijd om ook de werknemers en werklozen te ondersteunen. Maar het werk is zeker niet af. Er moeten nog stappen worden gezet.

We zien 3 dringende prioriteiten voor de Vlaamse regering:

1. Extra sociale maatregelen

Qua sociale maatregelen (inkomensondersteuning, woonproblematiek, armoede...) scoort het Vlaamse relancebeleid slecht. Ook daar vragen we inspanningen en overleg.

2. 100 miljoen voor werkbaar werk

Werkdruk en werkbaar werk vragen in de huidige omstandigheden dringend aandacht, een aspect dat in dit akkoord helaas sterk onderbelicht blijft. Na de 100 miljoen voor opleiding willen we in de toekomst ook 100 miljoen voor een Vlaams fonds werkbaar werk.

3. Samenwerken

Een deel van de uitgetrokken middelen is nog afhankelijk van federale en Europese goedkeuring. Ook dat gaan we goed in de gaten moeten houden. Zodat de beloofde middelen ook effectief bij de werknemers terecht komen. We verwachten van de Vlaamse regering dat zij constructief samenwerkt met de andere beleidsniveaus om de noodzakelijke investeringen in jobcreatie en -behoud te realiseren. ■

Vorming voor militanten

Online vorming, de Tinder voor syndicalisten!

Om alles coronaproof te houden kunnen ABVV-militanten nu online vorming volgen. Dat is extra leerrijk, want naast de syndicale inhoud leer je ook met onlinetoeepassingen te werken.

Vormingswerkers Vincent en Jan lichten toe.

Het coronavirus rolt golf na golf over ons heen. De eerste keer kwam als een verrassing en alles en iedereen werd meegesleurd. De sociale verkiezingen werden zes maanden vooruit geworpen. De vorming viel grotendeels stil... We hoopten na de zomer gewoon het schooljaar te kunnen starten op 1 september. Dat leek even te lukken tot... de tweede golf! Daarom timmerden we onze online experimenten van de eerste golf om tot een zeewaardig alternatief. De vorming verhuisde van het vormingslokaal naar het scherm. We heten je welkom aan boord. Een eerste rondleiding krijg je van Vincent en Jan, vormingswerkers bij Vorming & Actie West-Vlaanderen.

Hoe verloopt zo'n online vormingsdag eigenlijk?

Vincent: "De vorming begint op hetzelfde uur als anders. Goed nieuws voor de deelnemers: er is geen verplaatsingstijd bij online vorming. Geen regen, geen parkeerproblemen, geen stress. De deelnemers volgen de vorming van thuis uit."

Jan: "Er is zoals in de gewone vorming ruim de tijd om kennis te maken. Dat verloopt natuurlijk iets anders. Normaal werken we in West-Vlaanderen met regiogebonden groepen. In onze online vormingen brachten we deelnemers uit de verschillende regio's bijeen. Ik was blij verrast te zien dat collega's van hetzelfde bedrijf ook contact legden met deelnemers die als enige van hun bedrijf ingeschreven zijn."

Inderdaad, tof. Maar hoe doen die dat dan?

Elk zit toch apart thuis?

Jan: "We zagen dat deelnemers via de chat spontaan berichten naar elkaar begonnen te sturen. Dan weet je dat het de goede kant op gaat. Ze kunnen kiezen om dit naar één deelnemer of naar de hele groep te sturen. Dit is zelfs een voordeel tegenover gewone vorming: een eenvoudige chatvraag van een deelnemer hoeft



niet de vorming te onderbreken. Zo kan die deelnemer weer vlot volgen."

Alles zal niet altijd even vlot verlopen.

Wat als het voor een deelnemer niet lukt?

Vincent: "Dat proberen we te vermijden. Wie ingeschreven is, bellen we op voorhand op. We checken of de uitnodigingsmail goed is toegekomen. Die bevat de enige link die deelnemers nodig hebben om in de vorming te geraken. Via die link geraken ze op ons leerplatform. Met Vorming & Actie kozen we voor 'Moodle'. We testten samen met hen of ze zich kunnen aanmelden. Wanneer dat lukt, geraken ze op de eerste dag van de vorming ook binnen en kunnen we ze van daar - indien nodig - verder helpen. Voor sommige deelnemers is dat een hele geruststelling."

Welke apparatuur hebben deelnemers dan zeker nodig?

Vincent: "Een eenvoudige pc of laptop en internet volstaat. Een webcam is handig maar zelfs niet écht nodig. De anderen kunnen je dan niet zien. Volgen en deelnemen kan wel. Even belangrijk of misschien belangrijker dan de apparatuur, is dat deelnemers bereid zijn hun drempelvrees te overwinnen om online vorming te proberen."

Jan: "Ik had een deelnemster die echt trots was dat ze nu Moodle en Zoom kon gebruiken. Ze had dit nog nooit gedaan. Pas door het te doen, ontdekte ze dat het best wel lukt."

Vincent: "Deelnemers die al vertrouwd zijn met online werken, helpen de anderen vooruit. In de

”

Vorming van thuis uit heeft echt wel voordelen

Vincent en Jan, vormingswerkers bij
Vorming & Actie West-Vlaanderen



Weet jij wat er uit de schouw van jouw bedrijf komt?

Gebruik je recht
op milieu-informatie!



Breakout Rooms deelden sommigen zelf hun scherm bijvoorbeeld. Dat interesseert dan andere deelnemers om dat ook te kunnen. Het leren gaat bijna vanzelf.”

Euh... Breakout Rooms? Schermdelen? Wat is dat?

Jan: “Breakout Rooms zijn gewoon subgroepen. In gewone vorming laten we deelnemers vaak op die manier apart hun werksituatie bespreken of syndicale tips uitwisselen. Online kan dat dus ook. Eerlijk? Ik had zelf m'n twijfels bij online vorming. Ik dacht dat er veel minder interactie zou zijn dan bij gewone vorming. Dat valt eigenlijk best wel mee.”

En dat schermdelen?

Vincent: “Schermdelen betekent dat je anderen laat meekijken op jouw eigen scherm. Je kiest wat je toont: bijvoorbeeld het huishoudelijk reglement van de onderneming, een kort verslag van een opdracht in subgroep of eender wat ...”

Gebeuren er geen fratsen?

Jan: “Het zorgt voor grappige momenten. Af en toe duikt er een kind of huisdier op. We hadden een babbelzieke papegaai en zelfs een deelnemster in pyjamabroek.”

Vincent: “Om af te ronden: het is dubbel leerrijk. Er is de syndicale materie én je leert met online-toepassingen werken. Die kunnen ook nuttig zijn voor syndicaal werk. Schrijf je dus zeker in. We garanderen een match*!”

* match = wanneer je op Tinder, een online dating applicatie, met 2 aangeeft elkaar leuk te vinden

Ben je als delegee lid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) dan heb je recht op informatie over het milieubeleid van je bedrijf. Is er geen CPBW, dan neemt de syndicale delegatie deze informatie-rechten over. Door gebruik te maken van je informatie-rechten kan je te weten komen wat je bedrijf uitstoot en wat de gevolgen hiervan zijn.

Het milieuteam helpt je

Het milieuteam van het Vlaams ABVV kan je helpen met vragen in verband met milieu, klimaat, energie, mobiliteit, ... We kunnen je ook helpen met het analyseren van milieu-documenten of met het voorbereiden van een punt in verband met milieu op de agenda van het CPBW.

- ➔ Vragen? Hulp nodig? Contacteer ons via milieu@vlaamsabvv.be. Ook tijdens periodes van verplicht telewerk kunnen we je digitaal bijstaan.
- ➔ Meer informatie nodig over je syndicale informatie-rechten? Download onze handleiding ‘Syndicaal aan de slag met milieu en klimaat’ op www.klimaatkameraad.be/ehbo-m

De positie van vrouwen op de arbeidsmarkt: een prioriteit



Seksisme op de werkvloer treft vooral vrouwen. Hiermee vertellen we je ongetwijfeld niets nieuws. Maar wist je dat dit onaanvaardbare gedrag maar één van de vele symptomen is van een wijdverspreid fenomeen? ABVV-Brussel klaagt de kwetsbare positie van vrouwen op de arbeidsmarkt al lang aan.

In zijn barometer over arbeidskwaliteit in het Brussels Gewest (gepubliceerd in 2019) wees ABVV-Brussel al op de kwetsbare positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Vrouwelijke tewerkstelling is ondergewaardeerd. Ook vandaag bedraagt de loonkloof tussen vrouwen en mannen nog zo'n 20%. En dit ondanks artikel 119 over loongelijkheid in het Verdrag van Rome dat België al ratificeerde in 1957. Vrouwen hebben veel vaker dan mannen een deeltijdse job. Ze ervaren vaak een moeilijkheden om werk en gezin in evenwicht te brengen, wat onder meer te wijten is aan de toenemende flexibiliteit van de uurroosters en de verharding van de arbeidsvoorwaarden. Daarbovenop komt het gebrek aan kinderopvang en de ongelijke verdeling van gezinstaken. Verder stellen we vast dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in leidende functies, dat ze te maken krijgen met stereotypes in hun schoolcarrière, enz.

Corona vergroot ongelijkheid

Deze situatie, die al voor het uitbreken van de coronacrisis verontrustend was, is er sindsdien niet op verbeterd, integendeel. De gevolgen van de lockdown zijn niet gelijk voor vrouwen en voor mannen:

- Vooreerst wordt het merendeel van de eerstelijnsberoepen uitgeoefend door vrouwen. 80% van de werknemers die in de weer waren om de gezondheids crisis te bedwingen zijn vrouwen. Zij zijn dan ook talrijk vertegenwoordigd in de zogenaamde 'essentiële' sectoren zoals voeding, onderwijs, kinderopvang, schoonmaak, enz.
- Vrouwen zijn sterker getroffen door inkomensverlies als gevolg van tijdelijke werkloosheid aangezien hun loon sowieso vaak lager is dan dat van mannen.
- De lockdownmaatregelen die de overheid oplegt in de strijd tegen Covid-19 hebben een deel van de werklust die de samenleving draagt, nu overgebracht naar de privésfeer. Denk maar aan educatieve en zorgactiviteiten. Deze bijkomende last komt voornamelijk terecht op de schouders van vrouwen die voorheen al de nadelige gevolgen ondervonden van de ongelijke verdeling van gezinstaken.

Prioriteiten als uitweg uit de crisis

Zonder afdoende corrigerende maatregelen riskeert deze ongeziene economische crisis de vrouwelijke tewerkstelling nog meer in een onzekere positie te duwen. De man-vrouw-ongelijkheid die al sterk aanwezig was op de Brusselse arbeidsmarkt riskeert nog te versterken. Om dit een halt toe te roepen, stelt ABVV-Brussel enkele eisen voorop:

- Versterk de maatregelen om ongelijkheden tussen mannen en vrouwen te bestrijden in het tewerkstellings- en opleidingsbeleid. Aangezien 80% van de eerstelijns werknemers in de crisis vrouwen zijn, is het belangrijk dat het werk van vrouwen niet minder bescherming heeft dan dat van mannen. Hierbij moet bijzondere aandacht gaan naar eenoudergezinnen.
- Gelijktijdig moet gelijke behandeling tot stand komen via solidariteit en de strijd tegen discriminatie. Anti-discriminatiemaatregelen, in samenwerking met Unia en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, gekoppeld aan positieve acties naar groepen in een netelige situatie kunnen dienen als basis voor de realisatie van deze belangrijke doelstelling: duurzame insluiting van vrouwen op de arbeidsmarkt.
- Tot slot moeten er hoe dan ook meer investeringen gaan naar kwalitatieve openbare dienstverlening die toegankelijk is voor iedereen. De zorgberoepen (gezondheidszorg, thuishulp, schoonmaak, enz.), waarvan het belang nogmaals is aangetoond tijdens de huidige gezondheids crisis, moeten geheweerd worden. De ABVV-eis voor een minimumuurloon van €14/uur betekent, indien gerealiseerd, ook een opwaartse uitweg uit de crisis die wij momenteel doormaken.

De komende maanden gaat ABVV-Brussel al zijn gewicht in de schaal leggen opdat de mooie voornemens van de beleidsmakers de laatste maanden ook echt worden omgezet in sterke daden. Zodat alle werknemers in België de waardigheid krijgen die ze verdienen. ■

Seksisme

Seksisme op het werk, ook vandaag nog

Seksisme is een dagelijkse realiteit. Op straat, in familiekring, op school en ook op het werk. Denk aan een platvloers compliment, een fout gebaar of steeds terugkerende verkeerde grapjes. Het is kwetsend en onaanvaardbaar.

In het najaar van 2019 publiceerden de 'Foundation for European Progressive Studies' (FEPS) en de 'Fondation Jean Jaurès' een grote enquête 'European Observatory on Sexism and Sexual harassment at Work'. Meer dan 5.000 vrouwen in vijf grote Europese landen (Italië, Spanje, Frankrijk, Verenigd Koninkrijk, Duitsland) namen deel.

- 6 op 10 vrouwen geven aan dat ze reeds te maken hebben gehad met seksistisch of seksueel geweld op het werk.
- verbaal of visueel geweld is het meest gangbaar: 26% van de vrouwen is hiervan meermaals slachtoffer geweest. Het gaat dan om nafluiten of vulgaire gebaren. 17% van de vrouwen wordt herhaaldelijk geconfronteerd met misplaatste opmerkingen over hun lichaam of kledij.
- veel vrouwen melden dat ze het slachtoffer zijn geweest van fysiek en seksueel geweld: 14% heeft verschillende keren te maken gehad met 'lichte' fysieke contacten, 18% met 'aanrakingen'.
- maar liefst 9% van de Europese vrouwen heeft al minstens één keer van de hiërarchie druk ondervonden om een seksuele handeling te stellen (bijv. seksuele betrekkingen in ruil voor een aanwerving of een bevordering...!)

Vijf jaar geleden toonde de studie JUMP (voornamelijk uitgevoerd in België en Frankrijk bij 3.400 vrouwen) aan dat 9 op 10 vrouwen reeds te maken hebben gehad met 'seksistische gedragingen' op het werk. Deze studie nam bijkomende criteria - zoals geblokkeerd worden in de loopbaan wegens gender* - in aanmerking.

Opmerkingen over kledij, privéleven...

De enquête uitgevoerd door JUMP levert hallucinante cijfers op: 94% van de bevraagde personen heeft seksistisch gedrag meegemaakt op het werk. Volgens deze studie zijn de meest courante vormen van seksisme slechte grappen, gevolgd door misplaatste opmerkingen. Eén op de twee vrouwen meent dat haar een promotie werd ontzegd wegens haar gender*. Meer dan drie vierden van de vrouwen heeft al opmerkingen gekregen over hun kledij, over hun gezinsleven en over het feit dat een vrouw wordt geacht voor het huishouden te zorgen veeleer dan buitenshuis te werken. Meer dan zeven vrouwen op tien waren al minstens één keer slachtoffer van opdringerige en/of misplaatste gebaren of blikken op de werkplek. Een kwart van de vrouwen geeft aan reeds slachtoffer te zijn geweest van pesterijen of fysieke agressie.

**'Gender' staat voor de invulling die een samenleving geeft aan wat 'man' en wat 'vrouw' zou moeten zijn. Die discriminerende stereotypen en vooroordelen duwen mensen in een keurslijf dat al te vaak ongemakkelijk en zelfs onveilig aanvoelt.*

Claim de werkvloer: strijd samen met activisten wereldwijd voor een veilige werkvloer en tegen seksisme

ABVV ondersteunt met ISVI, onze organisatie voor internationale syndicale samenwerking, en onze partner FOS, de socialistische solidariteitsorganisatie, wereldwijd vakbondsactivisten voor een veilige werkvloer vrij van seksisme.

➔ Doe ook mee via CLAIMdewerkvloer.be

Interview



Martine Vandevenne: "Seksisme kan je loopbaan en zelfs je leven kapot maken. Word je vernederd met 'grapjes' om je uiterlijk, kleding, stem en mening, begin je aan jezelf te twijfelen en krijgt je zelfbeeld een klap. Zwijgen is dan ook geen optie en handelen de boodschap."



▷ Seksisme? Nultolerantie!

Martine Vandevenne en Dalila Larabi zijn verantwoordelijken Gender bij het ABVV. Ze proberen via lobbywerk, acties, vorming, ... drempels en ongelijkheden weg te werken waar vrouwen dagelijks mee worden geconfronteerd. Ze pleiten voor een nultolerantie voor seksisme.

Zijn jullie al geconfronteerd met seksisme?

Martine: "Ja, want seksisme in alle vormen komt nog veel te vaak voor. Werknemers die zwanger zijn en plots negatieve evaluaties krijgen. Contracten van bepaalde duur die niet meer worden verlengd of een ontslag ... Een klassieker die ikzelf reeds mee-maakte: tijdens een vergadering geven twee vrouwelijke adviseurs een presentatie in twee talen met aparte beamers. Wanneer de opstart niet direct lukt, zie je mannen in de zaal naar elkaar gniffelen want "vrouwen en techniek, typisch". Ook als een vrouw het woord vraagt om het over een bepaald genderthema te hebben, wordt het altijd rumoeriger in de zaal. De gelijkheid tussen mannen en vrouwen is duidelijk nog niet verwezenlijkt."

Waarom is het nodig om aandacht te vragen voor seksisme op de werkvloer?

Dalila: "Seksisme op de werkplek ontmoedigt vrouwen. Uiteindelijk werken ze nog zonder enige ambitie, of ze bezwijken onder de seksistische druk en verlaten het werk. Nochtans zijn vrouwen in België doorgaans hoger opgeleid dan mannen. Het is voor iedereen een jammerlijke situatie. In de eerste

plaats voor vrouwen, maar ook voor de werkgever: als er geen harde maatregelen genomen worden tegen seksistisch gedrag, dan ziet de werkgever de investering in zijn vrouwelijke werknemers verloren gaan."

Martine: "Seksisme op het werk is nog steeds sterk aanwezig, en bijzonder moeilijk om aan te pakken. Velen weten niet hoe ze seksisme kunnen stoppen. Maar dit fenomeen moet je net zo aanpakken als racisme. Je moet durven vragen "zou je dit ook nog grappig vinden als ze dat tegen jouw zus of vriendin zeggen?". Dat komt wel binnen. Een nultolerantie handhaven t.o.v. seksisme, net zoals tegenover racisme, moet de norm zijn."

Waarom denk je dat seksisme nog niet zo kordaat als racisme wordt aangepakt?

Martine: "Het zijn eigenlijk vooral die grapjes, die subtiele vormen van seksisme waarvan sommigen niet begrijpen dat die kwetsend kunnen overkomen. 'Dat is toch maar een grapje?' En ja, sommigen lachen er nog mee, maar er zijn er minstens evenveel die dit niet meer doen. Sinds de #MeToo-beweging zien velen in

Seksisme

▷ dat dit toch verder gaat dan gewoon 'maar een grapje'. Hetzelfde voor grensoverschrijdend gedrag. Het is diegene naar wie dit gericht is die bepaalt wanneer diens grens wordt overschreden, niet omgekeerd!"

Dalila: "Laat ons niet vergeten dat vrouwen met een migratieachtergrond een dubbele discriminatie over zich heen krijgen. Ze worden geconfronteerd met seksisme en met racisme. We moeten even streng zijn voor beide plagen, ze gaan immers uit van hetzelfde concept: 'inferieure vrouwen'. Via opleiding, vorming en training moeten we iedereen wijzen op het probleem en de waarde van 'gelijkheid' promoten. Ook wij als vakbond moeten dit nog meer opnemen in de opleiding van onze afgevaardigden."

Wat moet er nog gebeuren?

Martine: "Blijven hameren op dit thema, standpunt innemen en hiervoor ondersteuning zoeken binnen en buiten het ABVV om stapje voor stapje ongelijkheden weg te werken. Een werk van lange adem en van vele mensen. Als vakbond hebben we stappen gezet. We werken met quota, namelijk minimum één op drie vrouwen in alle officiële instanties en we streven naar pariteit. Dat maakt een verschil. Sinds september hebben we voor het eerst een federaal secretariaat met vier vrouwen en drie mannen. Dit is echt een verwezenlijking."

"In België bestaat er al een wetgeving die seksisme, discriminatie en seksuele intimidatie op het werk bestraffen. Zo heb je de seksismewet van 2014, de antidiscriminatiewet van 2007 en de wet van 1996 over het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Maar in de praktijk zijn de procedures omslachtig en niet veel slachtoffers willen heel die procedure doorlopen. De drempel zou veel lager moeten liggen om klacht neer te leggen met snellere bestraffing. In veel gevallen is het slachtoffer tegen dan al weg."

Dalila: "Klopt. Vaak reageren werknemers die het slachtoffer zijn van seksisme niet omdat ze bang zijn voor represailles. Als werkgevers geen strikte preventieve maatregelen nemen en de strijd tegen seksuele intimidatie serieus nemen, is het erg moeilijk voor werknemers om iets aan te kaarten. Zelden worden er gerechtelijke stappen genomen, omdat slachtoffers vrezen dat het nutteloos is. Toch is het aangewezen om klachten en situaties zichtbaar te maken zodat ze betekenisvol kunnen zijn voor iedereen. Want de psychologische gevolgen voor de slachtoffers zijn verschrikkelijk. We hebben de plicht om er telkens een punt van te maken wanneer het gaat over algemeen welzijn op het werk."

De basis van dit interview en artikel werd gelegd door FOS.



Nieuw internationaal kader om seksisme te bannen

In België bestaat er al een wetgeving voor een veilige werkplek waar iedereen zichzelf zou moeten kunnen zijn en wetgeving die seksisme, discriminatie en seksuele intimidatie op het werk bestraft. Toch zetten we als vakbond nu druk zodat alle beleidsniveaus in ons land ook de nieuwe conventie 190 officieel bekrachtigen. Deze conventie, een afsprakenkader, kwam in 2019 tot stand in de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), het overlegorgaan van de Verenigde Naties waar vakbonden, werkgevers-

organisaties en overheden samen arbeidsnormen uittekenen.

Deze conventie, waar het ABVV zich ook hard voor ingezet heeft, erkent dat seksisme niet alleen op de werkvloer, maar ook thuis of op weg naar het werk een verwoestende impact heeft. Want de gevolgen van een maatschappelijk fenomeen, dat ook buiten het werk voorkomt en zich bijv. uit in huiselijk geweld, nemen we mee naar onze job. Seksisme in de privésfeer treft zo de

gezondheid van werknemers, hun veiligheid en hun productiviteit.

Conventie 190 sterkt wereldwijd alle vakbondsactivisten die al jaren hameren op hun rechten op de werkvloer, maar landen moeten de conventie wel bekrachtigen en vervolgens vertalen in nationale wetgeving. En dan hebben we echt een nieuw instrument in handen om seksisme te bannen.

➔ [Meer over de wereldwijde strijd tegen seksisme op claimdewerkvloer.be](https://claimdewerkvloer.be)



▷ De spiraal van geweld doorbreken

Bij seksistisch of seksueel geweld op het werk kan het gaan om misplaatste gebaren, vulgaire taal of storende opmerkingen, seksueel getinte berichten of uitspraken, versturen van obscene teksten of foto's, gênante verzoeken maar ook ongewenst fysiek contact en zelfs seksuele betrekkingen onder dwang. Belangrijk: het is een spiraal van geweld die vanaf het eerste teken moet stopgezet worden. Door ons allemaal. Samen.

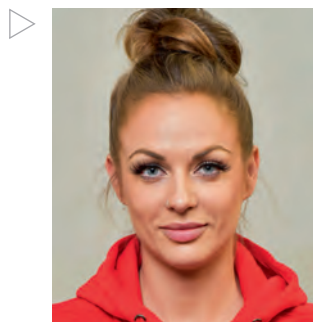
Meestal begint het met ridiculiserende woorden, twijfelachtige grappen of een valse 'hulpvaardigheid' waar niemand aandacht aan besteedt, aangezien er als een soort van slechte traditie een **cultuur van seksisme** gegroeid is. Wordt dit niet aangekaart door slachtoffers, omstaanders of getuigen, dan gaat het vaak van kwaad naar erger.

We moeten zo snel mogelijk handelen. Praat met collega's. Informeer je delegatie of leidinggevende, die dit ernstig moet nemen en er gevolg aan geven. Vergeet niet dat het **nét** de taak is van de werkgever om te waken over het welzijn van werknemers. Doe beroep op de vertrouwenspersoon, die als rol heeft te luisteren, te ondersteunen, te bemiddelen of door te sturen naar gespecialiseerde diensten. Dien een klacht in. Kortom: kaart het probleem aan want dit kan voorkomen dat andere werknemers slachtoffers worden.

Slachtoffers-collega's kunnen al onze hulp en ondersteuning gebruiken. Het moet gezegd en herhaald worden: de pestkop, seksist of agressor die een hiërarchische overste kan zijn, maar ook een directe collega, een klant, leverancier, ... blijft vanzelfsprekend altijd 100% verantwoordelijk. Flauwe excuses zoals verwijzen naar de kledij die het slachtoffer draagt, zijn niet onschuldig: het gaat helemaal niet om een verzachtende omstandigheid, iedereen mag dragen wat hij/zij wilt.

Schoonmaakster Nadine trok op tijd aan de alarmbel

Nadine: "Als schoonmaakster in een hotel ontmoet ik allerlei hotelgasten. De meesten zijn vriendelijk en verlaten vaak hun kamer als ik kom poetsen. Bij anderen gaat dat minder vlot. Enkele jaren geleden werd ik seksueel geïntimideerd op het werk. Toen ik de eerste keer ging schoonmaken bij een man op leeftijd deed hij de deur open... in zijn blootje! Geschrokken vroeg ik om iets aan te trekken, wat gelukkig ook gebeurde. Maar de volgende keer trof ik de man naakt aan op het bed. Het werd mij duidelijk dat ik deze situatie niet alleen zou kunnen oplossen. Ik besloot weg te gaan zonder schoon te maken en meldde dit aan mijn werkgever. Hij contacteerde de hotelmanager en die nam op zijn beurt contact met de hotelgast."



Cathy werd bij de recente sociale verkiezingen meteen verkozen als plaatsvervanger. Ze wil als delegee een luisterend oor bieden aan collega's met vragen of problemen. En ze is vastbesloten om aan te pakken wat onrechtvaardig is.

”

De collega's weten wat ze aan mij hebben

Seksisme

Cathy Van Rymenam, delegee bij metaalbedrijf Alvanco Aluminium

“Ik kan niet tegen onrecht. Dat is al zo sinds ik klein ben”, vertelt kersvers delegee Cathy Van Rymenam. “Dus toen ik jaren geleden in een bedrijf terecht kwam waar **vrouwonvriendelijke en racistische opmerkingen** schering en inslag waren, heb ik mij meteen laten horen. Maar de situatie werd na een tijd onhoudbaar. Omdat de directie zo'n luis in de pels als ik liever kwijt dan rijk was, moest ik daar uiteindelijk vertrekken. Bij mijn vorige baan was er geen vakbond, dus toen ik 2 jaar geleden bij Alvanco kwam werken, was de beslissing snel genomen: ik wilde mij nuttig maken als vakbondsafgevaardigde.”

Bij Alvanco Aluminium Duffel werken er maar **enkele vrouwen** op een totaal van 650 arbeiders. Cathy is de enige vrouw op haar

afdeling. Bij de bedienden werken er wel meer dames. Cathy: “In het begin heb ik wel wat tegenwind gekregen. Het gevoel dat ik een indringer was in het mannenbastion, is snel gekeerd. We hebben een goed team, er is veel respect tussen de collega's en ze weten wat ze aan mij hebben.”

“Het zijn mijn eerste stappen als vakbondsdelegee. Ik groei momenteel volop in mijn rol met de ondersteuning van mijn hoofddelegee. De komende jaren wil ik een toegankelijk **aanspreekpunt** zijn voor collega's om op tijd problemen te vatten. Ik ga een punt maken van extra vrouwen op de werkvloer en ik wil waken over rechtvaardigheid en eerlijkheid voor iedereen op de werkvloer.”

Zwijgen is geen optie

Een werkplek zonder seksisme begint met het bespreekbaar maken van wat er aan de hand is en met de mogelijkheid het seksisme aan te klagen. We moeten problematisch gedrag elke dag bestrijden.

Onderzoek en getuigenissen leren dat het moeilijk is om het zwijgen te doorbreken en dat veel vrouwen de ongepaste opmerkingen en de foute commentaren ondergaan. Vrouwen die het probleem aan een leidinggevende of een vakbondsafgevaardigde durven te melden, zijn zeldzaam. Het zou gaan om 9% tot 16% (European Observatory). Opvallend: dit cijfer loopt op tot 27% bij vrouwen jonger dan 25 jaar, terwijl het bij de 'oudere' werkneemsters naar 10% zakt. In de enquête JUMP bevestigen meer dan 8 vrouwen op 10 dat ze nooit een beroep hebben gedaan op gezagsinstanties (binnen de onderneming, de politie...) om feiten aan te klagen.

Een werkvloer vrij van seksisme? Ga de strijd aan!

Handel

Getuige van seksisme op de werkvloer?

Als getuige ben je ook betrokken partij. Reageer: veroordeel het seksisme openlijk. Er is wetgeving ter zake en er zijn regels rond begeleiding. Kaart het probleem aan bij je delegee en/of een leidinggevende, de vertrouwenspersoon, de preventie-adviseur.

Herken

Versterk jij stereotypen?

Kijk naar jezelf en anderen. Wees niet bang om jezelf en je collega's in het oog te houden en samen te gaan voor respectvolle communicatie. Let op je taal en op je handelingen. Doe niets want anderen kan kwetsen. Tracht subtiel seksisme te herkennen. Zo leer je om kordaat te reageren. Zelfs al gaat het om 'maar een grapje'. Grapjes zijn niet

grappig wanneer ze kwetsen. Pas dit toe op jezelf of een dierbare en je zal snel merken of het kan.

Wees open

Durf jij ruimenkend te zijn?

Een enge, verstarde kijk versterkt stereotypen. Wees dus niet bang van wie 'anders' is. Respecteer de mensen om je heen. We zijn allemaal verschillend, en dat is maar goed ook. Toch moeten we erover waken dezelfde rechten te hebben.

Luister

Neemt iemand jou in vertrouwen?

Voel je vereerd! Luister zonder vooroordelen en draag je steentje bij. Geef steun aan je collega's.

Info en hulp

Meer info over je rechten? Slachtoffer of getuige van discriminatie (op basis van geslacht), seksisme, ongewenst (seksueel) gedrag, pesterijen? Maak hiervan melding bij het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Bel het gratis nummer 0800/12 800 (kies nummer 1 in het menu) of vul het formulier in op <https://igvm-iefh.belgium.be/nl>

Vraag Antwoord

Geboorteverlof: 15 dagen vanaf dit jaar

Het geboorteverlof wordt stapsgewijs opgetrokken. Als werknemer-vader of mee of co-ouder heb je nu recht op 15 dagen geboorteverlof wanneer je kind geboren is op of na 1 januari 2021.

1 Wat?

Als werknemer in de privésector met een contract, heb je het recht om afwezig te zijn naar aanleiding van de geboorte van je kind. Je kan geboorteverlof opnemen wanneer je een wettelijke afstammingsband met het kind hebt (vader of gehuwde meemoeder), of je bent op het moment van de geboorte gehuwd met de persoon ten aanzien van wie de afstamming vaststaat (mee-ouder), of je woont op dat moment wettelijk of permanent en affectief samen met die persoon of je woont minstens 3 jaar voorafgaand aan de geboorte onafgebroken samen met de moeder bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft (co-ouder).

Slechts één werknemer heeft recht op het geboorteverlof voor het kind. Bestaat er een wettelijke afstammingsband langs vaderszijde, dan kan enkel de natuurlijke vader het verlof opnemen.

2 Hoeveel dagen?

Je hebt recht op

- 10 dagen als het kind wordt geboren vóór 1 januari 2021;
- 15 dagen als het kind wordt geboren vanaf 1 januari 2021 en vóór 1 januari 2023;
- 20 dagen geboorteverlof als het kind wordt geboren vanaf 1 januari 2023.

3 Hoe opnemen?

Je mag de dagen zelf vrij kiezen en spreiden. Je hoeft niet het volledig verlof (in één keer) op te nemen. Enige voorwaarde: je moet de dagen geboorteverlof opnemen binnen de 4 maanden na de bevalling (de dag van de bevalling geldt als de eerste dag van deze termijn). Bij een tweeling of een meerling worden de dagen geboorteverlof slechts 1 maal toegekend.

4 Vergoeding

Tijdens de eerste drie dagen behoud je jouw volledig loon. Verwittig je werkgever vooraf van de bevalling en je voornemen om je recht op geboorteverlof te nemen. Verwittig hem opnieuw bij de geboorte. Bezorg de nodige

bewijzen: een kopie van de geboorteakte (die ontvang je wanneer je de geboorte aangeeft bij de gemeente), desgevallend een huwelijksakte, een bewijs van samenwonen of een uitreksel uit het bevolkingsregister.

Tijdens de volgende dagen van het geboorteverlof (max. 7 dagen voor geboortes voor 1/01/2021, max. 12 voor geboortes vanaf 1/01/2021, max. 17 voor geboortes vanaf 1/01/2023) ontvang je geen loon, maar een uitkering via je ziekenfonds. Dien een aanvraag in bij je ziekenfonds en bezorg de gevraagde informatie. Je werkgever geeft het loon door waarop de uitkeringen berekend worden. Je ziekenfonds checkt alles, berekent en betaalt je uitkering.

Goed om weten:

- Deze uitkering is vastgelegd op 82% van het gedeelde brutoloon, met een (bruto) plafond van 120,52 euro per dag. Van dit bedrag houdt jouw ziekenfonds een bedrijfsvoorheffing in (11,11 %). Dit bedrag wijzigt bij indexaanpassingen en vind je terug op de website van het RIZIV: www.riziv.fgov.be (zie 'Zwangerschap en geboorte', 'Bedragen en loonplafonds');
- De uiteindelijke belastingen op deze uitkering worden pas 2 jaar later in rekening gebracht bij de eindafrekening van je belastingen.

Sommige sectoren of bedrijven voorzien bij cao meer dan 3 dagen met loonbehoud. De werkgever legt dan voor de overige dagen het verschil tussen het loon en de uitkeringen van het ziekenfonds bij. Informeer je bij je werkgever, je delegee en/of je ABVV-afdeling.

5 Ontslagbescherming

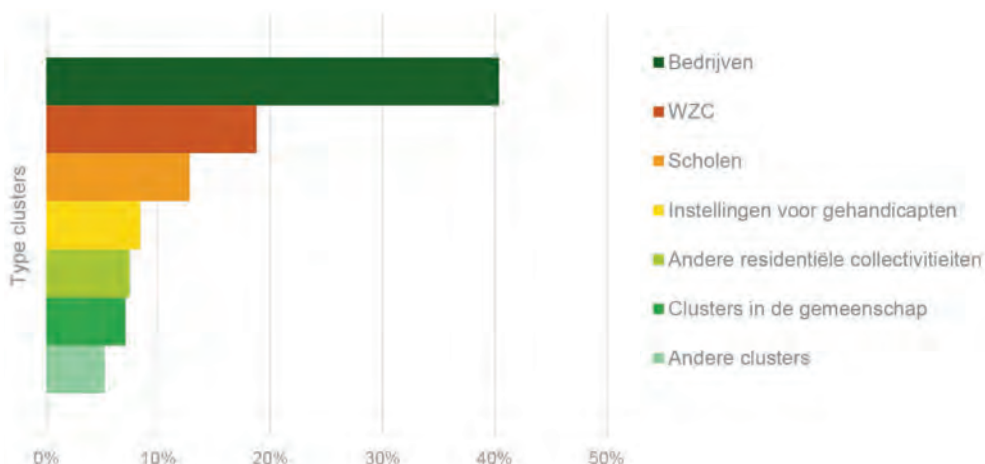
Je werkgever, behalve om een reden die vreemd is aan het geboorteverlof, mag je arbeidsovereenkomst niet eenzijdig beëindigen vanaf het moment dat hij schriftelijk ingelicht werd (houd daarom een bewijs bij) tot 3 maanden na die kennisgeving. Bij niet-naleving zal je werkgever een forfaitaire vergoeding moeten betalen gelijk aan het loon voor drie maanden, bovenop de verbrekingsvergoeding die desgevallend verschuldigd is. ■



Bedrijven: eerste verspreidingsplaats van COVID-19

We dringen hier al maanden op aan: de rol van de werkplaats in de evolutie van deze epidemie is steeds onderschat. Vandaag is onze oproep eindelijk gehoord. Sciensano, het federaal onderzoekscentrum voor de gezondheid, publiceert vanaf heden wekelijks de meest voorkomende plaatsen van besmetting.

Actieve clusters gerapporteerd door de regio's per type cluster, België, week 53 (28/12 tot 3/01)



Het is dan ook niet verrassend voor de Algemene Centrale - ABVV dat de eerste besmettingen plaatsvinden op het werk. Het gaat om meer dan 40% van de ontdekte uitbraken. En dit resultaat weerspiegelt nog niet de volledige realiteit van de impact van het werk, gezien werknemers uit sectoren zoals scholen, ziekenhuizen of rusthuizen in hun eigen sector opgenomen worden en niet onder de categorie 'bedrijf' vallen. Dit cijfer zou dus veel hoger moeten liggen.

Het plotselinge verschijnen van gegevens over de werkplaats toont aan dat onze oproep niet onbelangrijk was. En zo bevestigen de resultaten dus wat wij van in het begin dachten. Nu moeten nog de **gepaste maatregelen** genomen worden op die werkplaatsen. Daarom herhalen we onze eisen:

- Een bredere erkenning van COVID als beroepsziekte.
- Een volledige toepassing van de welzijnsreglementering op het werk en een analyse van de specifieke risico's dat COVID in bedrijven vormt.
- Een echte controle op de maatregelen die naar aanleiding van deze risicoanalyses worden genomen.
- Een grondigere analyse van deze gegevens, zodat sectoren die een risico vormen geïdentificeerd kunnen worden en de preventie versterkt kan worden. ■

Onzekere jobs: negatief effect op gezondheid en welzijn

Uit recent onderzoek door de VUB blijkt dat onzekere jobs risico's met zich meebrengen voor de gezondheid en het welzijn van werknemers. De gezinssituatie, een laag gezinsinkomen of werk-privéconflicten bijvoorbeeld, speelt daarbij een belangrijke rol.

Een onzekere job is er een zonder vast contract, deeltijds, laagbetaald en waar er sprake is van flexibele of onvoorspelbare werkuren. Dergelijke jobs nemen jammer genoeg toe, ook in België.

Uit een enquête van de VUB bij 3000 personen is duidelijk geworden dat zij die een onzekere job hebben, slecht scoren op het vlak van welzijn en gezondheid. Het welbevinden van deze werknemers is daarbij slechter wanneer er sprake is van een laag gezinsinkomen of wanneer er geen goede werk-privébalans is.

Verder blijkt dat vooral werknemers uit de bouw, de bewaking en de dienstensektoren kwetsbaar zijn. Zij lopen meer risico op

gezondheids- en welzijnsproblemen door de lage lonen (en dus lage gezinsinkomens), door de onregelmatige werkuren (die bijdragen tot een onevenwichtige werk-privébalans) en door fysieke letsels en blessures. Deze werknemers hebben daarbij ook te maken met tijdsdruk tijdens het uitvoeren van hun job, zware fysieke werkomstandigheden en een gebrek aan autonomie of taakvariatie. Er bestaat een duidelijk verband tussen deze arbeidsomstandigheden en onzekere werk: kwetsbare werknemers worden vaker blootgesteld aan dat soort arbeidsomstandigheden omdat ze structureel minder inspraak en keuze hebben in het bepalen van hun werk-omstandigheden.

Meer info op www.precariouswork.be ■

➔ Scan de QR code en neem deel aan de tweede enquête over onzekere werk in België.



Textiel, kleding en confectie en textielverzorging in 2021



Elie Verplancken

Annelies Deman

Corona en de Brexit zorgen voor **belangrijke uitdagingen**

De textiel- en confectiesectoren kennen momenteel heel wat uitdagingen: corona, maar zeker ook de Brexit. Maar met de nieuw verkozen militanten staat de Algemene Centrale de komende vier jaar alvast sterk. We overlopen de uitdagingen en prioriteiten met Elie Verplancken, de voormalige federaal secretaris voor de textiel- en confectiesectoren die met SWT vertrekt, en Annelies Deman, die hem op 1 januari opvolgde.

2020 was natuurlijk een bijzonder jaar: heeft de coronacrisis hard toegeslagen in textiel en kleding?

Elie Verplancken: "Tijdens de eerste lockdown waren een aantal bedrijven volledig gesloten en was er 25% minder tewerkstelling, maar op jaarbasis komen we bij zo'n 16%. We beschikken nog niet over alle cijfers en we zullen pas in de loop van 2021 de volledige impact kennen. Al bij al denk ik dat er toch minder schade aangericht is dan aanvankelijk gevreesd. Voor de textielsector is er echter een andere risicofactor die misschien veel grotere gevolgen zal hebben: de Brexit. Het Verenigd Koninkrijk is een van de grootste afnemers van de Belgische tapijtsector. Het is heel moeilijk om in te schatten wat de impact gaat zijn."

Welke rol heeft de Algemene Centrale de voorbije jaren kunnen spelen in de sectoren?

Elie Verplancken: "We hebben vroeger reeds onderhandelingen gevoerd voor de invoering van de tweede pensioenpijler in de textielindustrie. Dat lag aanvankelijk erg moeilijk bij de werkgevers, maar tijdens

de laatste onderhandelingen voor een sectorale cao zijn we tot een vergelijk gekomen en vanaf 2021 komt de tweede pijler er. Ook is er hard gewerkt aan een gemeenschappelijke functieclassificatie voor arbeiders en bedienden. Door de loonnormwet was het niet eenvoudig om in de sectoren over grote loonsverhogingen te onderhandelen, maar we hebben toch het maximum uit de brand kunnen slepen."

De sociale verkiezingen zijn net voorbij, blijft het ABVV sterk in de textiel?

Elie Verplancken: "In 132 bedrijven uit de sectoren textiel, confectie en textielverzorging werden er sociale verkiezingen georganiseerd. In de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk haalde het ABVV 34% van de mandaten (een vooruitgang van 1,4%) en in de Ondernemingsraad 32,6% (een vooruitgang met 0,5%). We zijn dus tevreden! Vooral in de textielverzorging gaan we vooruit en dat is belangrijk, want de werkdruk is in die sector enorm hoog."

Een nieuwe periode, een nieuwe federaal secretaris. Wat zijn de prioriteiten voor de komende jaren?

Annelies Deman: "Het is duidelijk dat we voor een heel belangrijk jaar staan: met de nasleep van corona én de onzekerheid van de Brexit. De onderhandelingen voor een interprofessioneel akkoord (IPA) en de uitwerking daarvan in de sectoren worden essentieel. Dat wordt een hele uitdaging. Maar in de eerste plaats wil ik de sectoren ook beter leren kennen. De sociale verkiezingen zijn net achter de rug. Er worden nieuwe ploegen samengesteld die heel gemotiveerd zijn. Ik kijk ernaar uit om hen te ontmoeten. Want de kracht van onze vakbond zit natuurlijk bij de basis, op de werkvloer." ■



Bewakingsagenten staan vooral bekend voor het garanderen van de veiligheid van personen, publieke of private plaatsen, gebouwen en meer. Sinds maart 2020 moeten deze bewakingsagenten er ook op toezien dat de coronamaatregelen gerespecteerd worden. Geen gemakkelijke opdracht, gezien agressie tegen deze werknemers vaker voorkomt.

“Wij doen ook maar onze job.” Agressie tegen de bewakingsagenten moet stoppen!

“Wij staan aan winkels en moeten de mensen aansporen de maatregelen te respecteren, maar dat wordt niet altijd in dank afgenomen. Mensen zijn vooral verbaal agressief, hoewel een concullega enkele maanden geleden in het ziekenhuis belandde met een zware hersenschudding”, vertelt bewakingsagent Patrick.

Zowel hij als zijn collega's hebben opgemerkt dat de verbale agressie tegen de bewakingsagenten toegenomen is tijdens de coronapandemie. Terwijl deze werknemers de mensen moeten wijzen op het respecteren van de coronamaatregelen (afstand houden, mondmasker correct dragen, alleen ko-

men winkelen, een winkelkar nemen, handen ontsmetten,...), hebben ze het gevoel dat de mensen stilaan hun motivatie verliezen. “Wanneer dat agressieve gedrag de kop opsteekt, proberen we de mensen uit te leggen dat deze maatregelen door de regering zijn genomen. Wij doen ook maar onze job, we doen wat er ons wordt opgedragen”, aldus Patrick.

Onnodig dus om het de bewakingsagenten kwalijk te nemen, gezien de regering de regels bepaalt. Hoog tijd om toleranter te zijn en respect te blijven hebben voor de bewakingsagenten, die een essentiële rol spelen bij het verminderen van het risico op blootstelling aan COVID-19. Het is met respect dat zij de veiligheid van iedereen garanderen! ■



”

Samen werken
aan een betere
toekomst

Rohnny Champagne en Frank Moreels



Onze verbintenis voor 2021

‘In het hart van iedere moeilijkheid ligt een kans’

Poëtische woorden van een slimme man, Albert Einstein was duidelijk een optimist. Maar dat zijn wij bij ABVV-Metaal en BTB ook. We kijken met hoge en positieve verwachtingen uit naar 2021. Samen grijpen wij dit nieuwe jaar aan om er verder tegenaan te gaan en die kansen die er liggen te benutten.

Kansen om betere sociale voorwaarden op tafel te krijgen.

Kansen om gemotiveerde, nieuwe en ervaren delegees verder te vormen en hun belangrijke werk te laten doen.

Kansen die voortvloeien uit onze samenwerking om jullie nog beter te dienen. Om samen aan een betere toekomst te werken, voor alle werknemers.

Aan de slag

Aan de vooravond van de IPA-onderhandelingen en daaropvolgend de sectoronderhandelingen maken we ons op om de vele eerbetuigingen voor de werknemers tijdens corona ook om te zetten in effectieve loonsverhogingen, echte jobs en betere, veiligere werkomstandigheden.

Als vakbond is het onze job om het sociale vangnet te blijven versterken en niet te laten uithollen door besparingen of ideologische motieven. Daar strijden wij voor op alle niveaus binnen onze organisaties.

We doen dit niet alleen, want samen staan we sterker!

We zetten ook deze Metaal/Transport-samenwerking intensief verder. We breiden de gezamenlijke kantoren verder uit. Zo willen we onze service nog beter laten aansluiten op jullie noden. Vorming gaat in 2021 nog een paar professionele stappen verder, deels online en van zodra het weer mag live. We starten binnenkort met een gemeenschappelijk juridisch platform om zo onze delegees, propagandisten en secretarissen nog beter van alle informatie te voorzien.

We doen dit inderdaad niet alleen; duizenden sterkhouders staan jaar in en jaar uit onze leden bij met raad en daad. Vakbondswerk om trots op te zijn en met veel opportuniteiten die nog voor ons liggen. Als vakbond staan we daarom niet stil, we zijn er 365 dagen per jaar en laten niemand achter. Dat is onze verbintenis voor 2021! ■

Rohnny Champagne
Voorzitter ABVV-Metaal

Frank Moreels
Voorzitter BTB


ABVV BTB


Nieuwjaarscadeau voor onze leden: extra kortingen én nieuwe app

Om 2021 goed in te zetten, steken we ons voordelenplatform MyAdvantage in een nieuw jasje. Ons doel: jou trakteren op nog meer exclusieve kortingen en aanbiedingen. Zo kun je maximaal genieten van verlaagde prijzen, in je vrije tijd en voor al je aankopen.

Een frisse look, meer functionaliteiten, extra aanbiedingen, gebruiksgemak, maar vooral een spiksplinternieuwe mobiele app! Met deze nieuwe app zul je op elk moment kunnen genieten van je voordelen, waar je ook bent. Fantastisch toch?

Al onze leden, met of zonder een account op het oude platform, ontvangen een mail met meer praktische uitleg.

Je lidgeld terugverdienen?

Dat doe je via MyAdvantage

HIER ZIJN ENKELE VAN JOUW AANBIEDINGEN:

bol.com Carrefour DECATHLON Klassewijnen GARDIA

➔ Vragen? Mail naar info@abvvmetaal.be als lid van ABVV-Metaal of naar info@btb-abvv.be als je lid bent bij BTB.



Alle sociale uitkeringen op een rij? Check ons e-book!

Op zoek naar een compleet overzicht van alle huidige sociale uitkeringen? Raadpleeg het e-book 'Alle sociale uitkeringen op een rij' op onze website. De update van januari 2021 is vanaf nu beschikbaar!

➔ Surf naar www.abvvmetaal.be en klik door naar de Downloadzone (e-books)



BTB blijft zich inzetten voor de taxichauffeurs!

BTB lanceert een handig drietalig en compact taxiwoordenboekje voor alle taxichauffeurs. Loontrekkende of zelfstandige taxichauffeur? Voor ons maakt het niets uit want BTB is de vakbond van en voor alle taxichauffeurs!

➔ Ook een exemplaar van het taxiwoordenboekje? Vraag er gerust eentje in je plaatselijk BTB-ABVV-kantoor of via e-mail op info@btb-abvv.be met vermelding Taxilingo. Of je surft naar bit.ly/TaxiLingoNL

Deze bedrijven stappen het nieuwe jaar in met een knal!

Terwijl de coronapandemie nog niet voorbij is en onze economie betere tijden heeft gekend, is het niet allemaal kommer en kwel. Met de start van het nieuwe jaar zijn er diverse ondernemingen die het momenteel goed tot zeer goed doen. Zo ook enkele van onze grote metaal- en logistiek-bedrijven. Zowel logistiek Kuehne+Nagel, als transportbedrijf H. Essers hebben een cruciale rol toebedeeld gekregen in de verdeling van covid 19-vaccins in Europa. Voor BTB-voorzitter Frank Moreels is het zo klaar als boter: "De transportarbeiders bewijzen eens te meer essentieel te zijn." Ook bij metaal-bedrijven Bombardier Brugge, Volvo Cars Gent en Vandewiele in Marke wordt momenteel volop geïnvesteerd, groeit de tewerkstelling en zijn de vooruitzichten rooskleurig.

Lees deze verhalen van hoop. Stuk voor stuk tonen ze aan dat de metaal- en transportbedrijven in ons land nog een mooie toekomst hebben. Meer zelfs, ze geven die toekomst mee vorm door in te zetten op innovatie, duurzame groei en competente werknemers.

BOMBARDIER: STABILITEIT EN WERKZEKERHEID

De Brugse treinbouwer Bombardier (binnenkort Alstom) zit vandaag in een positieve flow. Eind vorig jaar plaatste de NMBS een bijkomende bestelling van 204 dubbeldekkertreinen, goed voor een investering van 450 miljoen euro. Samen met de reeds lopende projecten, betekent dit dat de **werkzekerheid** de komende jaren gegarandeerd is. Op 29 januari 2021 wordt ook de overname van Bombardier door het Frans-Amerikaanse Alstom definitief afgerond.

Voor de tewerkstelling zijn de recente ontwikkelingen een goede zaak, zegt Freddy Bakker, hoofddelegee van ABVV-Metaal: "In de laatste maanden van 2020 werden hier al honderd tijdelijke contracten omgezet in vaste contracten. En vandaag zoeken we nog werknemers, zij het in eerste instantie tijdelijk. Momenteel werken hier bijna 380 arbeiders."

Ook de overname ziet Freddy positief tegemoet: "Binnen de Europese tak van Alstom zal de fabriek in Brugge een van de enige zijn die rollend materieel gaat bouwen. Dat is goed voor onze toekomst. We hebben natuurlijk geen glazen bol, maar ik durf toch te zeggen

dat we nu stilaan moeten evolueren naar stabiliteit en werkzekerheid voor enkele jaren."

ABVV-Metaal volgt de overname trouwens van heel nabij op en waakt erover dat bestaande afspraken en cao's niet (in negatieve zin) zullen worden aangepast door de nieuwe eigenaar: "Vóór 29 januari willen we nog enkele bestaande cao's bekrachtigen en verlengen."

H. ESSERS: CHAUFFEURS VERDELEN PFIZER-VACCINS OP TWEDE KERSTDAG

Belgisch transportbedrijf H. Essers haalde als logistieke partner van farmabedrijf Pfizer in Puurs eind december het Europese contract binnen voor de **verdeling van de Pfizer-vaccins in Europa**. De logistiek is sinds 2006 gespecialiseerd in het transport van farmaproducten met een bijzondere aandacht voor de koudeketting. Dat wil zeggen dat de temperatuur van geneesmiddelen constant moet blijven tijdens het transport. De opleggers van H. Essers bevatten allerhande sensoren om de temperatuur te meten. Vanuit een controletoren worden al deze sensoren opgevolgd. Een goede zaak voor het covid 19-vaccin van Pfizer, dat aan -70°C moet worden vervoerd.

Pfizer gaf de opdracht om het vaccin op tweede kerstdag in alle lidstaten van de EU tegelijk te bezorgen. Dat betekent dat er al vrachtwagens vanuit België op kerstdag of ervoor moesten vertrekken om op tijd aan te komen. Essers stond niet alleen in voor de vrachtwagens en de chauffeurs, maar ook voor de beveiliging van het transport.

Essers, een Limburgs familiebedrijf, is al jaren aan een **opmerkelijk groeitraject** bezig. De voorbije vijf jaar groeide het bedrijf met zo'n 10 % per jaar. De sleutel tot hun succes ligt in de specialisatie in nichesectoren, zoals farma en chemie, die een gerichte aanpak en middelen vergen. H. Essers investeert daarom ook steeds meer in eigen magazijnen, waardoor het evolueerde van een transportbedrijf naar een geïntegreerde logistieke speler. Essers nam onlangs bovendien bedrijven in de chemische logistiek over in Frankrijk en Nederland.





Metaal- en transportbedrijven geven de toekomst mee vorm door in te zetten op innovatie, duurzame groei en competente werknemers.

VOLVO CARS: NIEUWE ELEKTRISCHE WAGEN ZORGT VOOR EXTRA TEWERKSTELLING

Ook op Volvo Cars Gent valt goed nieuws te noteren. In het najaar van 2021 zal er gestart worden met de productie van een nieuw elektrisch model. Over welke wagen het precies gaat is nog niet duidelijk, dat zal in het voorjaar bekend gemaakt worden aan de buitenwereld. Vast staat wel dat het nieuwe model zal zorgen voor bijkomende tewerkstelling.

Een eerste reactie krijgen we van Philippe De Schryver, onze ABVV-Metaal-hoofddelegee op het bedrijf: "Wij zijn zeer tevreden en trots dat we dit nieuwe model mogen maken. Dit toont aan dat er geloof is in **een toekomst voor Gent**. Wij zijn de enige Volvo-fabriek in Europa die vandaag elektrische wagens bouwt. Vorig jaar was een pechjaar - vooral omwille van corona - maar 2021 en 2022 zien er zeer goed uit. We gaan opnieuw topjaren tegemoet. Tegen 2022 willen we hier 135.000 elektrische wagens maken. Dat is 60% van onze totale productie." Philippe voegt er nog aan toe: "We pakken vooral uit met de gedrevenheid en de inzet van onze werknemers. Elk jaar opnieuw verwezenlijken we de afgesproken doelstellingen en dat verklaart onze groei."

Volvo Cars zet sterk in op elektrificering. Tegen 2025 wil de Zweeds-Chinese autobouwer dat de helft van zijn globale verkoop uit elektrische wagens bestaat. En de Gentse site speelt een **voortrekkersrol** in die strategie. Philippe: "De (gedeeltelijke) omschakeling naar elektrisch verloopt goed. Dat komt vooral omdat hier serieuze voorbereidingen gebeuren en het product eerst volledig in orde moet zijn vooraleer het in productie gaat. In de batterijfabriek - die trouwens sneller groeit dan verwacht - wordt precisiewerk geleverd en is er veel aandacht voor de veiligheid. Momenteel werken daar ongeveer zestig mensen in twee ploegen en binnenkort komt er nog een nachtploeg bij."

Het tweede elektrische model dat binnenkort gelanceerd wordt, zorgt dus voor **bijkomende tewerkstelling**. Philippe: "Die stijging zal geleidelijk gebeuren. Vandaag maken we hier 35.000 elektrische wagens, tegen 2022 moeten dat er 135.000 worden. Dat is bijna vier keer zoveel. We hebben nood aan zeer diverse profielen,



ABVV BTB



zowel bij de arbeiders als bij de bedienden. Op Volvo wordt zeer veel geïnvesteerd in opleiding, maar toch zullen we ook extern op zoek moeten naar heel wat technische geschoolde arbeidskrachten."

KUEHNE+NAGEL: OPSLAG EN VERDELING MODERNA- VACCIN VANUIT BELGISCHE HUB

Begin januari maakte de Zwitserse logistiek Kuehne+Nagel bekend dat het de opslag en distributie van het covid 19-vaccin van Moderna zal verzekeren. Daarbij zal de farmahub in België van de Zwitserse logistiek een **sleutelrol** spelen. Het internationaal supplychaincontract betreft de distributie van het vaccin naar markten in Europa, Azië, het Midden-Oosten, Afrika, en delen van Noord- en Zuid-Amerika. In Europa gebeurt de productie bij Lonza in Visp, Zwitserland.

Ons land speelt al langer een belangrijke rol in de farmalogistiek van de Zwitserse groep, met een gespecialiseerd distributiecentrum in Geel, dat onlangs is uitgebreid, en een farmahub van 15.000m² op Brussels Airport, die in september openging. Naar alle waarschijnlijkheid zullen de **vaccins** vanuit Zwitserland naar België worden vervoerd om van daaruit via de weg en de lucht naar het netwerk van Kuehne+Nagel in de verschillende landen te worden verdeeld. Dat bestaat uit 230 vestigingen wereldwijd. In Europa zal het vervoer over de weg gebeuren. Daarvoor beschikt de groep over een eigen vloot van meer dan tweehonderd speciale voertuigen voor farmatransport.

VANDEWIELE: EEN GROTE OVERNAME EN VEEL WERK

Weefmachinebouwer Vandewiele beleeft eveneens goede tijden. Net voor het jaareinde nam het West-Vlaamse familiebedrijf zijn Italiaanse sectorgenoot Savio over. Met een prijskaartje van enkele honderden miljoenen euro's gaat het om de **grootste overname uit de geschiedenis van de onderneming**.

ABVV-Metaal-hoofddelegee Lesley Vergote bevestigt het goede nieuws: "Via een speciale ondernemingsraad werden we op de hoogte gebracht van de overname. Savio is een bedrijf waar garen worden gemaakt in een spinnerij. Dat is iets wat wij hier zelf niet doen. We gaan ook technologie en software uitwisselen. We kunnen dus **van elkaar leren en elkaar versterken**. Ook ons klantenbestand wordt groter. Dat is goed nieuws."

Vandewiele draait ondertussen opnieuw op volle toeren, aldus Lesley: "Enkel in de gieterij is er nog een beetje tijdelijke werkloosheid. In de rest van het bedrijf is het momenteel zeer druk. Er wordt bekeken om mensen van de gieterij op tijdelijke en vrijwillige basis te laten overplaatsen naar andere afdelingen. Er werden recent ook een twintigtal uitzendkrachten aangeworven. Na de herstructurering van eind 2019 is dat dus een **positieve evolutie**. We hopen dat het zo blijft." ■

Friesland Campina sluit het bedrijf Yoko Cheese in Genk

Begin november kwamen de werknemers van Friesland Campina, via de pers (!), te weten dat hun bedrijf een herstructurering plant en ongeveer 1000 jobs wil schrappen in België, Nederland en Duitsland. Op donderdag 10 december 2020, kwam de aankondiging dat de vestiging Yoko Cheese in Genk eind 2021 zal sluiten. Dit betekent een verlies van 250 banen.

De directie van Friesland Campina verstoopt zich achter de coronacrisis. De crisis zou de winstmarge van het bedrijf aangetast hebben, terwijl het als voedingsbedrijf tot één van de essentiële sectoren behoort en dus steeds operatief is gebleven. "De directie verwijst in de motivatie van haar beslissing ook naar corona", reageert Nicole Houbrechts, gewestelijk secretaris Horval in Kempen-Limburg. "Maar dat is onterecht. De mensen hebben hier in coronatijd keihard gewerkt, ook in de weekends en na de normale daguren."

In werkelijkheid maakt deze sluiting deel uit van een schaalvergroting die al langer gepland stond. De site van Genk is te klein en de activiteiten worden overgeheveld naar Nederland. De vestiging in Genk is dus niet verlieslatend, integendeel; in 2019 werd er nog 4 miljoen euro winst geboekt. Er wordt dus de keuze gemaakt om 250 banen te schrappen om meer winst te maken en niet om minder verlies te lijden of om de toekomst van het bedrijf te waarborgen.

Extra hard

De werknemers van Yoko Cheese kregen vlak voor de eindejaarsperiode te horen dat ze op het punt staan hun job te verliezen. Dit komt extra hard aan in deze moeilijke en onzekere periode van 'social distancing' en tijdelijke werkloosheid, waar door iedereen extra inspanningen geleverd werden. Behalve door de aandeelhouders blijikbaar.

Na deze aankondiging bleef Yoko Cheese gesloten tot het einde van de week, om de werknemers te laten

bekomen van de emotie en om de week nadien er terug met volle moed tegen aan te gaan. Hoe medelevend van de directie...

Op maandag 14 december vond er een overleg plaats tussen de directie en de vakbonden. De enige eis van de vakbonden was een premie om het getroffen personeel te motiveren aan het werk te blijven. Ook hier toonde de directie zich van haar beste kant. "Er is gevraagd naar een motivatiepremie van 1.200 euro zoals in Campina Lummen eerder al werd uitbetaald", zegt Nicole Houbrechts. "Maar de directie kwam af met een premie van 400 euro bruto, waarvan 30 procent op de loonfiche zou komen en 70 procent bij vertrek. Toen onze afgevaardigden wezen op de premie in Lummen deed een lid van de directie de ongelukkige uitspraak dat het daar om bedienden ging die een hogere waarde hadden in het bedrijf. Even later werd die premie opgetrokken naar 450 euro, maar de veroorzaakte schade was al te groot." Als kers op de taart werd er aan deze premie een productie van 99 procent gekoppeld. Iets wat in normale omstandigheden al zeer moeilijk te halen is.

Staking

Na deze vergadering werd er overgegaan tot een staking. Aangezien we nog in volle Corona-periode zitten werd gevraagd om gewoon thuis te blijven in plaats van post te vatten voor de fabriekspoort, met uitzondering van een handvol mensen.

De staking duurde tot 21 december. De directie gaf uiteindelijk toe aan de eisen van de vakbond. Er werd een premie voorzien voor de arbeiders die overeenkomt met eerdere premies die aan de bedienden werden gegeven. Momenteel is het personeel terug aan het werk en is het verder onzeker afwachten op het vervolg van de procedure en op het sociaal plan.

Voor Horval is het onaanvaardbaar dat een bedrijf 250 gezinnen in financiële onzekerheid duwt om meer winst te maken voor een handvol aandeelhouders. ABVV Horval zal altijd klaar staan om het op te nemen voor de werknemers! ■



Handel in voedingswaren**Paritair comité 119: eindelijk een sectorakkoord!**

De opeenvolgende lockdowns hebben duidelijk gemaakt welke jobs en sectoren essentieel zijn voor onze samenleving. De handel in voedingswaren is een van deze sectoren. Er werd, geheel terecht, veel gesproken over de supermarktbedienden die steeds aan het werk moesten blijven in moeilijke en beangstigende omstandigheden. Maar rond de logistieke keten die de supermarkten bevoorraadt bleef het stil. **Voor ABVV Horval was een erkenning voor dit werk onontbeerlijk!**

De werkgeversfederaties (COMEOS, UNIZO en UCM) hebben zich vanaf het begin ver-

stopt achter de diversiteit van de sector, die bestaat uit zowel zeer kleine als zeer grote ondernemingen. Ze beweerden dat het om deze reden onmogelijk was om een akkoord op sectorniveau af te sluiten. Voor de werkgevers was dit voldoende reden om gelijk welk akkoord af te ketsen. Pas nadat er een stakingsaanzegging van het gemeenschappelijk vakbondsfront werd ingediend, behoorde een dialoog terug tot de mogelijkheden.

Na zeer lange en moeilijke onderhandelingen kon er een akkoord bereikt worden. Ten eerste werden alle tijdelijke

werkloosheidsdagen gelijkgesteld voor de berekening van de eindejaarspremie. Ten tweede werd er een solidariteitsakkoord gevonden: alle tijdelijke werkloosheidsdagen wegens corona tussen 31 maart 2020 en 31 maart 2021 zullen in acht genomen worden. Tot slot zal er een vergoeding van € 1,6 per dag tijdelijke werkloosheid betaald worden via het Sociaal Fonds.

Tijdens crisissen zoals vandaag zijn de Sociale Fondsen essentieel om de werknemers te beschermen. ■

Anti-syndicale praktijken in AB InBev Peru: ABVV Horval solidair met de vakbond BACKUS

Wij hebben al vaak aangekaart hoe anti-syndicaal het bedrijf AB InBev is in heel wat landen en meer bepaald in Peru. Naarmate er meer fusies kwamen en de groep een groter deel van de wereld veroverde, viel het sociaal overleg naar Belgisch model van AB InBev - de grootste, oorspronkelijk Belgische brouwerijgroep ter wereld - uiteen.

AB InBev wordt een gigantische reus die geen kritiek of weerstand duldt. In de verschillende landen kan dit een andere vorm aannemen, maar het principe en de methode zijn altijd hetzelfde: de oppositie, "de onruststokers" verpletteren, de syndicalisten liquideren die zich durven te verzetten tegen het beleid van de groep, de arbeidswereld verdelen en vertrouwen op vakbondsorganisaties die erop gericht zijn om een consensus vinden en die naar de pijpen dansen van de directie van het bedrijf. Dit is zo in België, denk maar aan het dossier van AB InBev Jupille, maar dit is evenzeer zo in Peru.

Het is frappant dat de groep op een gelijkaardige manier reageert! In Peru wil AB InBev de algemene secretaris van de vakbond BACKUS (een filiaal van AB InBev), Luis Samán ontslaan. Het bedrijf legt

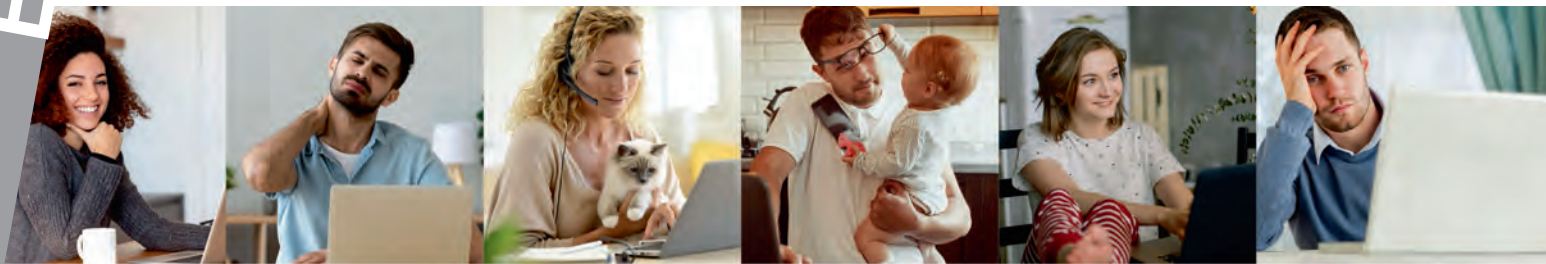
tevens ook klacht neer tegen Samán wegens laster en eist daarbij een zeer grote schadevergoeding (deze klacht kan stukken van mensen kosten en zelfs leiden tot een gevangenisstraf). In België heeft AB InBev de wettige uitoefening van het stakingsrecht laten verbieden door de rechtbank. Het bedrijf legde de delegees van het ABVV dwangsommen op, en liet beslag leggen op het roerend goed. Een multinational die miljarden winst opstrijkt, heeft de meubels van haar werknemers die minder dan €2.000 per maand verdienen in beslag willen laten nemen...

Het is hoog tijd om enkele puntjes op de i te zetten:

Een syndicalist is geen terrorist! Het stakingsrecht moet gerespecteerd en beschermd worden!

Wij moeten de werknemers verenigen in de strijd tegen deze anti-syndicale praktijken van AB InBev wereldwijd! ABVV Horval betuigt haar solidariteit en steun aan de kameraden van de vakbond BACKUS in Peru en aan de Algemene Secretaris Luis Samán.

Hasta la victoria siempre! ■



TELEWERK : TOP OF FLOP ?

DE RESULTATEN VAN ONZE ENQUÊTE



2020 was het jaar waarin het coronavirus genadeloos toesloeg in ons land. Toen ons land in lockdown ging werd telewerk voor heel wat mensen verplicht. Natuurlijk bestaat telewerk al langer, maar de verplichting forceerde een doorbraak in ondernemingen waar het eerder niet kon. Telewerk is in ieder geval een blijver. Daarom wilden wij weten hoe jullie dat ervaren. In oktober vorig jaar lanceerden we onze enquête 'Telewerk: top of flop'. Jullie reageerden massaal op onze oproep en vulden de vragenlijst in. Het doel was duidelijk: wat zijn jullie verwachtingen? Willen jullie het thuiswerk uitbreiden of omkaderen in de bedrijven waar we jullie vertegenwoordigen?

De resultaten

We vallen meteen met de deur in huis: als ze moeten kiezen, werkt 68% van de bevroagde werknemers liever van thuis. Volgens hen zijn de voornaamste voordelen van telewerk (in volgorde): tijdwinst (35%), beter evenwicht tussen privéleven en werk (26,5%), meer rust (10%) en positief voor het milieu (9%).

Maar er zijn ook nadelen (in volgorde):

- isolement (32,13%);
- gebrek aan comfort thuis (20%);
- het gevoel thuis méér beschikbaar te moeten zijn dan op het werk (13%).

Vóór de coronacrisis had zo'n 60% van de deelnemers al toegang tot telewerk binnen hun bedrijf. 86% zou willen dat dit uitgebreid wordt. 82% van de werknemers waarvoor nog geen structureel telewerk bestaat zou graag de mogelijkheid hebben. Het is duidelijk dat de toegang tot telewerk belangrijk is voor jullie.

Toch gebruikt 1 op 4 thuis zijn eigen materiaal om te werken. De meest gewenste instrumenten zijn een draagbare computer en toegang tot een internetlijn.

86% van de deelnemers vindt dat telewerk zorgt voor een betere balans tussen privéleven en werk. Opvallend is wel dat 20% aangeeft dat telewerk een negatieve invloed op zijn privéleven heeft. Dat is maar liefst 1 werknemer op 5.

Ongeveer de helft van de deelnemers denkt thuis efficiënter te werken en dus productiever te zijn. 12% heeft daarentegen het gevoel minder productief te zijn. 35% merkt geen verschil.

Hoewel telewerk dus positief wordt ervaren wat betreft het evenwicht werk en privé voelt 36% van de bevroagden zich geïsoleerd van de collega's maar ook het dagelijkse bedrijfsleven. Aangezien het contact zo belangrijk is geeft 85% aan geregeld contact te nemen met collega's via videocalls, de chat van het bedrijf, telefoon of mail.

Top of flop?

Er zijn duidelijke voor- en nadelen aan telewerk. Voor sommige werknemers biedt het voordelen zoals mobiliteit of een betere afstemming met het gezinsleven. Anderzijds kan een de toename van flexibiliteit en bereikbaarheid leiden tot stress.

Cao 85 geeft al een bepaald kader aan. Het is belangrijk de grenzen van telewerk te onderhandelen om misbruiken te voorkomen. Telewerk moet daarom georganiseerd worden in samenspraak met de syndicale afvaardiging om de nodige garanties en compensaties in te bouwen (gezondheid, psychosociale belasting, frequentie, compensaties). Een sectoraal akkoord, afdwingbaar op bedrijfsvlak, is daarom nodig.

Telewerk mag in ieder geval niet leiden tot een constante bereikbaarheid van de werknemers. Een optimale syndicale werking zorgt ervoor dat telewerk voor iedereen top wordt.

86%

wil dat telewerk wordt uitgebreid (meer dagen of uren per week) binnen het bedrijf

82%

wil dat telewerk structureel wordt ingevoerd in het bedrijf

86%

ervaart telewerk als een pluspunt om privéleven en werk beter te combineren

1 op 5

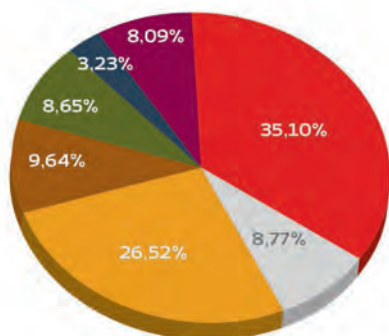
geeft aan dat telewerk een negatieve invloed op zijn privéleven heeft

1 op 4

gebruikt eigen materiaal om te telewerken

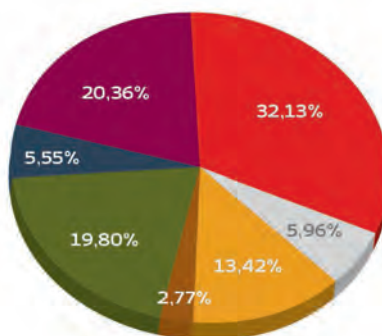
Ongeveer 1 op 2

denkt thuis efficiënter te werken en dus productiever te zijn



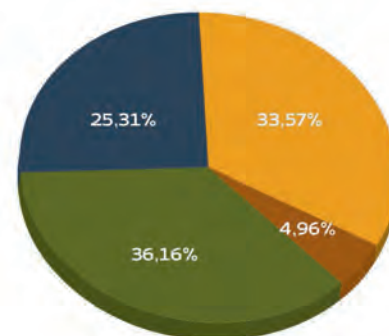
Wat is het belangrijkste voordeel van telewerk?

- Tijdwinst
- Impact op het milieu (verplaatsingen)
- Betere combinatie werk/privéleven
- Rustiger
- Minder afleiding
- Meer comfort
- Andere



Wat is volgens jou het belangrijkste nadeel van telewerk?

- Eenzaamheid
- Gevoel dat je flexibeler moet zijn (multitasking)
- Gevoel dat je meer beschikbaar moet zijn (onduidelijke werkuren)
- Moelijkheden om je te concentreren
- Gebrek aan comfort (werkpost niet aangepast)
- Meer afleiding dan op kantoor
- Andere



Werk je evenveel uren als je in telewerk werkt?

- Ik werk méér uren in telewerk
- Ik werk minder uren in telewerk
- Ik werk evenveel uren
- Dat hangt ervan af

Bedankt aan iedereen die de tijd nam onze enquête in te vullen.



2020 was op alle vlakken een buitengewoon jaar

2020 is eindelijk voorbij. Het was een uitzonderlijk jaar op alle vlakken.

Vreugde, verdriet, pijnlijke verliezen zonder dat we afscheid konden nemen van onze dierbaren.

Een jaar waarin we elkaar opnieuw hebben kunnen ontdekken, te midden van een crisis die onze zekerheden en gewoontes onderuithaalde.

Met vaak mooie verrassingen, met solidariteit die we vergeten waren maar die ons toch weer wist gerust te stellen!

Van tijd tot tijd waren er ook teleurstellingen, trokken mensen zich op zichzelf terug en was er sprake van uitsluiting. Gezondheidsmaatregelen, lockdown, quarantaine, ... flirten vaak met de grenzen van onze basisvrijheden.

Een kapitalistisch systeem dat zijn kwetsbaarheid en cynisme toont, waarin de menselijke belangen omtrent gezondheid op de achtergrond werden gedrongen

en in ongehoorde concurrentie met de economische belangen werden geplaatst.

De meest essentiële beroepen voor ons voortbestaan, die financieel en menselijk het minst worden gewaardeerd, kwamen in de kijker te staan.

Gelukkig is dit een begin van de noodzakelijke erkenning. Erkenning die cruciaal maar nog onvoldoende is voor al die beroepen.

Wat kunnen we wensen voor 2021?

Een diepgaande verandering! Meer solidariteit, een breekpunt met de gebruikelijke kapitalistische scenario's. Een samenleving met een menselijk gezicht. Een samenleving die alles heeft om een pandemie te overwinnen. Niet enkel door te genezen maar vooral ook door te anticiperen en te voorkomen, onder meer door respect voor onze planeet te hebben.

Wat is nu het meest dringend? Deze pandemie verslaan. Daarvoor moeten we zeker de beschikbare middelen gebruiken (gezondheidsmaatregelen, vaccins, ...) en terwijl onze basisvrijheden behouden.

Laten we in 2021 meer dan ooit de hartslag van onze toekomst vormen. Laten we actief bijdragen aan de verandering van onze samenleving zodat we opnieuw een menselijk leven kunnen leiden, vol sociale contacten, solidariteit en vriendschap!

Beste wensen voor 2021, zorg goed voor jezelf en anderen! ■

In memoriam Jean-Pierre Peutat, bestendig secretaris BBTK Verviers



Het jaar 2020 is nog droeviger geëindigd dan het al was... We vernamen immers het overlijden van onze kameraad en collega Jean-Pierre Peutat die meer dan 20 jaar bestendig secretaris was in onze afdeling van Verviers.

Met zijn groot inlevingsvermogen en menselijke warmte was hij één van die

mensen die je na een eerste ontmoeting meteen heel hard bijblijven.

Jean-Pierre begon op het terrein als opvoeder bij de opvoedings- en huisvestingsinstelling 'La cité de l'espoir'. Daar ging ook zijn syndicale loopbaan van start toen hij er afgevaardigde werd. Later werkte hij enkele jaren in de vormingsdienst op BBTK Federaal. In 1995 trok hij naar de gewestelijke afdeling van Verviers om er bestendig secretaris te worden. Hij was er verantwoordelijk voor de social-

profitsector en heeft daar een stevige vakbondswerking uitgebouwd, onder meer met acties binnen 'La cité de l'espoir', de grote instelling van pc 219 waar hij ooit zelf begonnen was.

Jean-Pierre streed al jarenlang moedig, waardig en vastberaden tegen een slepende ziekte. Zijn professionele ingesteldheid, stille kracht, luisterend oor, kameraadschap, eerlijkheid en discretie zullen in ons geheugen gegrift blijven. Vaarwel, kameraad.

wgh

LOOPT JE LOOPBAAN NIET LEKKER?

Wist je dat?

- ☞ Afspraken kunnen via videochat
- ☞ Loopbaanbegeleiding kan ook voor tijdelijk werklozen. Contacteer ons voor voorwaarden

MET ABVV LOOPBAANBEGELEIDING DOE JE ER IETS AAN!



loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be
03 220 66 41

www.abvvloopbaanbegeleiding.be

ABVV-loopbaanbegeleiding - Ommeganckstraat 35 – 2018 Antwerpen



Een loopbaancheque kun je aankopen bij de VDAB voor €40. Je kunt maximum twee loopbaancheques kopen. Onder bepaalde voorwaarden is loopbaanbegeleiding gratis. Vraag ernaar bij je ABVV-loopbaanbegeleider.

ABVV
ANTWERPEN

DIGITAAL SYNDICAAL

De dienstverlening van jouw vakbond in een muisklik



MIJN ABVV: JOUW PERSOONLIJK DOSSIER ONLINE

www.abvv.be/mijn-abvv



JOUW ELEKTRONISCHE BRIEVENBUS (EBOX)

www.socialezekerheid.be
> burger > online diensten > My eBox



JOUW DIGITALE DOPKAART (EC3)

Voor PC
www.socialezekerheid.be
> burger > online diensten
> controlekaart volledige werkloosheid



App voor tablet/smartphone: zoek eC3 in
> Play Store voor Android
> App Store voor Apple/iOS



DOP UITBETAALD? JE WEET HET ONMIDDELIJK PER SMS

www.abvvregioantwerpen.be
www.abvvmechelenkempen.be



INFORMEER HET ABVV BIJ WIJZIGINGEN IN JOUW DOSSIER

www.abvvregioantwerpen.be
lidmaatschap.antwerpen@abvv.be
www.abvvmechelenkempen.be
ledenadministratie-mk@abvv.be



MEER INFO?

www.abvvregioantwerpen.be
www.abvvmechelenkempen.be



WAT HEB JE NODIG OM VAN ONZE DIGITALE DIENSTVERLENING GEBRUIK TE MAKEN?



Toegang tot een computer met internetverbinding



Jouw elektronische identiteitskaart met pincode



Een kaartlezer



SMARTPHONE OF TABLET

Werk je liever zonder kaartlezer en enkel via je smartphone of tablet? Maak dan gebruik van de **ITSME-app**. Deze app, die je kan downloaden via Google Play of de App Store, is een digitale ID waarmee je veilig en snel kan inloggen met je smartphone. **De app is officieel erkend door de Belgische overheid.** Meer info op www.itsme.be



**SAMEN SLAAN WE ER
ONS DOORHEEN!**

ABVV

Agenda

Het ABVV organiseert zijn dienstverlening, activiteiten, vormingen en acties volledig volgens de geldende richtlijnen ter bestrijding van het coronavirus. Raadpleeg steeds onze websites voor een laatste stand van zaken.

www.abvv-regio-antwerpen.be
www.abvvmechelenkempen.be

27 januari 14u

**Basisinfo voor werklozen
Online webinar**

inschrijving: 03 220 66 13 of
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

3 februari 14u

**Info deeltijds werken
Online webinar**

voor werkzoekenden en werkenden
inschrijving: 03 220 66 13
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

8 februari 13.30u

**Ontslag wat nu?
Webinar voor werkenden**

Inschrijven: www.abvvloopbaanbegeleiding.be

10 februari 10u-11u

**Omgaan met stress in onzekere tijden
Webinar voor werkenden**

Inschrijven: www.abvvloopbaanbegeleiding.be

15 februari 14u

**Info deeltijds werken
Online webinar**

voor werkzoekenden en werkenden
inschrijving: 03 220 66 13
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

26 februari 10u

**Vergadering Werklozencomité
Online via Zoom**

inschrijving: 03 220 67 20
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be Q

1 maart 9u

**Start cursus PC Start
Meerdaagse cursus voor werkzoekenden
(tot 30/3)**

ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
Inschrijven: 03 220 66 13
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

22 maart 13.30u

**Basisinfo voor werklozen
Infosessie voor werkzoekenden**

ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
Inschrijven: 03 220 66 13
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

22 maart 13.30

**Ontdek je droomjob
3-daagse workshop (tot 29/3)**

ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
Inschrijven: 03 220 66 13
adviespunt.antwerpen@abvv.be

Meer info?

www.abvv-regio-antwerpen.be
www.abvvmechelenkempen.be
Volg ABVV-regio Antwerpen en
ABVV Mechelen-Kempen op



Samen weten. Samen kopen. Samen doen. Dat is SamenSterker

De coöperatieve SamenSterker gebruikt de kracht van de groep om voordelige groepsaankopen te organiseren. Je kan er terecht voor allerlei diensten en producten die voor een maatschappelijke en ecologische meerwaarde zorgen. En wel op die manier zodat jij structurele kosten kan verlagen. Zo kan jij beter kan kopen, en dus ook beter leven. In het aanbod: groene stroom en gas, zonnepanelen, waterverzachters, condensatieketels en nog veel meer.

➔ Check het volledige aanbod op www.samensterker.be



Museumpas met korting: 51 in plaats van 59 euro

Met de Museumpas heb je een heel jaar lang gratis toegang tot meer dan 170 Belgische musea. Van het Rubenshuis in Antwerpen, het SMAK in Gent, Mu.ZEE in Oostende, het Speelkaartenmuseum in Turnhout, het Fotografiemuseum in Charleroi, tot de BOZAR in Brussel en nog tientallen andere musea over heel het land. Een Museumpas geeft je ook 50% korting op 5 heen-en-terug-treintickets. Een Museumpas kost normaal 59 euro, maar bij Linx+ kan je de Museumpas kopen voor slechts 51 euro!

Hoe ga je te werk?

- Vul het formulier in op www.linxplus.be (rubriek activiteiten)
- Je ontvangt een unieke kortingscode die je eenmalig kan gebruiken voor de bestelling van een nieuwe pas (niet voor de verlenging van een bestaande pas).
- Bestel je Museumpas op de website van Museumpas en vul daarbij de kortingscode in.
- Na betaling van 51 euro per Museumpas krijg je die opgestuurd.



ABVV is er voor jou!



Onze medewerkers staan elke dag klaar om jou met raad en daad bij te staan. Wil je je heroriënteren op de arbeidsmarkt? Heb je een vraag over je werkloosheidsvergoeding? Of op zoek naar informatie over jouw sector? Vragen over je arbeidsovereenkomst? Een ABVV-kantoor in je buurt? Onze aangepaste openingsuren?

➔ Je vindt het allemaal terug op onze website: www.abvv-vlaamsbrabant.be



Loopbaanadvies

Individuele gesprekken voor werkzoekenden en werknemers

Invulstrook

- Ik heb interesse en wil gecontacteerd worden door een loopbaanconsulente voor een vrijblijvend individueel gesprek (invullen in BLOKLETTERS).

Naam: _____

Voornaam: _____

Straat: _____

nr.: _____ bus: _____

Postcode en gemeente: _____

E-mail: _____

Tel. of GSM: _____

Geboortedatum: _____

Inge Houben en Suzy Vermierdt
011 28 71 51 of 011 28 71 49 - loopbaanconsulent.limburg@abvv.be

- Zit je met vragen over een opleiding?
- Heb je hulp nodig bij (online) solliciteren?
- Wil je graag leren werken met mijn loopbaan van VDAB?

Of wil je je weg kunnen vinden op de VDAB website, een andere richting uitgaan?

Contacteer ons gerust! Onze dienstverlening ziet er in deze coronatijd anders uit maar we blijven beschikbaar voor al onze leden.

Waar?

Wij beantwoorden je vraag telefonisch, per mail of via videogesprek. Enkel als het echt nodig is, kan je na afspraak langskomen op één van onze zitdagen. We proberen je op deze verschillende manieren zo goed mogelijk te voorzien van alle informatie. Als het nodig is, verwijzen we je door naar de juiste organisatie.

Hoe contacteren?

Bel ons op 011 28 71 49 of 011 28 71 51.

Of mail naar loopbaanconsulent.limburg@abvv.be.

Je kan ook de strook hiernaast invullen en terugbezorgen aan Loopbaanconsulenten, Gouverneur Roppesingel 55, 3500 Hasselt. Je mag het strookje ook afgeven in jouw ABVV-kantoor. Wij nemen dan met jou contact op. ■

Coronatijdperk

Hoe contacteer ik ABVV Limburg?

Corona schudt onze wereld én onze dienstverlening flink door elkaar. De coronacrisis laat ons jammer genoeg niet toe om onze deuren te openen. Maar om voor jullie beter en vlotter bereikbaar te zijn heeft ABVV Limburg haar werking volledig aangepast.

Contactcenter: online en telefonisch**Heb je een vraag, wij helpen je graag!**

- Contacteer het contactcenter via het nummer: 011 22 97 77
- Contacteer het contactcenter per e-mail: info.limburg@abvv.be
- Vul het contactformulier in via www.abvvl limburg.be

Je kan ons elke dag van de week telefonisch bereiken:

- Maandag van 8.30u tot 12u en van 13u tot 16u
- Dinsdag van 8.30u tot 12u en van 13u tot 18u
- Woensdag van 8.30u tot 12u en van 13u tot 16u
- Donderdag van 8.30u tot 12u en van 13u tot 16u
- Vrijdag van 8.30u tot 12u

Werk je graag digitaal?**Check onze digitale dienstverlening**

- Raadpleeg op Mijn ABVV jouw e-dossier
- Beheer jouw elektronische controlekaart
- Stel ons een vraag of bestel een document digitaal via onze website: www.abvvl limburg.be

Om je telefonisch vlot te kunnen helpen hebben we ons telefoonmenu ingekort en aangepast. Je krijgt voortaan volgende keuzemogelijkheden te horen:

Toets 1 als je wilt weten of je werkloosheidsuitkering van de voorbije maand is gestort. Hier hoor je of je werkloosheidsuitkering van de voorbije maand betaald is. (Hou je rijksregisternummer bij de hand, het is de snelste manier om je verder te helpen. Let ook op, het kan enkele dagen duren voor het bedrag op je rekening staat, naarmate bij welke bank je bent aangesloten).

Toets 2 als je een andere vraag hebt voor de werkloosheidsdienst. Je krijgt nu opnieuw een menu met 2 keuzes te horen. Via optie 1 kan je attesten, stickers of stempelkaarten bestellen. Via optie 2 kan je

informereren naar je werkloosheidsdossier of krijg je meer info over algemene vragen rond werkloosheid. Je wordt dan doorverbonden met een consulent. Als uit dit gesprek blijkt dat je best langs komt in één van onze kantoren, zal hiervoor een afspraak worden gemaakt met het voor jou dichtstbijzijnde kantoor.

Toets 3 voor het algemeen onthaal. Als je niet goed weet waar of bij wie je met je vraag terecht kan toets je 3, men helpt je hier direct of verwijst je door naar de correcte dienst.

Toets 4 voor de centrales. Als je een vraag hebt over je syndicale premie, eindejaarspremie, tijdscrediet, lidmaatschap, opzeg, loon- en arbeidsvoorwaarden of problemen op het werk, toets je 4. Binnen deze optie kies je de centrale waarbij je aangesloten bent en zij helpen je graag verder. Weet je niet goed bij welke beroepscentrale je behoort, ga dan via het algemeen onthaal (optie 3).

Afspraak maken

Ben je niet helemaal mee met het digitale verhaal? Beheers je onvoldoende de Nederlandse taal? Of is er een andere reden waarom je graag fysiek wil geholpen worden? Vraag dan een afspraak. Wij staan klaar om jou te helpen.

Op deze momenten kan je een afspraak maken in onze kantoren.

Kantoor	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag
Beringen		9 - 12u	Andere	9 - 12u	
		13.30 - 18.15u		13.30 - 16.15u	
Lommel	9 - 12u		9 - 12u		
	13.30 - 16.15u				
Hasselt		9 - 12u		9 - 12u	
		13.30 - 18.15u		13.30 - 16.15u	
Houthalen	9 - 12u		9 - 12u		
	13.30 - 16.15u				
Genk		9 - 12u		9 - 12u	
		13.30 - 16u		13.30 - 16u	
Maasmechelen		9 - 12u		9 - 12u	
		13.30 - 18.15u		13.30 - 16.15u	
Maaseik	9 - 12u		9 - 12u		
	13.30 - 16.15				
Peer			13.30 - 16.15u		
Sint-Truiden		9 - 12u		9 - 12u	
		13.30 - 18.15u		13.30 - 16.15u	
Bilzen	9 - 12u		9 - 12u		
	13.30 - 16.15u				
Tongeren	9 - 12u		9 - 12u		
	13.30 - 16.15u				

Door de coronacrisis komt de toegankelijkheid van onze diensten zwaar onder druk, (langere wachttijden). Wij danken jullie voor het begrip en geduld. Met dit nieuw contactcentrum willen wij zowel de telefonische wachttijden inkorten als de dienstverlening versterken.

LANG LEVE DE VERGRIJZING

PROFESSOR PATRICK DEBOOSERE
DIGITALE GESPREKSAVOND

" Het is onzin dat we langer zouden moeten werken om de pensioenen te kunnen blijven betalen"

PROF. DEBOOSERE

**GRATIS
ONLINE
EVENT**

DONDERDAG
28 JANUARI 2021
19U-20U:15

PROFESSOR DEBOOSERE
BESPREEKT SAMEN MET
ONS ZIJN BOEK: "LANG
LEVE DE VERGRIJZING"
IN DIT BOEK HEEFT HIJ HET
ONDER ANDERE OVER DE
PENSIOENEN EN ANDERE
BOEIENDE THEMA'S.

RIK VANCOILLIE

Moderator

INSCHRIJVINGEN:

<https://tinyurl.com/ABVV-Vergrijzing>



Vlaanderen
verbeelding werkt



ABVV Oost-Vlaanderen
Regionale Raad Aalst



Eindelijk: het minimumpensioen verhoogd

Meer dan 20 jaar geleden lanceerde het ABVV de eis om het minimumpensioen te verhogen. Eindelijk is het zo ver. Het wettelijk minimumpensioen voor werknemers en zelfstandigen is op 1 januari met 2,65% opgetrokken. Het is de eerste van een reeks jaarlijkse verhogingen. Tegen 2024 stijgt het wettelijk minimumpensioen naar 1.580 euro bruto voor wie een loopbaan van 45 jaar heeft. Dat is ongeveer 300 euro meer dan vandaag.

➔ Lees er alles over op pagina 7.

Geboorteverlof is nu 15 dagen



Als je in 2021 papa wordt dan heb je voortaan recht op 15 dagen geboorteverlof. Dit geldt ook voor mee-ouders. Vroeger ging het om 10 dagen. Vanaf 1 januari 2023 wordt het zelfs opgetrokken tot 20 dagen. De uitbreiding geldt zowel voor werknemers als zelfstandigen en ambtenaren.

➔ Al je vragen beantwoord op pagina 20.

➔ Nog vragen over geboorteverlof? Je kan steeds terecht bij je vakcentrale. Je vindt hun contactgegevens op www.abvv-oost-vlaanderen.be

Een compilatiefilm over 75 jaar ABVV



Amsab maakte een prachtige documentaire over 75 jaar ABVV. Jawel, het ABVV bestaat al 75 jaar! De sociale strijd voeren we al veel langer en zullen we blijven voeren, ook in 2021.

Voor de film maakte Amsab gebruik van het rijke audiovisuele archief van het ABVV, dat in Amsab-ISG wordt bewaard en door Meemoo (Vlaams Instituut voor het Archief) werd gedigitaliseerd, en van vele andere vakbondsarchieven in Amsab-ISG.

➔ Bekijk de film op de website van Amsab: www.amsab.be

Ongerust over je loopbaan?

ABVV Loopbaanbegeleiding helpt je



Je bent niet alleen. Uit een enquête van het ABVV bij Belgische werknemers blijkt dat 72% van de werknemers vreest voor meer stress op het werk na de gezondheids crisis. Van de personen die in tijdelijke werkloosheid terecht kwamen, is 58% ongerust over de toekomst in de onderneming of organisatie. Er wordt gevreesd voor ontslag of toegenomen werkdruk.

We zijn er voor jou. We willen je graag laten weten dat het ook in deze moeilijke periode mogelijk is om bij ons loopbaanbegeleiding te volgen. We bieden een volwaardige online loopbaanbegeleiding aan voor wie liever niet naar onze kantoren komt. Zo is er geen enkel risico om besmet te worden. Wil je toch liever een face-to-face gesprek ter plaatse? Ook dat is nog mogelijk, maar enkel op afspraak. Zeker nu er zoveel economische onzekerheid is, is het goed om zelf al vooruit te plannen en eens na te denken over je loopbaan.

➔ Een afspraak maken? Meer info?
www.abvvloopbaanbegeleiding.be

Volg onze gratis webinars

Webinar 'Ontslag, wat nu?'

Maandag 8 februari 2021
13u30

Dreig je ontslagen te worden? Denk je erover na om zelf je opzeg te geven? Zit je in je opzegperiode? Dan kan je terecht bij het ABVV met al je vragen over je toekomstige loopbaan. Tijdens deze infosessie leggen we uit wat het ABVV voor jou kan doen.

➔ Inschrijven doe je via deze link:
<https://abvvloopbaanadvies.webinargeek.com/ontslag-wat-nu>

Webinar 'Werk zoeken, wat nu?'

Donderdag 18 februari
10u

Onze experts vertellen je waar je allemaal rekening mee moet houden als je werkloos wordt. Zowel VDAB als RVA willen dat je tijdens je werkloosheid naar werk zoekt. Als je niet kan bewijzen dat je gemotiveerd bent en actief naar werk zoekt, loop je het gevaar om je werkloosheidsuitkering te verliezen. Het webinar duurt 1 uur.

➔ Inschrijven doe je via deze link
<https://werklozenwerking.webinargeek.com/werkzoeken-wat-nu-februari>



Webinar '50plus'

Dinsdag 16 maart
10u

Je bent ouder dan 50 en werkzoekend? Heb je vragen over jouw beschikbaarheid, pensioenrechten en opnieuw solliciteren? Het ABVV staat voor je klaar. We bekijken samen met jou je opties om je loopbaan te plannen. Zo kan je goed geïnformeerd de beste keuze maken. Het webinar duurt 1 uur.

➔ Inschrijven doe je via deze link
<https://abvv-vorming.webinargeek.com/info-50-maart-1>



ABVV West-Vlaanderen ook nu paraat voor zijn leden!

Momenteel is kantoorbezoek opnieuw enkel op afspraak mogelijk. Maak zelf makkelijk een afspraak via afspraak.abvv-wvl.be

Omdat de veiligheid van zowel onze leden als onze medewerkers het belangrijkste is, zullen enkel de zaken die niet op een andere manier af te handelen zijn op deze manier worden toegelaten. Deze manier van werken zal vanzelfsprekend altijd afhankelijk zijn van de maatregelen die de overheid ons oplegt.

Algemene dienstverlening

- Voor vragen kan je steeds telefonisch of per mail contact opnemen met het gewest of je beroepscentrale. Geef voorkeur aan mail, door de drukte kan de wachttijd bij telefoneren oplopen. De contactgegevens vind je terug via www.abvv-wvl.be/adressen
- Vergeet niet dat je de huidige stand van je werkloosheidsdossier (en uitbetaling) permanent kan opvolgen via my.abvv.be (je hebt hiervoor wel een identiteitskaartlezer nodig, of je moet gebruik maken van de app Itsme).
- Heb je stempelkaarten of andere documenten nodig? We sturen deze via de post naar jou Bestel deze eerst via www.abvv-wvl.be/bestel

Tijdelijk werkloos door corona?

- Heb je sedert maart al een aanvraag ingediend en uitbetaald gekregen? Dan hoef je niets meer te doen. Wij krijgen automatisch de nodige gegevens van je werkgever, zodat we je dossier kunnen afwerken of aanvullen en je uitkeringen kunnen uitbetalen.
- Heb je nog geen aanvraag ingediend voor tijdelijke werkloosheid? Start dan dringend je aanvraag op via www.tijdelijkwerkloos.be
Nadat je dit formulier volledig hebt ingevuld kunnen we jouw dossier verder afwerken en zullen we jou

contacteren indien er iets niet in orde zou zijn. Hou er rekening mee dat een dossier pas volledig is als ook je werkgever zijn aangifte heeft doorgegeven aan de RVA.

- Ook als je tijdelijk werkloos bent kan je jouw dossier en uitbetalingen opvolgen via my.abvv.be

Vragen over werken in tijden van corona?

Ben je nog aan het werk en heb je gerichte vragen over werken in tijden van corona, dan kun je altijd terecht bij jouw beroepscentrale. De zes vakcentrales of beroepscentrales van het ABVV groeperen werknemers per bedrijfssector.

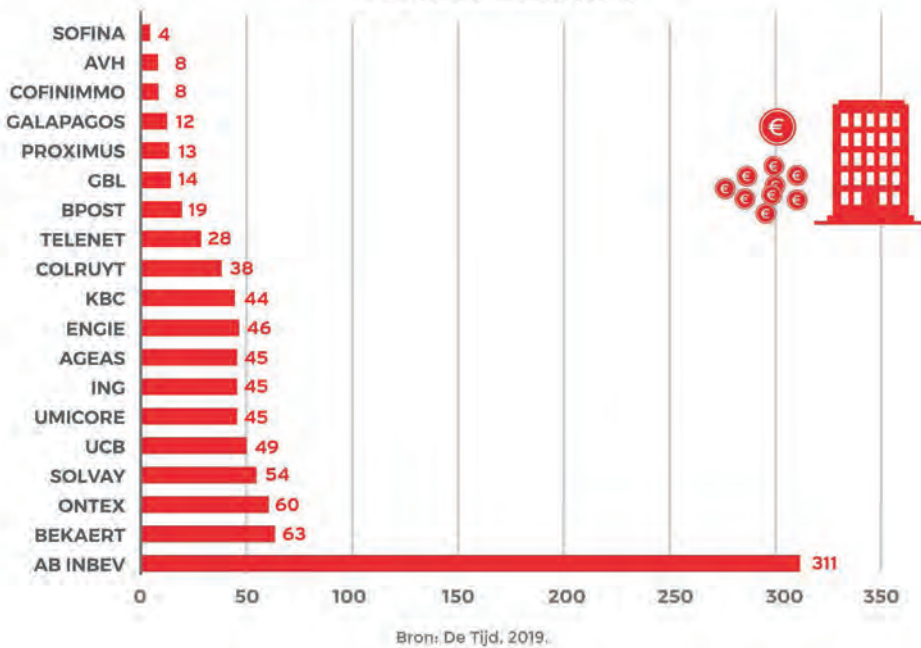
- Alle contactgegevens van onze beroepscentrales vind je terug via www.abvv-wvl.be/adressen



Een jaarsalaris binnengehaald op 19 dagen tijd

Wat als een natte droom klinkt voor menig werknemer, is voor de Belgische CEO's realiteit.

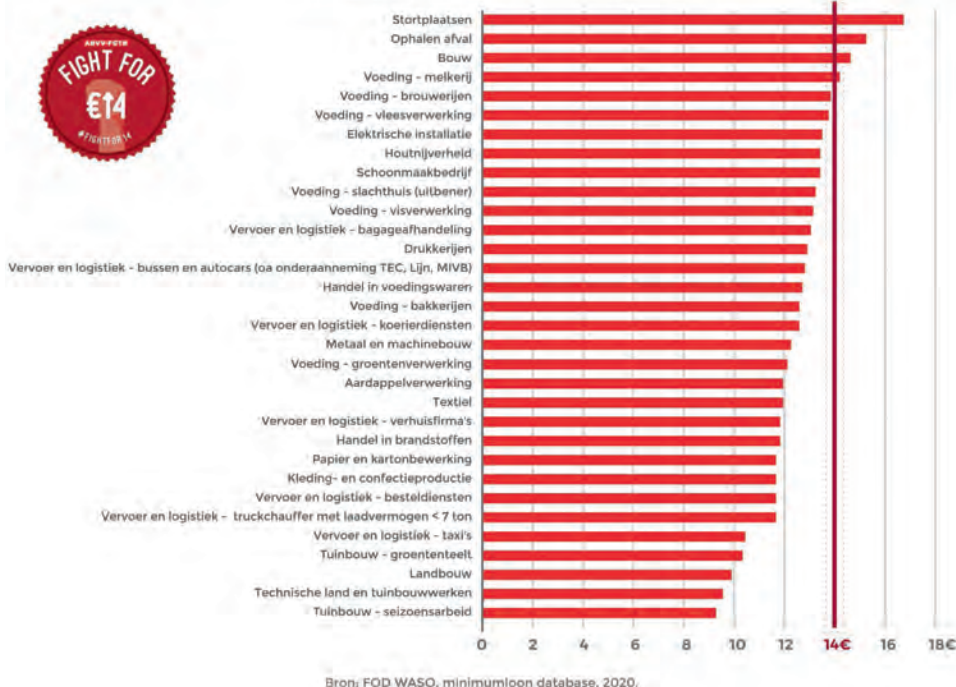
HOEVEEL KEER VERDIENT EEN CEO HET GEMIDDELD LOON IN Z'N ONDERNEMING? (2018)



Na minder dan een maand werken heeft de Top 10 van de Belgische CEO's evenveel verdient als een gemiddelde werknemer in hun bedrijf verdient op een heel jaar. Ondanks de zeer strikte wet op de loonvorming - die de stijging van de lonen van de Belgische werknemers begrenst - weten de BEL 20 CEO's die dans te ontspringen. Uit de recentste cijfers, daterend uit 2018, leiden we af dat zij hun verloning met maar liefst 13% zagen stijgen. Met uitzondering van het Interprofessioneel Akkoord 2019-2020, dat slechts een maximale loonsverhoging toeliet, zagen de Belgische werknemers hun loon de afgelopen jaren niet stijgen. De opgelegde loonmatiging is dus enkel voor hen van kracht.

”De factuur mag niet opnieuw terecht komen bij wie voor nog geen € 14 per uur in de vuurlinie geplaatst werd

MINIMUMUURLOON IN ESSENTIËLE SECTOREN (ARBEIDERS)



“Als je deze cijfers ziet, kun je niet anders dan verantwoordigd zijn” vertelt Erik Van Deursen, gewestelijke secretaris van het ABVV West-Vlaanderen. “De afgelopen jaren hebben de Belgische werknemers nauwelijks hun loon zien stijgen, terwijl de productiviteit jaar na jaar toeneemt. Die kloof, tussen productiviteit en verloning loopt steeds verder uiteen. In 2018 was die al 12%.”

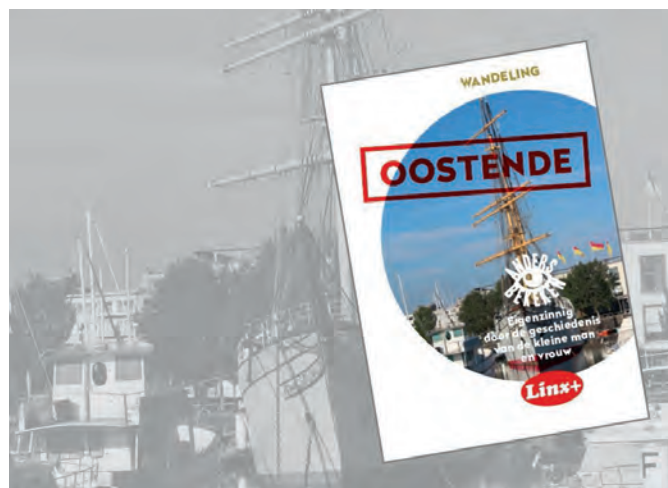
“Momenteel zitten we volop in een crisis, ééntje die we vermoedelijk nog enkele jaren zullen meedragen. Iedereen heeft grote inspanningen moeten leveren, in het bijzonder alle beroepen die als essentieel bestempeld werden. In heel wat van die essentiële beroepen ligt het minimumuurloon ver onder wat nodig is om een degelijk inkomen te hebben, wat wij de €14-grens noemen” vervolgt Erik Van Deursen.

“Het zal van groot belang zijn om verder samen deze crisis aan te pakken. Maar daarbij mag de factuur niet opnieuw terecht komen bij diegenen die voor nog geen € 14 per uur in de vuurlinie geplaatst werden. Tijd dat ook de grote vermogens, die zich de afgelopen jaren rijk gerekend hebben, hun eerlijk steentje bijdragen.” ■

Anders Bekeken

Het 'Anders Bekeken'-aanbod van Linx+ is uitgebreid. Omwille van Covid-19 zetten we meer in op wandelbrochures en audiotours. Op deze manier kan je toch in je bubbel of alleen, genieten van een mooie interessante wandeling én de rode arbeidersgeschiedenis. We zetten geleidelijk de brochures om in audiotours via Izitravel. Maar deze wandelbrochures en audiotours dienen niet ter vervanging van de gegidste wandelingen. Wanneer het opnieuw veilig kan, zullen we 'Anders Bekeken'-wandelingen organiseren mét gids.

Linx+ West Vlaanderen heeft drie vernieuwde brochures uit: Kortrijk, Oostende en Brugge. We zetten de puntjes op de i voor de wandelbrochure van Roeselare, die normaal gezien rond februari 2021 gelanceerd zal worden. Hou zeker de website van Linx+ in de gaten. ■



➔ Brochures bestellen? Audiotours downloaden? www.linxplus.be

Van Kortrijk naar Roeselare

De bureaus van Linx+ West-Vlaanderen bevinden zich niet langer in het Textielhuis in Kortrijk. Sinds 8 december 2020 hebben Fabienne en Marc een kantoor in het nieuwe ABVV-gebouw in de Mariastraat 22 te Roeselare.

Marc Bonte

051 26 41 71 | 0471 03 50 78
 marc.bonte@linxplus-wvl.be

Fabienne Girolami

051 26 41 72
 fabienne.girolami@linxplus-wvl.be

Algemeen mailadres:

westvlaanderen@linxplus.be

Secretariaat Linx+ West-Vlaanderen:

secretariaat@linxplus.be



Marc Bonte en Fabienne Girolami

EXCLUSIEF VOOR ABVV-LEDEN



EEN AUTOVERZEKERING NODIG? WACHT NIET LANGER, BESPAAR NU!

TIJDELIJKE ACTIE

20% KORTING GEDURENDE HET EERSTE JAAR OP DE:

- ✓ **BURGERLIJKE AANSPRAKELIJKHEID**
- ✓ **MINI OMNIUM**
- ✓ **MAXI OMNIUM**

TIJDENS HET EERSTE JAAR KRIJGT U 20% KORTING OP DE PREMIE VAN 3 WAARBORGEN!

U betaalt 20 % minder op de Burgerlijke Aansprakelijkheid, de Mini Omnium en/of de Maxi Omnium indien u een contract onderschrijft van 01/01/2021 t.e.m. 30/04/2021.

ONTDEK OOK ONZE VERSCHILLENDE VOORDELEN EN KORTINGEN.

Lagere premie, snelle bijstand via de Actel Assist app 24u/24 en 7 dagen op 7, kilometerkorting, specifieke kortingen indien garage, carport of rijkhulpsysteem, ...

MEER INFO OF EEN GRATIS VRIJBLIJVENDE OFFERTE?

Bel gratis naar ons contact center op **0800/49 494**
of surf naar **www.actelaffinity.be/abvv/actie**

Actelaffinity is de commerciële benaming van een product van Actel - merk van P&V Verzekeringen cvba - Verzekeringsonderneming erkend onder code 0058 - Koningsstraat 151, 1210 Brussel. Dit document is een reclamdocument met daarin algemene informatie over de autoverzekering Actelaffinity die door P&V Verzekeringen ontwikkeld werd en waarop het Belgische recht van toepassing is. 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 of op eenvoudig verzoek aan een sales adviseur van ons contact center. De verzekeringsovereenkomst wordt aangegaan voor één jaar met mogelijkheid tot stilzwijgende verlenging. 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 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.

ABVV
Samen sterk

actel
AFFINITY