

De Nieuwe Werker

magazine

De vrouwenstrijd gaat voort



ABVV

#2 MAART 2022

Tweemandelijks | Jaargang 77


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


AFGIFTKANTOOR: Charleroi X - P919592
Ed. Antwerpen

Renault Vilvoorde
25 jaar geleden

Arbeidsdeal
Gewikt en gewogen

Opleiding volgen?
Goed idee!

 @vakbondABVV

 vakbondABVV

 ABVV/FGTB

ABVV online
www.abvv.be

 Aboneer je
op de nieuwsbrief
www.abvv.be

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

 De Nieuwe Werker
Magazine online
www.denieuwewerker.be



COLOFON

Hoofdredacteur: Geeraard Peeters

Secretariaat : 02 506 82 45

Abonnementen: 02 506 82 11

De Nieuwe Werker, Hoogstraat 42,
1000 Brussel - DNW@abvv.be

Layout: www.ramdam.be

Werkten mee aan dit nummer:

Ampoorter Sam - Céline Boogaerts -
Sarah Buyle - Alissa De Ceuninck -
Karen De Pooter - Mariëlle Degeeter -
Freya Dhooghe - Arnaud Dupuis - Ioanna
Gimnopoulou - Justine Hardy - Annelies
Huylebroeck - Thomas Keirse - Chems
Mabrouk - Mada Minciuna - Dania
Paternini - Denis Selimovski - Aurélie
Vandecasteele

De Nieuwe Werker

magazine

ACTUALITEIT

ABVV in beeld	4
Snelnieuws	5
Arbeidsdeal: Vivaldi speelt teleurstellende soloslim	6
Stop de handel in producten uit de nederzettingen	7
Renault Vilvoorde: terugblik naar 25 jaar geleden	8-9
Roodshow Vlaams ABVV	10
Webinars in de kijker	11
Hoe scoort jouw bedrijf op vlak van milieu en klimaat?	12
Wandel mee door de sociale geschiedenis	13
Syndicalisme en feminisme	14

DOSSIER

Vrouwen verdienen nog steeds minder dan mannen. De vrouwenstrijd gaat voort, om deze loonkloof, en andere ongelijkheid tussen vrouwen en mannen de wereld uit te helpen.	15-19
--	--------------

Vraag & Antwoord	20
------------------------	----

JOUW CENTRALE

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

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

Ademruimte

”

“Ik heb de verwarming lager gezet, ik draag wel een extra trui.”

“Ik durf mijn auto niet meer te gebruiken, de brandstof kost te veel.”

“Een derde van mijn loon gaat op aan verplaatsingskosten.”

“Ik kan het me niet meer veroorloven om te gaan werken.”

Je hoort het overal. Van vrienden en familie, in de media, op sociale netwerken ... De situatie is schrijnend voor zowat iedereen die niet bij de grootste verdieners hoort en het water staat hen vaak aan de lippen. Energie- en brandstof worden stilaan onbetaalbaar. De regeringsmaatregelen om de prijsstijgingen te compenseren wegen absoluut te licht.

STRUCTUREEL

Wij zijn al lang vragende partij om de btw op gas en elektriciteit te verlagen naar 6%. Dit is nu eindelijk gebeurd. Maar slechts voor zes maanden. Dit is onvoldoende.

Tijdelijke maatregelen moeten dringend definitief worden om de gezinnen in ons land duurzame oplossingen te bieden. Hierbij hoort onder meer de permanente uitbreiding van het sociale tarief, het afnemen van overwinsten van energiebedrijven, de invoering van het ‘omgekeerde cliquetsysteem’ bij sterke prijsstijgingen ...

We hebben genoeg van loze beloften. We willen structurele maatregelen. Het is hoog tijd om de werknemers, werkzoekenden, gepensioneerden en alle andere burgers in dit land weer ademruimte te gunnen.

ANGST

Het einde (of bijna-einde?) van de coronacrisis heeft ons toch wel doen dromen van een rooskleuriger toekomst. Helaas is dat precies nog niet voor meteen.

De inflatie swingt de pan uit. Alles, van gas en elektriciteit tot groente en fruit, wordt aanzienlijk duurder. De economische situatie – in combinatie met de geopolitieke context – heeft de ongerustheid onder de bevolking alleen maar doen toenemen. Alsof de afgelopen twee jaar al niet beangstigend genoeg zijn geweest.

Er is nog geen sprake van een rooskleurige ochtend. Veel gezinnen weten vandaag niet wat morgen gaat brengen.

LONEN

We gaan de problemen niet oplossen met wat maatregeltjes in de marge en tijdelijke steun. We hebben eindelijk weer loonsverhogingen nodig die naam waardig. **Omhoog met de lonen!**

De vergoeding voor woon-werkverkeer met de wagen moet ook beter. Veel mensen hebben immers geen enkele andere mogelijkheid om op het werk te geraken. De wet van 1996 op de loonnorm, die de loononderhandelingen in een belachelijk strak keurslijf houdt, moet worden herzien in het voordeel van de werknemers. De lonen zijn gewoon te laag, en vandaag merken we dat allemaal.

De automatische indexering van lonen en sociale uitkeringen speelt een cruciale rol. Het systeem mag in geen geval op losse schroeven komen te staan. Wij pleiten zelfs voor een versterking van de automatische indexering door de prijzen van benzine en diesel erin op te nemen.

VROUWEN IN DE FRONTLINIE

Vrouwen verdienen 22,7% minder dan mannen. Ook dit jaar is er geen spectaculaire verbetering op te merken in deze loonkloof. De lonen van vrouwen liggen door de band genomen nog steeds ver onder die van mannen. De voornaamste redenen hiervoor zijn deeltijds werk, onzekere contracten en de minder goed betaalde sectoren waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn.

Vandaag staan ze opnieuw in de frontlinie. Zij zijn de dupe van de prijsstijgingen, de onbetaalbare facturen voor gas en brandstof. Vrouwelijke werknemers – in het bijzonder in de sector van de dienstencheques – kunnen niet langer met de auto naar het werk. Eenoudergezinnen – meestal alleenstaande moeders – worden het hardst getroffen door deze onzekerheid.

Daarom voerden we op **24 maart actie!** Voor gelijke lonen voor vrouwen en mannen. Voor betere lonen voor iedereen. Voor structurele maatregelen opdat de gezinnen het hoofd boven water kunnen houden. Zo krijgt iedereen wat ademruimte, kan iedereen een waardig leven leiden en kan iedereen weer hopen op een rooskleuriger morgen. ◀



Thierry Bodson
Voorzitter



Miranda Ulens
Algemeen secretaris



De ongelijkheid tussen vrouwen en mannen blijft schokkend. Vrouwen verdienen nog steeds aanzienlijk minder dan mannen. Die loonkloof bedraagt 22,7%. Geweld en seksisme tieren welig, het armoederisico is hoger bij oudere vrouwen ... Wij willen een ander beleid, rechtvaardiger en evenwichtiger, dat rekening houdt met de situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt.

Op 8 maart, de Internationale Dag van de Rechten van de Vrouw, was het ABVV in staking en in actie!





VACATURES

FEDERAAL ABVV ZOEKT

- directeur informaticadienst

VLAAMS ABVV ZOEKT

- directeur Vorming en Ondersteuning

BBTK FEDERAAL ZOEKT

- voltijds helpdeskmedewerker

ABVV VLAAMS-BRABANT ZOEKT

- medewerker werkloosheidsdienst

ABVV HORVAL ZOEKT

- verantwoordelijke beheer van premies en vergoedingen



➔ Alle info op
www.abvv.be/vacatures



ALLES OVER JOUW VAKANTIEGELD ONLINE

Je bent arbeider of niet-zelfstandige kunstenaar en je staat te popelen om in verlof te zijn en van je vakantiegeld te profiteren? De onlinedienst mijnvakantierekening.be omvat al je gegevens en geeft je een duidelijk zicht op je persoonlijke situatie. Voer je persoonlijke gegevens (bijv. rekeningnummer) in of pas ze aan, download je attesten, fiscale fiches ... Eenvoudig en praktisch!

➔ Afspraak op mijnvakantierekening.be.

MINIMUMLOON OMHOOG

Op 1 april gaat het minimumloon omhoog met 80,95 euro, tot 1.806,16 euro bruto per maand. Hiertoe werd op 9 maart een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR). Deze verhoging is iets meer dan wat oorspronkelijk was voorzien (76,28 euro) als gevolg van de hogere inflatie. Voor de komende jaren zijn verdere verhogingen gepland. Deze verhoging, die mede te danken is aan het ABVV, maakt deel uit van onze strijd om het minimumloon op te trekken tot 14 euro per uur of 2.300 euro bruto maand, een minimum aan waardig van te kunnen leven.



AKKOORD MET NEDERLAND OVER TELEWERKENDE GRENSARBEIDERS VERLENGD

Wie in Nederland (of een ander buurland) werkt, wordt in principe in dat land belast. Tijdens de coronaperiode werkten grensarbeiders, net als iedereen, massaal thuis. Als ze voor hun prestaties – die ze dus eigenlijk in België uitvoerden – door België belast worden, dan zouden ze hier mogelijk negatieve fiscale gevolgen van ondervinden. De federale regering sloot akkoorden met onze buurlanden waardoor de thuiswerkdagen van grensarbeiders beschouwd worden als in het buurland gewerkte dagen. Deze overeenkomst is nu verlengd tot 30 juni.

WERKNEMER IN ONDERAANNEMING = VOLWAARDIGE WERKNEMER

Elk jaar organiseert het ABVV een actiedag tegen sociale dumping. Dit jaar stellen we het belang van de hoofdelijke aansprakelijkheid binnen de onderaannemingsketen centraal. De actiedag bestaat uit acties op het terrein, sensibilisering en interpellaties van politici.

Bij de lange onderaannemingsketens – de meeste die we nu kennen – is er een groter risico dat sociale normen en wetten niet nageleefd worden. Om de eenvoudige reden dat het geheel van contracten die de schakels verbinden, niet de aansprakelijkheid van de hele keten met zich meebrengt, maar enkel en alleen die van de directe medecontractant. Dit verschijnsel treft heel wat sectoren: bouw, transport, horeca, diensten, landbouw, textiel, schoonmaak, bewaking, thuishulp, enzovoort.

Het ABVV eist onder andere de invoering van regels inzake de hoofdelijke aansprakelijkheid voor de volledige onderaannemingsketen, een allesomvattende wet tegen sociale dumping en veel meer inspecteurs.

➔ Meer info op www.abvv.be/sociale-dumping

ARBEIDSDEAL

Vivaldi speelt teleurstellende soloslim

De regering komt met de zogenaamde arbeidsdeal vooral tegemoet aan werkgeverseisen, ook al zitten er enkele positieve elementen in voor werknemers.



☹️ 10-URIGE WERKDAG

De mogelijkheid om een 5-daagse werkweek in 4 dagen te presteren, zonder vermindering van de arbeidsduur, doet afbreuk aan de 8-urige werkdag en is een terugkeer naar werkdagen van 10 uur. Het is een ferme klap voor onze strijd voor collectieve arbeidsduurvermindering (met behoud van loon en bijkomende aanwervingen). Deze extra flexibiliteit moet bovendien individueel onderhandeld worden tussen werknemer en werkgever. Er worden geen overuren betaald voor uren die bovenop 9 uur per dag worden gewerkt. 9,5 of 10 uur per dag werken, 4 keer per week... De balans werk en privé raakt nog meer uit evenwicht.

☹️ E-COMMERCE

Tussen 20 uur en middernacht wordt werken toegestaan, weliswaar met extra loon, maar zonder sociaal overleg. Het betreft hier alle logistieke en ondersteunende diensten met betrekking tot de elektronische handel (e-commerce) in goederen en diensten. Sommige werkgevers eisen nu al dat werken tussen 20 uur en middernacht niet extra zou worden verloond. De instemming van één vakbond volstaat, ook al is die in de minderheid in de onderneming. Voor een proefproject van 18 maanden is alleen de instemming van de werknemer nodig.

☹️ OPZEGTERMIJN

Wanneer een werknemer ontslagen wordt en zijn opzegtermijn moet presteren, kan de werkgever voorstellen om tijdens de opzegtermijn bij een andere werkgever te werken. De werkgever die ontslaat, is zo niet langer volledig verantwoordelijk voor de betaling van het loon tijdens de opzegtermijn. In theorie kan je dit weigeren, maar in de praktijk zal je als werknemer stevig in je schoenen moeten staan om het in je eentje op te nemen tegenover je werkgever.

☹️ SOCIALE ZEKERHEID

Nog altijd in het kader van de opzegtermijnen (van minimum 30 weken) zal een deel van de sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever worden gebruikt om de ontslagen werknemer te activeren (art.39 ter). Die bijdragen komen dus niet langer terecht bij de sociale zekerheid, maar worden doorgesluisd om de activering te betalen, bijvoorbeeld via een uitzendbureau. Daarvoor mag werkgeversorganisatie Federgon de regering bedanken.

😊 INDIVIDUEEL RECHT OP OPLEIDING

Vanaf 2024 heb je als werknemer individueel recht op vijf dagen, maar alleen als je in een bedrijf werkt met meer dan 20 werknemers. Het is dan wel een verplichting voor de werkgever, maar er is geen enkele sanctie als dat recht niet wordt nageleefd.

😊 RECHT OP DECONNECTIE

Eindelijk zal je als werknemer het recht hebben om je te 'deconnecteren' na de werkuren, tenminste als je werkt in een bedrijf met meer dan 20 werknemers.

😊 BESCHERMING PLATFORMWERKERS

Werk je in de platformeconomie, dan mag je rekenen op een betere sociale bescherming. Zo zal je steeds verzekerd zijn in geval van een arbeidsongeval. Je zal ook gemakkelijker aanspraak kunnen maken op het statuut van werknemer op basis van Europese criteria. Maar de kans dat je aan deze criteria voldoet is onzeker, net als de daadwerkelijke toepassing van dit statuut.

😊 DEELTIJDS WERK

Werk je deeltijds met flexibele werkuren, dan zal je zeven dagen van tevoren – in plaats van de vijf nu – je werkuren kennen, tenzij er een uitzondering is via een cao op sectorniveau.

Deze hervorming van de arbeidsmarkt is geen goede zaak voor de werknemers. Wat we in het verleden onder syndicale druk hebben verworven, dreigen wenukwijttespelen. Het lijkt er op dat Vivaldi de vakbonden wil uitsluiten van het overleg waardoor je als werknemer op individuele basis moet onderhandelen met jouw werkgever. Een proces dat afbreuk doet aan de onderhandelingskracht van en voor alle werknemers. ◀

MADE IN ILLEGALITY

Stop de handel in producten uit de nederzettingen

Het is hoog tijd om de handel in producten uit de illegale Israëlische nederzettingen op Palestijnse gebieden te bannen.

Wist je dat ... als we dadels eten, we ongewild meedoen aan de uitbreiding van illegale nederzettingen op Palestijns gebied? De nederzettingen betekenen diefstal van land en de verdrijving van Palestijnse families. Het ABVV en andere organisaties die lid zijn van de 11.11.11-campagne "Made in Illegality" roepen België en de Europese Unie op om actie te ondernemen opdat Israël een einde maakt aan de kolonisatie van de Palestijnse gebied.

HANDEL VERSTERKT KOLONISATIE

Van 262.500 tentijde van de Oslo-akkoorden in 1993 is de Israëlische bevolking in bezet Palestijns gebied bijna verdrievoudigd. Dertig jaar later gaat het om zo'n 720.000 kolonisten. Er is geen gebrek aan systematische internationale veroordelingen, veroordelingen door de EU en de lidstaten. Helaas gaat de situatie van de bevolking ter plaatse er niet op vooruit.

Volgens 11.11.11 heeft er "zich in de loop der jaren in de Israëlische nederzettingen een aanzienlijke economische activiteit ontwikkeld, bestaande uit industrie, landbouwproductie en ontginning van de natuurlijke rijkdommen aanwezig op Palestijns grondgebied. Dat economische leven helpt de kolonisatie in stand houden en draagt bij aan de uitbreiding ervan."

KORTING

De Israëlische overheid is gul in het subsidiëren van deze illegale nederzettingen. Het biedt belastingvoordelen, kortingen op huur of aankoop van grond, enzovoort. Dit alles maakt het leven voor de Palestijnen in deze gebieden steeds moeilijker.

Een aanzienlijk deel van de Israëlische producten die naar de EU worden geëxporteerd komt in werkelijkheid uit de nederzettingen.

Hoewel het vestigen van nederzettingen in bezet gebied volgens het Statuut van Rome een oorlogsmisdadige vormt, onderhoudt de EU nog altijd handelsrelaties met de Israëlische nederzettingen in bezet Palestijns gebied. Die handel zorgt er mee voor dat de nederzettingen economisch leefbaar zijn en maakt hun uitbreiding mogelijk. Dus hoewel de EU de Israëlische kolonisatie veroordeelt, helpt zij die eigenlijk mee versterken.

CONSUMENT BEDROGEN

Producten uit illegale nederzettingen worden aangeboden aan nietsvermoedende Europese consumenten. Want hoewel het



sinds 2015 in de EU verplicht is om op het etiket te vermelden dat een product afkomstig is uit Israëlische nederzettingen, worden veel producten nog altijd zonder correcte oorsprongsvermelding op de markt gebracht. Door die producten en diensten te kopen, helpen de Europeanen dus zonder het te weten mee aan de diefstal van grond en de gewelddadige verdrijving van Palestijnse families.

Patrick Hoyois is delegee van de Algemene Centrale bij Lhoist. Hij ging al vier keer naar Palestina.

"We moeten blijven aanklagen wat daar gebeurt. Vrijheidsberoving, inpalmen van natuurlijke hulpbronnen, illegale nederzettingen, uitbuiting van onderbetaalde Palestijnse arbeiders in erbarmelijke werkomstandigheden, enzovoort."

Patrick boycot verschillende producten uit de illegale nederzettingen. "Ik woon in België, het land van de aardappel. Ik ben verbaasd en boos als ik in supermarkten aardappelen uit illegale nederzettingen zie liggen."

WAT ZIJN DE EISEN?

Om de EU haar verplichtingen te doen erkennen, lanceren de partners van de campagne "Made in Illegality" een Europees initiatief.

Door deze petitie te tekenen:

- eis je dat de EU een einde maakt aan de handel met nederzettingen die illegaal zijn opgetrokken in bezette gebieden, zoals in bezet Palestijns gebied waar Israël illegale nederzettingen blijft bouwen;
- vraag je de EU om het internationaal recht en de mensenrechten consequent te respecteren, ook in haar handelsrelaties;
- geef je de EU te kennen dat je niet langer het risico wil lopen door je aankopen medeplichtig te zijn aan de kolonisatie en het geweld tegen onder meer het Palestijnse volk.

Als de campagne, die op 21 februari van dit jaar van start ging, binnen een jaar 1 miljoen handtekeningen verzamelt, is de Europese Commissie verplicht concrete maatregelen te bespreken.

➔ Wil jij ook dat mensenrechten en het internationaal recht worden gerespecteerd? Teken dan de Europese petitie op www.madeinillegality.org. ◀

”

Nog voor de ondernemingsraad begonnen was sprak de Renault-baas de pers al toe



RENAULT VILVORDE

Terugblik naar 25 jaar geleden

25 jaar geleden kondigde autofabrikant Renault aan de fabriek in Vilvorde te sluiten. Wat volgde was een maandenlange sociale strijd.

Op 27 februari was het 25 jaar geleden dat in Vilvorde het nieuws insloeg als een bom. De Renaultfabriek zou er de deuren sluiten. Meer dan 3000 werknemers zouden hun job verliezen.

Raymond Smeulders werkte sinds 1971 bij Renault in Vilvorde. Eerst als jobstudent, een jaar later kreeg hij meteen een vast contract. Renault was een stabiele werkgever die werkzekerheid bood. In 1975 deed hij voor het eerste mee aan de sociale verkiezingen, “het begin van een mooie vakbondscarrière”, zo zegt hij zelf.

“Dat nieuws over de sluiting sloeg inderdaad in als een bom. Zo’n drastische beslissing hadden we helemaal niet verwacht. Enkele dagen voordien hadden we nog een medaillefeest gehad waarbij collega’s met veel jaren anciënniteit gevierd werden. Toen Jean-Luc Dehaene, samen met de directie en de kaderleden binnen kwam, viel me op dat er iets niet helemaal in orde was. Dehaene heeft geen speech gehouden en heeft niet deelgenomen aan de feestmaaltijd. Ik heb toen iemand van de kaderleden gevraagd wat er aan de hand was, waarop die mijn opmerkingen afwimpelde. Volgens hem was er geen enkel probleem.”

“Diezelfde avond heb ik Karel Gacoms (toenmalig vakbondssecretaris) hierop ook geattendeerd. Daarop antwoordde hij laconiek “dat ze de fabriek toch niet gaan sluiten”. Ik heb hem toen toch gezegd dat ik er niet helemaal gerust op was, dat ik dacht van niet maar dat er toch wel iets aan de hand zou kunnen zijn.”

“De maandag voor de aankondiging stonden vrachtwagens klaar om een pak afgewerkte auto’s weg te halen. De personeelsdirecteur zei ons dat dat nodig was om een tekort op te vangen bij de Spaanse concessiehouders en dat we ons geen zorgen moesten maken. Ik was met die uitleg niet tevreden en vroeg om meer informatie. We hebben toen met de collega’s de treinen bezet opdat er geen auto’s meer weg konden.”

FATALE DAG

Raymond en zijn collega’s hadden wel verwacht dat ze één en ander zouden moeten inleveren. “We dachten dat de directie met ons om de tafel zou willen zitten om over de loonkosten te discussiëren.”

Op die fatale donderdag 27 februari 1997 was een buitengewone ondernemingsraad gepland, om 15 uur. “Voor de aanvang merkten we dat er veel volk aanwezig was, en ook een pak mensen dat er eigenlijk niet hoorde te zijn. We hebben gevraagd om deze mensen niet toe te laten tot de vergadering. Daardoor hadden we wat vertraging opgelopen.”

De ondernemingsraad was nog niet begonnen toen Renault-baas Michel De Verville de pers toesprak in het Brusselse Hilton hotel. Hij kondigde er de sluiting aan van de fabriek in Vilvorde.

TIMING

“Door dat gedoe aan het begin van de ondernemingsraad was de timing dus wat in het honderd gelopen”, zo herinnert Raymond zich. “De mensen op de vloer hadden de aankondiging van de sluiting al gehoord op de radio nog voordat wij ingelicht waren in de ondernemingsraad. Dat was ongelooflijk schokkend.”



De lege fabriekshallen en kantoorruimte van Renault Vilvoorde, 20 jaar na de sluiting. (Foto's Alexander Dumarey)



”

Renault Vilvoorde was een modelbedrijf binnen de groep

“We hebben dan meteen al het personeel ingelicht en geprobeerd de gemoederen te bedaren. Dat was niet eenvoudig. Uiteindelijk hebben alle vakbonden samen beslist om massaal naar het stadhuis van Vilvoorde te stappen, uit protest.”

De Renaultfabriek in Vilvoorde was de eerste van de grote Belgische autofabrieken die de deuren sloot. Later volgden nog Open Antwerpen (2010) en Ford Genk (2014). Ook daar, en bij de vele toeleveranciers, gingen duizenden goedbetaalde, stabiele banen in de productie verloren. Dit waren stuk voor stuk zware klappen, in de eerste plaats voor de werknemers, maar meer algemeen ook voor de Belgische maakindustrie.

SOLIDARITEIT

“We hebben vier, vijf maanden lang piket gevoerd, door weer en wind, dag en nacht. Dat is echt niet te onderschatten. Ook in de Franse Renault-vestigingen was de solidariteit groot. Dit was ongezien in Europa.”

In maart 1997 vonden meerdere grote betogingen plaats in Parijs. “Met bussen zakten we af naar de Franse hoofdstad om onze stem te laten horen.”

Uiteindelijk hebben de vakbonden in Vilvoorde vier belangrijke punten binnengehaald in het sociaal plan. “Er werd beslist om 400 man op de site aan de slag te houden. Daarnaast maakten we werk van een tewerkstellingscel om alle anderen te helpen in hun zoektocht naar een nieuwe job. Veel arbeiders gingen ook met bruggpensioen. Ten slotte sleepten we een mooie sluitingspremie in de wacht.”

“De tewerkstellingscel moest 2.000 mensen begeleiden. Een 120-tal gingen naar Volkswagen, nog enkelen naar Opel en Volvo. Op 30 man na had na twee maanden iedereen een nieuwe job.”

“Na de sluiting van Opel Antwerpen en Ford Genk heb ik van de syndicalisten daar persoonlijk vernomen dat het dankzij onze

acties in 1997 mogelijk was geweest om betere voorwaarden af te dwingen. Onze strijd, die toen maanden heeft geduurd, dat was iets dat de autobouwers zich niet opnieuw op de hals wilden halen. Die persoonlijke boodschappen deden wel deugd.”

WET-RENAULT

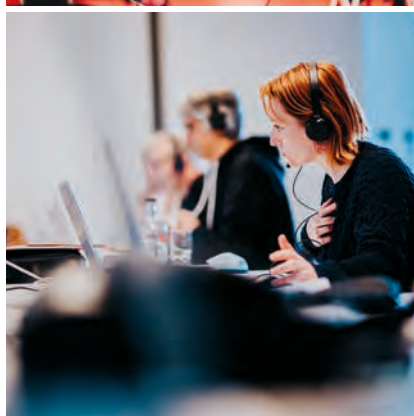
De brutale manier waarop de directie van de autofabrikant de sluiting aankondigde, leidde tot grote verontwaardiging.

Deze episode bracht het parlement er uiteindelijk toe de zogenaamde Wet-Renault in te voeren. Deze wet zou bedrijven verplichten de werknemers tijdig in te lichten over plannen voor een collectief ontslag. Tijdens “informatie- en consultatierondes” moeten eerst de plannen schriftelijk meegedeeld worden, waarna het in de overlegorganen (in de meeste gevallen de ondernemingsraad) tot onderhandelingen moet komen om alternatieve pistes te verkennen en/of de impact van de ontslagronde te beperken.

Hoe is het uiteindelijk zo ver kunnen komen? “Renault Vilvoorde was een modelbedrijf binnen de groep”, zo legt Raymond uit. “De productiviteit en kwaliteit lagen bij ons zo hoog dat die meerkost op de lonen – een loonhandicap van om en bij de 5% tegenover Frankrijk – geen rol meer speelde.”

“Maar als een directie beslist om te sluiten, dan is daar meestal niet veel aan te doen. Maar onze sociale strijd heeft toch duidelijk gemaakt dat je één en ander in de wacht kan slepen voor de collega's. Renault Vilvoorde was het kleine broertje in de groep. Als een Franse autobouwer een Franse fabriek had gesloten, dan had die zich waarschijnlijk meer miserie op de hals gehaald.”

“Het verhaal van Renault Vilvoorde is des te spijtiger, omdat de fabriek zelf én ook de werknemers klaar waren, mits wat opleiding en dergelijke, om nieuwe uitdagingen aan te gaan met de voertuigen van de toekomst.” ◀



Roodshow Vlaams ABVV

Elke vier jaar organiseert het Vlaams ABVV een congres om samen met de militanten en de delegees de agenda voor de komende vier jaar te bepalen. Deze keer gaat dit door op 6 mei in Brussel.

De voorbereiding naar dat congres liep dit jaar even anders. Normaal plannen we informatieve bijeenkomsten in de gewesten, alleen kon dat omwille van corona deze keer niet op de klassieke manier. Samen met een productiebureau hebben we alles op poten gezet om een digitale versie in elkaar te boksen. Niet één maar vier digitale Roodshows later, blikken we tevreden terug.

In Roeselare beten we de spits af. In heuse tv-show-stijl, met camera's uit verschillende hoeken, microfoons en een livestream mét live chatbox en stellingen waar de interactie met het publiek levendig werd gehouden. Ook in Antwerpen en Oost-Vlaanderen ging er één door, om af te sluiten met een XXL-versie voor Limburg, Mechelen-Kempen en Vlaams-Brabant.

Zo'n 450 militanten namen online deel en de reacties achteraf waren positief, het bewijs dat het Vlaams ABVV op het einde van een twee jaar durende pandemie nog steeds verrassend en innovatief uit de hoek komt.

Omdat we op de valreep moesten overschakelen naar een online versie van de Roodshow, werd er hard ingezet op inclusie: zij die wat moeizamer overweg kunnen met Zoom of niet helemaal mee waren met de opzet, konden al hun vragen kwijt aan een rechtstreekse hulplijn die een kwartier voor de start van de livestream geopend werd. Ook kreeg al wie zich had ingeschreven en hun adres had achtergelaten, een 'Roodshowpakket' met ingrediënten voor een Rode Rakker mocktail, herbruikbare rietjes en natuurlijk de congresstukken. Na een interactieve toelichting van de vier thema's, konden de deelnemers over elk van de thema's meer informatie krijgen in 'breakout rooms'.

Zo verliep de aanloop naar het congres op 6 mei deze keer wat anders, maar nog steeds enthousiast en warm. Een beetje digitaal schrikt de moderne vakbond immers niet af. Gelukkig zal het congres zelf wel live doorgaan, in The Square in Brussel. Wij kijken er naar uit.

➔ Wil je meer weten over de aanloop naar ons congres en over de thema's? Neem dan een kijkje op www.Roodshow.be

VLAAMS
ABVV

In samenwerking met: **ABVV Horval** ALIMENTO

ZIT JE NIET KIPLLEKKER IN JE JOB?

Laat je persoonlijk begeleiden door een ABVV-loopbaanbegeleider!

LOOPBAANCHEQUE
VLAAMS ABVV

Kijk voor meer informatie

WEBINAR IN DE KIJKER

Arbeidsongeschikt?

Ben je getroffen door **arbeidsongeschiktheid**? Dan zijn de **gevolgen** niet min: financieel, emotioneel en sociaal. Je komt ook nog eens terecht in een **complexe regelgeving**. Arbeidsongeschiktheid zorgt dus voor veel **onzekerheid**. Zoek je een antwoord op vragen als:

- Wat doet de terug-naar-werk-coördinator van de mutualiteit (nieuw 2022)?
- Heb ik recht op aangepast werk? Of kan ik deeltijds het werk hervatten?
- Mag ik een opleiding volgen?
- Mag mijn werkgever mij een medisch ontslag geven?
- Vanaf word je niet meer erkend als arbeidsongeschikt?

Volg dan ons webinar "Terug aan het werk na arbeidsongeschiktheid" op 4 mei om 10 uur. Kan je niet live kijken? Dan krijg je na inschrijving de heruitzending toegestuurd. Inschrijven kan via <https://tinyurl.com/terug-aan-het-werk> of door de QR-code te scannen.



Wil je weten welke mogelijkheden je wél nog hebt en wat er bij jou past? Volg dan loopbaanbegeleiding bij het ABVV. Tijdens minimaal vier uur persoonlijke begeleiding zoeken we samen uit wat je loopbaanopties zijn.

Vul het contactformulier in op www.abvvloopbaanbegeleiding.be of bel ons voor meer informatie op 02 289 01 30. Geen recht op een loopbaancheque? Ook dan helpen we je verder met een gratis loopbaanadviesgesprek.

WEBINAR IN DE KIJKER

Waarom een opleiding volgen een goed idee is

De arbeidsmarkt verandert in sneltempo, onder andere door de sterk toenemende digitalisering. Als we meer zekerheid willen in onze loopbaan, dan denken we best af en toe eens na over manieren om ons bij te scholen. Tijdens deze infosessie leer je meer over de verschillende soorten opleidingsmogelijkheden, hoe je een opleiding kan combineren met werk of werkloosheid én hoe je de juiste opleiding kiest.

Dit webinar kan je live volgen op 27 april om 14 uur of op 19 mei om 14 uur. Kan je niet live kijken? Dan krijg je na inschrijving de heruitzending toegestuurd. Inschrijven kan via <https://tinyurl.com/opleiding-goed-idee> of door de QR-code te scannen.

ABVV Loopbaanadvies

webinars

VLAAMS
ABVV





VRAAG & ANTWOORD

Hoe goed scoort jouw bedrijf op het vlak van milieu en klimaat?

De European Green Deal van de Europese Commissie wil de Europese economie tegen 2050 volledig klimaatneutraal maken. Dit zal een impact hebben in alle sectoren. Gebruik dus je syndicale informatierechten om na te gaan hoe je bedrijf nu scoort en wat de plannen zijn voor de toekomst.

WAAROM IS DIT BELANGRIJK VOOR DE VAKBOND?

Om de aarde leefbaar te houden is een transitie naar een klimaatneutrale economie nodig en die zal voelbaar zijn in alle sectoren. Deze transitie moet op een rechtvaardige manier gebeuren, niemand mag uit de boot vallen. Daarom moet klimaatambitie ook gekoppeld worden aan een sterk sociaal beleid.

OP WELKE INFORMATIE HEB IK RECHT?

Milieu en klimaat vallen onder de bevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW). Als lid van het CPBW heb je recht op alle milieu-informatie en in het bijzonder op de documenten die de werkgever aan de overheid moet bezorgen in het kader van de milieureglementering. In maart moeten een aantal milieurapporten ingediend worden.

HOE GA IK TEWERK?

De milieu-informatie is vaak heel uitgebreid en bevat heel wat lange tabellen cijfers. Vraag de werkgever om de belangrijkste informatie te laten bespreken op het CPBW. Focus je bij analyse vooral op zaken die opvallen: onverwachte stoffen in het afvalwater, overschrijdingen van emissienormen, etc. Vraag om de informatie in grafieken weer te geven en trends over de laatste jaren te verklaren.

WAT IS HET IMJV?

Het integraal milieujaarverslag (IMJV) bestaat uit verschillende onderdelen. Het IMJV geeft een overzicht van de verschillende stoffen die in de lucht of het water worden geloosd, afvalstoffen en het energieverbruik. Welke onderdelen moeten ingevuld worden is afhankelijk van welke stoffen je bedrijf uitstoot en het energieverbruik. Het is mogelijk dat jouw bedrijf geen IMJV moet indienen. Het IMJV moet ingediend worden voor 15 maart.

WAT IS HET JAARVERSLAG VAN DE MILIEUOÖRDINATOR?

In het jaarverslag van de milieucoördinator (MC) geeft de MC een overzicht van de activiteiten in het voorbije jaar. Dit omvat ook een lijst van de gegeven adviezen en het gevolg dat daaraan gegeven werd, ook toekomstige investeringen in milieu worden vaak aangehaald. Het jaarverslag van de MC moet afgeleverd worden voor 1 april (ook aan OR en CPBW). Of je bedrijf een milieucoördinator moet hebben hangt af van de vergunde activiteiten in de omgevingsvergunning.

WAT IS HET CO₂-EMISSIEJAARRAPPORT?

Dit rapport bevat informatie over de uitstoot van broeikasgassen en is verplicht voor (grote) bedrijven die vallen onder het Europese systeem van emissiehandel (EU ETS). Deze informatie bepaalt hoeveel emissierechten het bedrijf moet inleveren. Sommige bedrijven krijgen gratis een hoeveelheid emissierechten, vraag ernaar.

WAT IS DE JAARLIJKSE TOELICHTING?

De werkgever is verplicht om jaarlijks een toelichting te geven over het gevoerde milieubeleid in het CPBW. De vorm van deze toelichting is niet wettelijk vastgelegd dus je hebt ruimte om zelf aan te geven hoe dit georganiseerd moet worden. Vraag zeker of er al plannen zijn om het bedrijf richting klimaatneutrale toekomst te krijgen.

KAN IK HULP KRIJGEN?

Ja, het milieuteam van het Vlaams ABVV kan je helpen met het analyseren van milieudocumenten en het voorbereiden van vragen. Indien nodig kan je zelfs bijstand van een expert vragen voor de vergadering van het CPBW. Contacteer ons via milieu@vlaamsabvv.be.





Abonneer je op Linxuit

Linxuit is het driemaandelijkse magazine van Linx+, onze ABVV-partner in vrije tijd. Voortaan kunnen ook lezers van De Nieuwe Werker zich abonneren op dit mooie en boeiende magazine. Elk nummer telt 20 pagina's boordevol inspiratie, nieuws over de Linx+-projecten, interviews en fotografie. Een must voor elke linkse cultuur- en erfgoedliefhebber.

De eerste editie van dit jaar is een themanummer over wonen. Met onder meer interviews met historicus Luc Minten over de Leuvense gangen – een uniek restant van de arbeidershuisvesting uit de 19de eeuw, onlangs erkend als historisch erfgoed! – en met Johan Witters van het Gentse armoedenetwerk Kras over Immoneb. Verder een fotoreportage over sociale woningbouw in Antwerpen, langs de Braemblokken op het Kiel en de Arenawijk in Deurne. In de reeks Stiel-portretten (een eerbetoon aan vakmanschap) vertellen André en Fernand uit Genk enthousiast over hun passie voor mechaniek als fietsherstellers. In de nieuwe reeks 'Kunstenaars van de arbeidersklasse' bijt Vilvoordenaar Rik Poot de spits af. We brengen een bezoek aan het BELvue Museum in Brussel, dat verrassend veel aandacht besteedt aan de strijd voor democratie. En we geven een exemplaar weg van het boek 'Barricadepoëzie', een originele bloemlezing van politieke poëzie.

Wil jij *Linxuit* voortaan in je brievenbus ontvangen? Dat kan voor slechts 5 euro per jaar! Abonneer je nu via www.linxplus.be/abonneer.



ABVV-partner in vrije tijd



Vlaanderen
verbeelding werkt

Wandel mee door de sociale geschiedenis

Twee maal per maand nodigt Linx+ je uit op een gegidste wandeling. Luchtig en leerzaam tegelijk. Elke wandeling duurt 2 à 3 uur. Meewandelen kan voor 9 euro per deelnemer. Houders van het UiTPAS-kansentarief betalen slechts 1,80 euro. Inschrijven via www.linxplus.be. Wees er snel bij, want de wandelingen geraken snel volzet!

Gent Anders Bekeken (themawandeling wonen)

Zaterdag 16 april

De Boelwerf (Temse) Anders Bekeken

Zaterdag 30 april

Zaventem Anders Bekeken

Zaterdag 7 mei

Hasselt Anders Bekeken

Zaterdag 21 mei

Aarschot Anders Bekeken

Zaterdag 11 juni

Oostende Anders Bekeken

Zaterdag 25 juni

Mons Anders Bekeken

Zaterdag 23 juli

Gent Anders Bekeken (fietsstocht)

Zaterdag 13 augustus

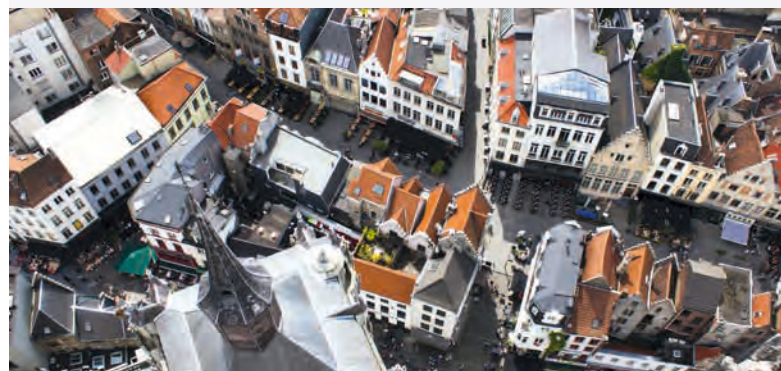
Brugge Anders Bekeken

Zaterdag 27 augustus

AANBOD GROEPSWANDELINGEN

Ben je geïnteresseerd om een 'Anders Bekeken' wandeling te organiseren met jouw collega's, vriendengroep of familie...? Je kan kiezen uit een 50-tal wandelingen door de sociale geschiedenis.

➔ Info op www.linxplus.be.



Syndicalisme en feminisme

Een gesprek met Dominique Verfaille, een strijdvaardige vrouw binnen het ABVV.

Welke plaats heeft het feminisme in een vakbondsorganisatie?

"Syndicalisten van vandaag zijn feministen. Met de vakbond strijden we voor sociale vooruitgang en verdedigen we die. Maar de situatie van vrouwen die leven en werken in ons land is geen voorbeeld. Vrouwen krijgen te maken met verschillende situaties van onrecht. In de eerste plaats is er de loonproblematiek. Maar daar blijft het niet bij. Er zijn ook de werkomstandigheden en de gezondheidsproblematiek waar er een onderscheid bestaat tussen mannen en vrouwen."

Met welke acties komen we op voor vrouwenrechten?

"De acties rond gelijk loon voor mannen en vrouwen belichten al zeventien jaar de loonkloof. Wij organiseren regelmatig sensibiliseringscampagnes over de verschillende discriminatieproblematieken waar vrouwen mee te maken krijgen. In Brussel is het Comité Eliane Vogel-Polsky zeer actief en militant. Bovendien analyseren we elk jaar de loonkloof met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen."

Is de loonkloof in ons land nog steeds zo groot?

"In 2021 bedroeg de loonloof in België 22,7 procent in het nadeel van vrouwen, wat onaanvaardbaar is. Sommigen vinden dit verschil overdreven want in ons land worden de lonen niet bepaald op basis van gender. Maar hier moet je kijken naar de brede context. Twee werknemers die eenzelfde functie

uitoefenen ontvangen meestal weliswaar hetzelfde loon, maar vrouwen zitten vast in bepaalde activiteiten. Denk maar aan de schoonmaaksector. Daar zijn vrouwen vaak actief in de kantoor schoonmaak waar de loonschalen lager zijn dan die van de ramenpoetsers. We stellen vast dat deze functies of sectoren minder gevaloriseerd zijn dan die waar veel mannen actief zijn. Dit is met name het geval voor de zorgsector voor de personenzorg of de handelssector met de kassiersters. En net deze sectoren werden sterk op de proef gesteld gedurende de twee coronajaren die wij nu achter de rug hebben."

"De impact van deeltijds werk – dat 43 procent van de vrouwen betreft – mag ook niet onderschat worden. Voor een niet te onderschatten deel van hen is deeltijds werk geen echte keuze. Ofwel omdat het voorgestelde werk zo intens is dat de werkgevers de posten liever opdelen met als argument dat de werknemer het werkritme geen volledige dag aankan, ofwel omdat het volume werk niet voldoende is."

"Andere deeltijdse jobs zijn cultureel bepaald. Het gaat om de rol die vrouwen vervullen in de samenleving waar het nog al te vaak gaat om het opnemen van verantwoordelijkheid voor kinderen, ouderen, gezinsleden in moeilijkheden."

"Versnipperde loopbanen beïnvloeden zowel de loopbaanontwikkeling van vrouwen als hun pensioenrechten."

"Er is nog veel werk aan de winkel opdat vrouwen en mannen hun beroeps carrière en een rijk sociaal leven gelijkwaardig kunnen leiden. Een mooie strijd in het vooruitzicht!" ◀



Gelijkheid v/m: voor **Wanneer?**

De strijd voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen gaat voort. De loonkloof is nog steeds een gapende maatschappelijke wonde. Vrouwen verdienen aanzienlijk minder dan mannen. Een deel valt te verklaren doordat vrouwen in andere statuten werken, zoals deeltijds, of in minder goed betaalde sectoren.

Maar een even groot deel van de loonkloof valt niet te verklaren op basis van objectieve criteria en gaat dus om discriminatie. Ondanks de wettelijke initiatieven die de afgelopen tien jaar een kleine verbetering met zich mee hebben gebracht, blijft een grote omwenteling naar meer gelijkheid v/m uit.

Het ABVV – vrouwen én mannen – voerde actie op 8 maart, de Internationale dag van de rechten van de vrouw.



LOONKLOOF V/M

Wel verbetering, maar geen sprake van grote omwenteling

De loonkloof v/m is in de laatste tien jaar lichtjes verkleind, maar van een echte aardverschuiving is voorlopig nog geen sprake. Vrouwen verdienen nog steeds aanzienlijk minder dan mannen.



De loonkloof tussen vrouwen en mannen bedraagt 22,7 procent in ons land. Vrouwen verdienen bijna een kwart minder dan mannen. Dit wordt berekend voor alle werknemers samen, ongeacht de functie, de sector, de arbeidsduur, enzovoort.

Een deel van de loonkloof v/m valt te verklaren op basis van objectieve criteria. Vrouwen en mannen nemen verschillende posities in op de Belgische arbeidsmarkt. Dit gebeurt deels vrijwillig, maar evenzeer onvrijwillig. Vrouwen worden van jongs af aan vaker dan mannen gestimuleerd om een baan op te zoeken in bijvoorbeeld de zorgsector of in het onderwijs. Dat zijn twee typisch zogenaamd 'vrouwelijke' sectoren. Deze beroepen worden doorgaans minder goed betaald en dat verklaart voor een deel de loonkloof.

(ON)VRIJWILLIG DEELTIJDS

De grote meerderheid van de deeltijdse werknemers (80%) zijn vrouwen. Dit is in veel gevallen geen vrijwillige keuze. De sectoren waarin deze vrouwen aan de slag zijn, bieden vaak geen voltijdse contracten (bijvoorbeeld in de distributie of retail).

Omwille van familiale redenen maken vrouwen sneller gebruik van deeltijdse stelsels, om zorg voor kinderen of zieke familieleden op te nemen. Deze klassieke rolverdeling, en het feit dat mannen bijvoorbeeld minder recht hebben op geboorteverlof dan vrouwen, houdt vrouwen vaker thuis en beperkt de mogelijkheden om promotie te maken en zo een beter loon te verdienen.

Volgens het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) kan 49 procent van de loonkloof op deze manier verklaard worden. "Maar verklaard wil nog niet zeggen gerechtvaardigd", zo voegt het instituut er onmiddellijk aan toe. De situatie waarin vrouwen zich op de arbeidsmarkt bevinden is op zichzelf al een gevolg van discriminatie, van hardnekkige vooroordelen over welke rol vrouwen en mannen opnemen in de samenleving.

DISCRIMINATIE

De rest van de loonkloof (51%) valt dus niet te verklaren aan de hand van objectieve criteria. Vrouwen die exact dezelfde functie uitoefenen als hun mannelijke collega's, worden hiervoor minder goed betaald. Dit gaat lijnrecht in tegen het principe van gelijk loon voor gelijk werk.

Nog volgens het IGVM "blijft loondiscriminatie meestal verborgen. Zo worden er soms systematisch verschillende benamingen gebruikt voor de functies van vrouwelijke en mannelijke werknemers en worden er aan die functiebenamingen andere loonschalen gekoppeld. Dikwijls weten werknemers niet hoeveel hun collega's exact verdienen. Op die manier kunnen zelfs flagrante verschillen onopgemerkt blijven."

De 'niet te verklaren' loonkloof is dus het gevolg van loonverschillen louter en alleen omwille van iemands vrouw-zijn. Dat is pure discriminatie. De strikte loonkloof bedraagt 9,2 procent voor het jaar 2021. Het IGVM spreekt van een lichte daling ten opzichte van het jaar voorheen. De loonkloof is aanzienlijk hoger in de privésector (20%) dan in de publieke sector (5%).

ABSOLUTE CIJFERS

Wanneer we de loonkloof bekijken in absolute cijfers, zien we dat vrouwen elk jaar een pak rijkdom mislopen. In 2018 werd er bijvoorbeeld een totaal van 137 miljard euro aan lonen uitbetaald aan mannen en vrouwen. Bij een perfect verdeling hadden vrouwelijke werknemers daarvan ongeveer 67 miljard moeten ontvangen, want vrouwen vertegenwoordigen 48,5% van de werkende bevolking. In werkelijkheid was het echter maar 59 miljard, oftewel 8 miljard euro minder.

Gecorrigeerd voor arbeidsduur zou dit nog steeds neerkomen op ruim 3 miljard euro dat vrouwen elk jaar te weinig betaald worden.

WET VAN 2012

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen moest een einde maken aan deze discriminatie. Sindsdien zagen we wel een stelselmatige maar bescheiden verbetering. Van een echte aardverschuiving is helaas nog geen sprake.

Loonkloof wordt pensioenkloof

De loonkloof tussen mannen en vrouwen tijdens de loopbaan leidt onvermijdelijk tot een nog grotere pensioenkloof.

65-plussers lopen een hoger risico op armoede dan de andere leeftijdsgroepen. Voor heel België ligt dat op 15 procent. Dat is niet verwonderlijk, aangezien de pensioenen in ons land bij de laagste in Europa zijn.

De lagere lonen van vrouwen tijdens hun loopbaan leiden onvermijdelijk tot een pensioenkloof. Dit maakt het armoederisico bij vrouwen boven de 65 nog schrijnender dan bij mannen. Vrouwelijke gepensioneerden ontvangen gemiddeld zo'n 1.077 euro bruto per maand.

VOLLEDIGE LOOPBAAN

Onder druk van de vakbond werd beslist dat het minimumpensioen voor een volledige loopbaan wordt verhoogd tot 1.500 euro netto per maand. Helaas zullen veel vrouwen hier niet van genieten omdat zij geen loopbaan van 45 jaar kunnen voorleggen.

Uit cijfers van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) blijkt dat de pensioenkloof doorheen Europa zo'n 25 procent bedraagt. Dat is een heel pak meer dan de loonkloof v/m die in heel Europa op gemiddeld 13 procent ligt. Stel dat een man het gemiddeld moet stellen met een pensioen van 1.500 euro per maand, dan zou dat voor een vrouw slechts 1.125 euro zijn.

SPAARPOT

In absolute cijfers is het gecumuleerd verlies voor vrouwen behoorlijk schokkend. Als vrouwelijke werknemers het misgelopen loon elk jaar zouden kunnen investeren in een veilig fonds dat een bescheiden rendement van jaarlijks 1 procent oplevert, dan zouden ze gemiddeld (EU-cijfers) ruim 45.000 euro aan spaarpot hebben opgebouwd voor wanneer ze met pensioen gaan.



Wat doen we eraan?

- Onze **samenleving moet opnieuw worden ingericht** zodat vrouwen toegang krijgen tot andere functies en beroepen. De genderdimensie in het onderwijs is zeer belangrijk. Jonge meisjes moeten van dezelfde dingen kunnen dromen als kleine jongens, en dit moet opgebouwd worden vanaf de jongste leeftijd. Ook vrouwen moeten naar beroepen met degelijke verloning geleid worden. Mannen moeten meer kansen krijgen om hun werktijd te verminderen om voor kinderen of ouders te zorgen.
- De **pensioenen van vrouwen** zijn aan een grondige opwaardering toe. De pensioenleeftijd moet omlaag naar 65 jaar, en het aantal dienstjaren dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het pensioen moet worden teruggebracht tot 40. Bij de berekening van het pensioen moet ook rekening worden gehouden met de hindernissen en discriminatie waarmee vrouwen op de arbeidsmarkt te maken krijgen.
- De **essentiële beroepen** – waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn – moeten hogere lonen, betere arbeidsvoorwaarden en haalbare loopbanen krijgen. Het minimumloon moet worden opgetrokken tot 14 euro bruto per uur of 2.300 euro bruto per maand. Voor het ABVV is dit het minimum om waardig te kunnen leven! Nochtans liggen in deze essentiële sectoren de meeste sectorale minimumlonen onder dit bedrag.
- Wij pleiten voor een **gelijke verdeling van het huishoudelijk werk** en de zorg voor kinderen en zorgbehoevenden. Dit zou kunnen gebeuren door een verplicht en uitgebreid geboorteverlof voor vaders.
- **Vaderschapsverlof** is een instrument voor de gelijkheid van de ouders. Dit gaat hand in hand met professionele gelijkheid. Eén man op de tien heeft nog altijd moeite om dit verlof op te nemen, waarvan ongeveer de helft door de houding van de werkgever. Dit verlof wettelijk verplicht maken en uitbreiden zou een mentaliteitsverandering en een echte sociale vooruitgang betekenen.
- **Ouderschapsverlof**, dat nog steeds overwegend door vrouwen wordt opgenomen, moet beter worden gepromoot bij vaders. Het moet worden uitgebreid tot verschillende categorieën werknemers, flexibeler worden gemaakt en beter betaald.

Telewerken, kinderopvang ... De pandemie weegt zwaarder voor vrouwen



Dit is een ander verhaal van ongelijkheid. De pandemie woog extra zwaar voor vrouwen, die de zorg voor kinderen, het huishouden, thuisonderwijs en werk moesten zien te combineren, soms in de frontlinie, soms telewerkend. Het is weinig verrassend dat dit gevolgen heeft voor de geestelijke gezondheid.

“De toename van onbetaald zorgwerk en telewerken zette het evenwicht tussen werk en privéleven en de geestelijke gezondheid van vrouwen onder druk.” Dat zegt het Europees Parlement in een artikel van maart 2022, op basis van een reeks statistieken. Het zal geen verbazing wekken dat uit de analyse van Eurostat blijkt dat telewerken – hoewel het enkele voordelen biedt in termen van flexibiliteit en verplaatsingen – vaak leidt tot zwaardere werkdagen en langere werktijden.

JONGLEREN

De grens tussen werkplek en thuis is verdwenen, evenals die tussen privé- en beroepsleven. Dit was met name het geval tijdens de piekmomenten van corona, waarbij de lockdowns, quarantaine, schoolsluitingen en verplicht telewerk zich opstapelden.

Veel vrouwen moesten jongleren met hun baan, thuisonderwijs, zorgen hun eigen gezondheid. “Tijdens de lockdown vervaagde de grens tussen privé- en beroepsleven en namen de huishoudelijke taken toe. Vandaag zijn het nog steeds vrouwen die de meeste onbetaalde zorgtaken verrichten, zoals de zorg voor kinderen of oudere familieleden,” vervolgt het Europees Parlement in zijn analyse. “De coronacrisis heeft de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op dit gebied waarschijnlijk nog vergroot en de moeilijkheid om werk en privéleven te combineren heeft een verwoestend effect gehad op de geestelijke gezondheid van veel vrouwen.”

ANGST

Volgens een studie in opdracht van de Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid van het Europees Parlement hebben de crisis en de daaruit voortvloeiende druk een ernstig effect gehad op het welzijn van vrouwen. Meer vrouwen geven aan last te hebben van angst als gevolg van Covid-19. Vrouwen geven aan meer bezorgd te zijn en zich meer zorgen te maken over hun gezin en welzijn, en over hun financiën. Dit geldt nog meer voor mensen met jonge kinderen.

EUROBAROMETER

Ter gelegenheid van de Internationale Dag van de Rechten van de Vrouw op 8 maart gaf het Europees Parlement opdracht tot een enquête onder Europese vrouwen om na te gaan welke gevolgen de pandemie op hun leven heeft gehad. 27.000 vrouwen werden ondervraagd, waaronder ruim duizend in België.

Hier zijn de resultaten in een paar cijfers, gepubliceerd in maart 2022:

- In de EU vindt 77% van de vrouwen dat de pandemie heeft geleid tot een toename van fysiek en emotioneel geweld tegen vrouwen in hun land, variërend van 47% in Hongarije tot 93% in Griekenland. In België is dat 70%.
- 38% van de respondenten zegt dat de pandemie een negatief effect heeft gehad op het inkomen van vrouwen, alsook op hun evenwicht tussen werk en privéleven (44%) en op de tijd die zij aan betaald werk besteden (21%).
- De geestelijke gezondheid van vrouwen werd sterk aangetast door pandemiegerelateerde beperkingen zoals lockdowns en avondklokken (41% in de hele EU) en beperkingen van sociale contacten (38%).

TAAKVERDELING

De coronasituatie lijkt vandaag te verbeteren, maar de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen blijft reëel. Huishoudelijke taken, zorgarbeid, in combinatie met lager betaalde beroepen en sectoren, blijven vrouwen hinderen en ondermijnen gendergelijkheid.

Eén van de oplossingen? Een gelijke verdeling van huishoudelijke taken en de zorg voor kinderen en zieke naasten. Dit kan gebeuren door geboorteverlof verplicht te maken voor beide ouders. Voor- en naschoolse opvang zijn ook hefboomen voor de ondersteuning in het ouderschap. Enerzijds bevordert het de toegang tot de arbeidsmarkt en dus tot inkomen, vooral voor moeders, en anderzijds helpt het de ouders om werk en privé te combineren. Deze voorzieningen moeten toegankelijker worden gemaakt wat betreft beschikbare plaatsen, kostprijs en openingstijden.

Vrouwenrechten: meer dan ooit een aandachtspunt

Enkele initiatieven van BBTK BHV in de kijker.

Zoals in veel andere regio's ligt de tewerkstellingsgraad van vrouwen veel lager dan die van mannen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze kloof wordt nog groter eenmaal vrouwen kinderen krijgen.

De oorzaken zijn: discriminatie bij aanwerving, het tekort aan betaalbare kinderopvangplaatsen en de ongelijke taakverdeling tussen vrouwen en mannen die nog versterkt wordt door het beperkte recht op geboorteverlof voor jonge vaders. Vrouwen werken bovendien vaker in sectoren en functies met lagere lonen en in deeltijdse of tijdelijke contracten. Al deze ingrediënten dragen bij aan de fameuze loonkloof tussen mannen en vrouwen die ontstaat op de arbeidsmarkt. Er zijn ook andere belangrijke factoren die de tewerkstellingskansen van vrouwen beïnvloeden zoals opleidingsniveau, sociaaleconomische klasse waarin ze opgroeien maar vooral ook hun diversiteitsachtergrond.

Brussel wordt daarbovenop gekenmerkt door veel eenoudergezinnen. Ongeveer een kwart van de Brusselse kinderen groeit op met één ouder. In 9 van de 10 gevallen staat de vrouw er alleen voor. Dat maakt vrouwen in Brussel extra kwetsbaar voor armoede en sociale uitsluiting.

Als we kijken naar de sector handel, dan zien we een grote vertegenwoordiging van vrouwen. Deze sector is echter gekend door haar deeltijdse, tijdelijke en flexibele werkcontracten. Dit maakt de situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt nog meer precair.

Dit bewustzijn rond de positie van de vrouwen op de arbeidsmarkt en in onze samenleving is er altijd geweest bij BBTK BHV. Daarom ijverde onze vakcentrale, onder leiding van Leen Vandamme, voor de oprichting van het Vrouwencomité Eliane Vogel-Polsky bij het ABVV Brussel. In dit comité komen vrouwelijke militanten

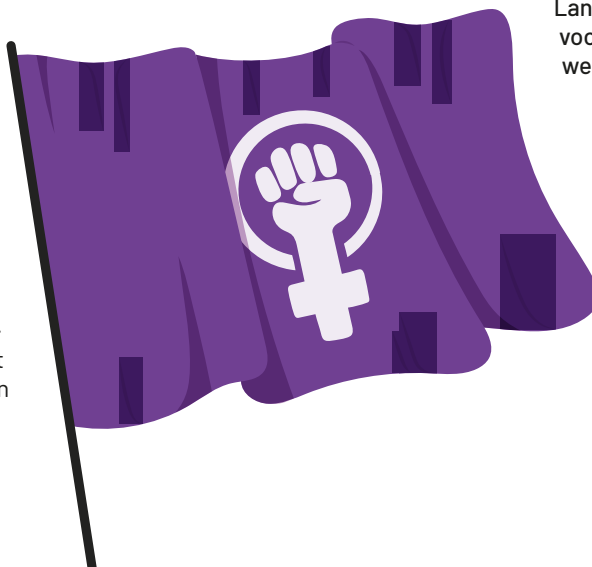
uit alle Brusselse centrales samen om te strijden voor de gelijkheid man-vrouw. Zij worden hierin begeleid door de vakbondsschool die zorgt voor permanente vorming.

Naast opleidingen organiseert dit comité ook acties. Zo was ze dit jaar medeorganisator van de acties in Brussel voor 8 maart, de Internationale Dag van de Strijd voor Vrouwenrechten. De focus lag uiteraard op alle sectoren op de arbeidsmarkt waarin de vrouw oververtegenwoordigd is zoals de kinderopvang, de dienstencheques, enzovoort.

Maar het vrouwencomité gaat verder dan enkel de belangen van haar eigen militanten en **strijd voor alle vrouwen** in de samenleving. Zo krijgt onder andere de strijd voor vrouwelijke werknemers zonder papieren een belangrijk plaats in dit comité. Tijdens de hongerstaking in de Begijnhofkerk bracht het comité een bezoek aan de vrouwen in hongerstaking en schaaft ze zich achter én roept ze actief op om de campagne InMyName.be, een burgerwet voor regularisatie, te ondertekenen en te verspreiden. Deze vrouwen zijn kwetsbaar voor geweld en uitbuiting op de werkvloer door de werkgever omdat zij geen geldige verblijfsdocumenten hebben en dat kunnen wij als vakbondsmilitanten niet aanvaarden.

Want de strijd van de vrouwen zal pas gestreden zijn wanneer ook de meest kwetsbare vrouwen in onze samenleving beschermd en veilig zijn.

Lang Leve de vrouw! Tijd voor een vrouwvriendelijke wereld! ◀





SOCIAAL ENERGIETARIEF

Hoe zit dat in elkaar?

De energieprijzen swingen de laatste maanden de pan uit en het einde is voorlopig nog niet in zicht. Controleer zeker of jij recht hebt op het sociaal tarief.

Veel huishoudens, en veel ABVV-leden, zijn onvoldoende geïnformeerd en zijn niet op de hoogte van het sociaal energietarief en of ze er recht op hebben.

WAT IS HET?

Het sociaal tarief is bedoeld om bepaalde personen of gezinnen te helpen om hun elektriciteits- en/of aardgasrekening te betalen.

Het sociaal tarief voor elektriciteit en gas wordt in de meeste gevallen automatisch toegekend. Je hoeft hiervoor dus geen stappen te ondernemen. De overheid verzamelt alle gegevens (bij leveranciers, rijksregister, sociale zekerheid) en deelt mee aan de leverancier wie het sociaal tarief geniet.

Het sociaal tarief voor gas en elektriciteit is identiek voor heel België, ongeacht leverancier of netbeheerder. Energieregulator CREG legt het vier keer per jaar vast.

Voor elektriciteit varieert het sociaal tarief naargelang het gezin beschikt over een enkelvoudige of tweevoudige teller. Voor gas bestaat er één enkel sociaal tarief.

WIE HEEFT ER RECHT OP?

De **klassieke rechthebbenden** van het sociaal tarief zijn:

- Sociale huurders
- Residentiële eindafnemers die een tegemoetkoming ontvangen van het OCMW
- Personen die een tegemoetkoming ontvangen van de FOD Sociale Zekerheid Directie-generaal Personen met een handicap
- Personen die de volgende tegemoetkomingen ontvangen: in het Waals Gewest via het Waals Agentschap voor Levenskwaliteit (AViQ), een bijstandsuitkering voor ouderen; in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest via IRISCARE, een bijstandsuitkering voor ouderen; in de Duitstalige Gemeenschap via de FOD SZ DGPH, een bijstandsuitkering voor ouderen; in het Vlaams Gewest via de Zorgkas waarbij de rechthebbende aangesloten is, een zorgbudget voor ouderen met een zorgnood (voordien: een bijstandsuitkering voor ouderen)
- Personen die een bijkomende kinderbijslag ontvangen voor kinderen getroffen door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid met een minimale score van 4 punten in

pijl 1 van de medisch-sociale schaal (uitbetaling via een kinderbijslagfonds)

- Personen die een van de volgende tegemoetkomingen van de Federale Pensioendienst ontvangen: inkomensgarantie voor ouderen (IGO), tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden, tegemoetkoming als persoon met een handicap op basis van een blijvende arbeidsongeschiktheid van 65 % (een aanvullende tegemoetkoming of een tegemoetkoming ter aanvulling van het gewaarborgd inkomen), tegemoetkoming voor hulp van derden.

UITGEBREIDE RECHTHEBBENDEN

Personen die recht hebben op een verhoogde tegemoetkoming (BVT-statuut, het vroegere WIGW-statuut) en die als residentiële eindafnemer een contract hebben afgesloten voor elektriciteit en gas, hebben tijdelijk recht op het sociaal tarief. Deze maatregel werd verlengd tot en met 30 juni 2022.

HOE HET SOCIAAL TARIEF AANVRAGEN?

Klassieke rechthebbenden uit de bovenstaande lijst hoeven geen stappen te ondernemen. De toekenning gebeurt automatisch.

De huurders van een sociaal appartement in een gebouw dat verhuurd wordt door een sociale huisvestingsmaatschappij, moeten zich tot de eigenaar of de beheerder van het appartementsgebouw wenden.

Aan uitgebreide rechthebbenden (BVT-statuut) wordt het sociaal tarief normaal gezien automatisch toegekend. In de praktijk lijkt dat helaas niet het geval te zijn. Om zeker te zijn om je grondig je elektriciteits- en/of gasfactuur controleren.

WEL RECHT OP HET SOCIAAL TARIEF MAAR HET IS JOU NOG NIET TOEGEKEND?

Vraag een papieren attest aan via de sociale dienst van de mutualiteit. Dit attest moet je aan je energieleverancier bezorgen.

Het sociaal tarief kan met terugwerkende kracht toegepast worden.

Opgelet: de personen die in 2022 geen recht meer hebben op de verhoogde tegemoetkoming (statuutswijziging, einde van de tijdelijke maatregel) verliezen ook hun recht op het sociaal tarief. Het is dan aanbevolen contact op te nemen met de energieleverancier en zelf een nieuw product te kiezen. ◀

Werknemers op de rand van de afgrond

Eindelijk neemt de regering maatregelen die de koopkracht moeten beschermen, waaronder een verhoging van het minimumloon en een reeks maatregelen om vooral de energieprijzen te temperen. Toch zijn de maatregelen beperkt, en zullen veel werknemers blijven worstelen om te overleven. Twee delegees vertellen hoe zij, en hun collega's, op zowat alles besparen.

Bang voor de toekomst zijn ze niet, maar het is erg moeilijk voor huishoudhulp Ana Veronica en maatwerkster Chantal om dag in dag uit te overleven. "Ik vraag me af wat ik nog kan schrappen in mijn uitgaven om de prijsstijgingen te overbruggen", zegt Ana Veronica. "In mijn huishouden heb ik ondertussen al het maximum bespaard. Elke lamp gedoofd, elke stekker eruit."

Net als je denkt dat je genoeg euro's bijeen gespaard hebt, komt toch altijd die ene extra factuur of aanrekening binnen. "Ik werd onlangs geconfronteerd met de indexering van de huurprijs", verduidelijkt Ana Veronica, "zo'n 60 euro per maand erbij". Daar bovenop komt de stijging van de prijzen in de winkel. "Ik let momenteel op iedere uitgave. Onbezorgd gaan winkelen, kan ik niet."

”

Onlangs ging mijn huur met 60 euro omhoog

Ana Veronica



”

Sommige collega's stellen medische ingrepen uit om financiële redenen

Chantal



GEZONDHEID, EEN LUXE

Ook Chantal kan ervan meespreken. In haar sector zijn de lonen ontoereikend voor de medische kosten. "Velen worstelen met gezondheidsproblemen", zegt Chantal. "Denk aan de kosten van consultaties bij de dokter of andere medische ingrepen. Die worden onbetaalbaar, mijn collega's stellen dat vaak uit."

"Spijtig genoeg stijgen onze lonen niet zo snel als de prijzen", zegt Chantal. "Door de hoge brandstofprijzen laat ik mijn auto staan, behalve voor de meest noodzakelijke boodschappen. Om toe te komen, pleeg ik een aanslag op dat beetje spaargeld dat ik in mijn carrière opgebouwd heb."

'OP DIEET'

"Ik houd mij nog sterk" besluit Ana Veronica, "mijn kindertijd was ook moeilijk. Maar ik wens wel een betere toekomst voor mijn kinderen, al begin ik daar soms aan te twifelen. Wij voeden drie kinderen en we moeten hen soms op het einde van de maand vertellen dat de ouders 'op dieet' gaan."

Vandaag slagen als maar minder werknemers erin om de eindjes aaneen te knopen. Denk vooral aan zij die een laag loon verdienen. Een hoger loon is daarom onmisbaar. "Wij zouden toch minimaal 14 euro per uur moeten verdienen om met minder zorgen te leven", besluit Chantal.

Meer dan ooit moeten wij de strijd verderzetten.

➔ www.fightfor14.be



DIENSTENCHEQUESECTOR

Is straks het hele land proper?

De huishoudhulpen uit de dienstenchequesector voeren al sinds woensdag 26 januari 2022 'De Grote Schoonmaak'. De acties zijn nodig om hogere lonen, een betere vergoeding van de werkelijke kosten (vervoers, parkeer, telefoon...) en betere arbeidsomstandigheden te verkrijgen.

Het is onaanvaardbaar dat sommige dienstencheque-bedrijven miljoenen winst maken, maar dat hun werknemers niet de juiste en respectvolle ondersteuning krijgen. Neen, de winsten gaan naar de aandeelhouders en dat terwijl de sector voor 70 procent gesubsidieerd wordt met publieke middelen.

Wekelijks investeren de huishoudhulpen minstens 31,50 euro (parking niet inbegrepen) om hun job te kunnen uitvoeren. Er bestaat voor de dienstenchequesector wel een kilometervergoeding, maar die is aanzienlijk lager dan bij andere sectoren: 0,13 in plaats van 0,37 euro. Op maandbasis bedraagt de 'investering' 10 procent van het inkomen. Met de huidige brandstofprijzen, zal deze kost alleen maar groter worden. Tijd dus voor een grote schoonmaak!

Intussen zijn er al een tiental acties gevoerd, maar we zien nog steeds geen verandering. Is straks het hele land proper?

➔ Meer info op www.degroteschoonmaak.net



ABVV BOUW

Iedereen moet zich welkom voelen in de bouwsector

Vrouwen vormen nog steeds een kleine minderheid in de bouwsector. In 2020 waren er slechts 1.262 vrouwelijke arbeiders tegenover 144.533 mannelijke arbeiders. De bouwsector wil graag meer evenwicht op de werkvloer, maar de huidige inspanningen zijn onvoldoende om de sector voor iedereen aantrekkelijk te maken. ABVV Bouw pleit dan ook voor concrete maatregelen en acties.

SCHEIKUNDE

Vrouwen, geen volwaardige werknemers

Naar jaarlijkse gewoonte lanceerde ABVV Scheikunde ook dit jaar een enquête in het kader van de Internationale Vrouwendag. De bezorgdheden van vorig jaar spelen ook dit jaar de hoofdrol: de grote loonkloof tussen vrouwen en mannen in de sector is problematisch.

De scheikunde is een winstgevende en groeiende sector die regelmatig nieuwe werknemers zoekt, maar zijn de loon- en arbeidsomstandigheden aantrekkelijk voor de werknemers? De resultaten van de enquête van ABVV Scheikunde zijn zorgwekkend.

Ten eerste is het duidelijk: hogere lonen voor de mannen en lagere lonen voor, jawel, de vrouwen. Volgens het Instituut voor gelijkheid van mannen en vrouwen bedraagt de loonkloof in de grootste subsector, de chemie, 17,6% (gecorrigeerd voor arbeidsduur). Het gaat om een loonverschil dat bijna dubbel zo groot is in vergelijking met de Belgische gemiddelde (9,1%). Ook in de andere twee subsectoren (farmaceutische industrie en kunststof) zijn de loonverschillen groot: 17,3% en 15,5%.

Vervolgens verdient maar liefst 55% van de vrouwelijke arbeiders minder dan €3.000 bruto per maand, tegenover 43% van de mannelijke arbeiders. Bij de bedienden is het niet veel beter: slechts 27% van de vrouwen verdient meer dan €5.000 bruto/maand, terwijl het bij de mannen om 40% gaat. Hoge lonen zijn zelfs in een goedboerende sector als de scheikunde geen realiteit voor iedere werknemer.

Tot slot blijkt dat er verhoudingsgewijs dubbel zoveel vrouwen deeltijds werken. Het motief? Zorg voor familie. Daarnaast zouden vrouwen nog steeds het overgrote deel

van de huishoudelijke taken doen. Belangrijk om weten: 2 op de 3 vrouwen geven aan voltijds te willen werken als een voltijds contract 32 uur bedraagt.

Er is met andere woorden nog werk aan de winkel, maar een ding is zeker: ABVV Scheikunde blijft tegen loondiscriminatie strijden! De scheikunde heeft een leidende rol in onze economie en móét dus een voorbeeld zijn voor de andere sectoren.



De bouw heeft helaas nog steeds een macho-imago, dat vooral mannelijke profielen aantrekt. En er heerst ook effectief nog heel wat seksisme in de sector. Anderzijds wenst de sector wél de deuren open te zetten voor personen met diverse achtergronden en van verschillende genders. Maar om dit doel te bereiken, moet er nog veel werk geleverd worden.

“Seksisme is nog sterk aanwezig in onze sector. Als vrouwen zijn we nochtans even bekwaam als onze mannelijke collega’s. Samen kunnen we dat bewijzen en de mentaliteit veranderen”, verduidelijkt Ottavia, delegee bij ABVV Bouw.

GRONDIGE AANPAK

ABVV Bouw pleit dan ook voor maatregelen om het welzijn op de werkplaats te verbeteren. Daarbij zijn de volgende zaken essentieel:

- Opdat iedereen in de sector kan samenwerken, moet seksuele intimidatie op werven kordaat van tafel geveegd worden.
- Er moet worden geïnvesteerd in de toegang tot sanitaire voorzieningen voor zowel mannen als vrouwen.
- Er moet ook gestreefd worden naar een goed evenwicht tussen werk en privéleven om de sector aantrekkelijk te maken voor iedereen die voor zijn/haar gezin moet zorgen.

Samengevat: om de sector aantrekkelijker te maken voor vrouwen, moet het werk voor iedereen aangenamer en toegankelijker worden gemaakt. Daarom roept ABVV Bouw alle hoofdrolspelers en in het bijzonder de werkgevers van de sector op om de nodige inspanningen te leveren. ◀

“Transporteurs, verlaat de loopgraven!”



Het ging nooit eerder zo goed met de transportsector als vandaag. “Onze sector boomt als nooit tevoren, en dit ondanks de Brexit en de coronacrisis.” Dat zijn niet onze woorden, maar die van werkgeversfederatie UPTR. Ze worden beaamd door de grote baas van Febetra, Philippe Degraef. “Voor het eerst sinds lang laten de Belgische vervoerders uitgesproken pluscijfers [+7% in 2021 ten opzichte van 2020] optekenen in de LKWMaut-statistieken.” Ook accountingkantoor BDO onderlijnt dat de financiële situatie van de sector “kerne gezond” kan worden genoemd.

Wordt het dan geen tijd voor de werkgevers om de ideologische loopgraven te verlaten? Tijd om het verzet tegen de uitvoering van het Mobility Package te laten varen? Samen met de vakbonden het beroep van vrachtwagenchauffeur opnieuw aantrekkelijker te maken?

Het Mobility Package of Mobiliteitspakket is een verregaande hervorming van de Europese wegvervoersector. Het mobiliteitspakket moet zorgen voor betere arbeidsomstandigheden voor vrachtwagenchauffeurs, invoering van speciale detachingsregels in de internationale vervoersector, nieuwe regels voor toegang tot de markt voor goederenvervoer, enzovoort.

WAAROM STELLEN WERKGEVERSORGANISATIES HET MOBILITY PACKAGE IN VRAAG?

Sinds 2 februari moeten vrachtwagenchauffeurs die de grens overschrijden dit ‘fysiek’ melden op hun tachograaf. Dat is één van de maatregelen in het zogenaamde Mobility Package. Het moet toelaten om cabotagetransporten beter te controleren en dus om sociale dumping te bestrijden.

De Belgische werkgeversfederaties Febetra, TLV en UPTR waren er als de kippen bij om moord en brand te schreeuwen. Er zouden ellenlange files ontstaan aan de grenzen tussen de lidstaten.

In de praktijk waren er wat moeilijkheden aan de Frans-Belgische grens wegens controles van de Franse gendarmerie. In één richting dan nog maar. Toch wordt daar in werkgeverskringen gebruik van gemaakt om de controles op cabotage in een slecht daglicht te stellen en te pleiten voor uitstel van de maatregel tot de nieuwe – volledig gps-geïntegreerde – tachografen veralgemeend worden.

LOBBYWERK

Niets nieuws onder de zon. De inkt van het Mobility Package was nog niet droog of de Belgische werkgevers lobbyden zo sterk de regionale ministers van Mobiliteit opdat die een klacht tegen het onderdeel cabotage van het Mobility Package indienden bij het Europees hof. Ze sloten zich daarmee aan bij een klacht van Malta. Deze lidstaat is bekend voor de constructies die sociale dumping faciliteren. Het was trouwens merkwaardig dat de mobiliteitsministers het niet nodig vonden de werknemersorganisaties raadplegen en tegelijk de werkgevers op hun wenken bedienen.

Ook de terugkeerplicht van vrachtwagens naar de thuisbasis wordt in patronale kringen aangevochten. Vanaf 22 februari moeten vrachtwagens op regelmatige basis terugkeren naar de thuisbasis. In de praktijk zullen Oost-Europese vrachtwagens die in West-Europa opereren regelmatig terug naar huis moeten. Dat zal voor de betrokken chauffeurs een plus zijn. Ze zullen regelmatig hun familie zien en een normaal sociaal leven kunnen leiden. Het zal sociale dumping verminderen en de loonkostverschillen tussen West- en Oost-Europa wat verkleinen.

Ook hier horen we langs werkgeverszijde kritiek. TNL, de Nederlandse werkgeversfederatie, pleitte eind vorig jaar voor uitstel. Verschillende Oost-Europese lidstaten vechten de maatregelen aan bij het Europees hof. Ook Eurocommissaris voor Vervoer Adina-Ioana Vălean probeerde, tevergeefs, de maatregel van tafel te vegen.

DE VAKBONDEN VERDEDIGEN WÉL HET MOBILITY PACKAGE

Zijn de vakbonden dan de enige loyale verdedigers van een compromis dat ons moet helpen de transportsector te saneren en de sociale dumping de wereld uit te helpen? De Europese Transportarbeiders Federatie (ETF) noch BTB-ABVV was onverdeeld gelukkig met het Mobility Package. Wij wilden meer en beter.



”

Te weinig parkings, oncomfortabel,
te weinig en vuil sanitair, onveiligheid ...
Allemaal ingrediënten voor een
onaantrekkelijke sector

BTB-voorzitter Frank Moreels

Maar wij beseffen dat dit compromis een stap vooruit betekent.

Dat zouden de werkgevers beter ook doen. Ze zouden beter stoppen met de organisatoren van sociale dumping uit de wind te zetten en samenwerken met vakbonden en politiek om oneerlijke concurrentie de wereld uit te werken.

Door een achterhoedegevecht te leveren tegen (onderdelen) van het Mobiliteitspakket verlenen ze de chauffeurs, én hun werkgevers, immers een slechte dienst.

CHAUFFEURSTEKORT AANPAKKEN

Overal ter wereld kampt de sector met chauffeurstekorten. In België spreekt men van een tekort van 8.500 bestuurders. In Nederland gaat het om 10.000 chauffeurs, in Duitsland 80.000 en in Frankrijk 40.000. In Groot-Brittannië kwam de bevoorrading zelfs tijdelijk in het gedrang, omdat het probleem door de Brexit nog acuter werd. Er zouden 100.000 vacatures voor truckers zijn.

Opmerkelijk is dat één miljoen Britten over een rijbewijs beschikken maar de weg naar de sector blijkbaar niet vinden. In België hebben 100.000 personen een C-rijbewijs inclusief medische keuring, maar geen bewijs van beroepsbekwaamheid. Met een vijfdaagse opleiding 'code 95' kunnen ze zo starten als vrachtwagenchauffeur. Waarom doen ze dat niet? Waarom is het zo moeilijk personeel te vinden?

Het antwoord ligt voor de hand. De lonen zijn gewoon te laag. Chauffeurs moeten het stellen met een uurloon dat gemiddeld onder dat van de schoonmaaksector ligt. Een chauffeur moet al gauw 50 uur per week werken om een deftig loon bij elkaar te rijden. Om over de werkomstandigheden te zwijgen. Te weinig parkings, oncomfortabel, te weinig en vuil sanitair, onveiligheid ... Voeg daar de hyperflexibiliteit in de sector, de hoge werkdruk en files aan toe, en je hebt alle ingrediënten voor een 'onaantrekkelijke' sector.

FINANCIËLE RUIMTE

Nochtans is het nog nooit zo goed gegaan voor de Belgische transportondernemingen. Dat geven alle werkgeversfederaties toe. Er is dus zeker financiële ruimte in de sector. De lonen moeten omhoog, maar door de loonwet van '96, nog verstrengd door de regering-Michel-De Wever, is dat in de feiten onmogelijk.

Zelfs UPTR-voorzitter Bruno Velghe moet toegeven dat de werkgevers allerlei extra legale voordelen moeten bieden om chauffeurs te vinden en houden. Dat gaat dan van bedrijfswagen(tje)s, tot het uitgeven van warrants. Helaas voor de chauffeur wordt daar - in tegenstelling tot het brutoloon - geen sociale zekerheid op betaald. En dat weten kandidaat-chauffeurs heus ook wel ...

OPWAARDERING

We hebben nood aan een opwaardering van het beroep van vrachtwagenchauffeur. Betere lonen, minder werkuren, minder flexibiliteit en werkdruk. Betere parkings met goede rust-faciliteiten voor de chauffeurs. In plaats van halsstarrig vast te houden aan die verstrengde loonwet zouden politici beter inzetten op het faciliteren van voldoende, veilige en comfortabele parkings. En ruimte creëren voor écht en vrij loonoverleg in de transportsector.

En de werkgeversfederaties? Die zouden de handen in elkaar kunnen slaan en samenwerken met de vakbonden in de strijd tegen sociale dumping, het implementeren van het Mobiliteitspakket, het stoppen van de 'race to the bottom', het beperken van flexibiliteit en het creëren van goede loon- en arbeidsvoorwaarden. **Dat zal het beroep van vrachtwagenchauffeur opnieuw aantrekkelijk maken.** Dat zal de sector ten goede komen!

Metaaldelegees over de vakbond van vandaag en van de toekomst

“Wij zijn voor onze collega’s ‘de vakbond’. De centrale, die is voor hen heel ver en onbereikbaar. De vakbond, dat is de persoon die voor hen staat.”

De sterkte van de vakbond is de sterkte van de delegees. Laat het nu net de sterke schouders van onze delegees zijn die almaar meer – de pandemie heeft er allerminst goed aan gedaan – op de proef worden gesteld. Niet omdat het onze delegees zou mankeren aan engagement, kennis of knowhow. Integendeel, de beste delegees zijn nog steeds die van ons.

De afgevaardigde van vandaag ziet evenwel zijn werkkterrein systematisch uitgebreid worden. Verwacht wordt dat hij of zij meerdere petten hanteert. Die van belangenverdediger van de metaalarbeiders mag dan wel de meest voor de hand liggende pet zijn, net zo zeer kruipt de delegee in de huid van vertrouwenspersoon, kenner in arbeidsrecht, slechtnieuwsbrenger, communicator, psycholoog ... Daarbij komt dat het gaat om een permanente bevraging, die dikwijls ongevraagd binnendringt in de privé-tijd van onze delegees. Want leden rekenen op hun afgevaardigden – dag in, dag uit en elk uur van de dag.

Er bestaat geen twijfel over: onze delegees staan onder immense druk. Als ABVV-Metaal zijn we vanzelfsprekend met hen begaan. We gingen in gesprek met **Mo Sabhaoui** (Fabricom), **Christine Ruys** (ACB) en **Joeri Van Linden** (Umicore) over het delegeeschap van de toekomst.

“Nieuwe vormen van communicatie hebben de normen verlegd”

Christine: “Aan het begin van de pandemie hebben wij als ABVV-fractie een WhatsApp-groepje opgericht voor de collega’s op ACB. Dat was nodig, aangezien fysieke communicatie op de bedrijfsvloer toen natuurlijk niet evident was. Maar nu merk ik dat ik eigenlijk 24 uur op 24 en zeven dagen op zeven bereikbaar ben voor vragen. Dat is de nieuwe trend, dat je altijd bereikbaar bent. Nieuwe vormen van communicatie hebben de normen verlegd.”

Joeri: “De bevraging gaat, en al zeker sinds corona, veel verder dan ik had verwacht. Bij ons is de HR-afdeling niet altijd aanwezig op het bedrijf door corona. Alle operatoren die aan de HR-collega’s hun vragen willen stellen, komen nu dan ook bij ons terecht. Er was al een mentaliteitsswitch gaande, maar de veranderde regels en wetten door corona en het thuiswerk van de personeelsdienst hebben de druk op ons als delegees aanzienlijk verhoogd.”

Mo: “Bij Fabricom was communicatie altijd al complex en uitdagend, omdat we over het hele land aan de slag zijn op werven, in onderaanneming bij klanten of in onze interne ateliers. De complexiteit van ons vakbondswerk dateert deels van voor corona, maar corona heeft veel blootgelegd. Maar een delegee vandaag de dag wordt aanzien als vertrouwenspersoon, als advocaat, psycholoog ... noem maar op.”

“Weet je, wij zijn voor onze collega’s ‘de vakbond’. De centrale, die is voor hen heel ver en onbereikbaar. De vakbond, dat is de persoon die voor hen staat. Gelukkig is een luisterend oor voor de mensen vandaag al heel veel waard. Dat is het engagement dat je aangaat, het is de mensen helpen en bereikbaar zijn.”

“Er moet binnen het ABVV meer aandacht zijn voor de psychische belasting die delegees ervaren”

Mo: “Mijn motto is ‘check en dubbelcheck’. De mensen hebben geen nood aan snelle, verkeerde informatie. Gelukkig kunnen we terugvallen op de centrale, de secretarissen en de techniekers binnen ABVV-Metaal.”

Joeri: “Ik steun op mijn hoofddelegee Daniel De Vooght. Behalve van de metaalvorming, heb ik voornamelijk van hem al heel veel geleerd. Zowel technische kennis, als de kneepjes van het vak op de werkvloer.”

Christine: “Herkenbaar (lacht). Ik vind het tegenwoordig netelig om te snel te willen antwoorden met die veranderende wetgeving. Daarom durf ik niet altijd direct een antwoord te geven zonder te checken. Ik probeer toch wel de juiste informatie te verkrijgen, of dat nu is bij de RVA of bij de syndicaal medewerker.”

Mo: “Als ik een visje mag uitgooien, zou ik als vakbond van de toekomst inzetten op psychosociale steun voor delegees. Dat zou voor mij ‘meer vakbond’ zijn. Er moet binnen het ABVV meer aandacht zijn voor de psychische belasting die delegees ervaren. We mogen niet onderschatten wat het doet met een mens om maandenlang piket te staan of zwaar te onderhandelen over de toekomst van de eigen collega’s. De delegees zijn de eersten die op de barricaden staan en de laatsten die het licht uitdoen. Maar

WIE IS WIE?

Mo Sabhaoui (50) Fabricom - Mandaat in de EOR, de OR, het CPBW en de SD - Syndicaal actief sinds 1992

Christine Ruys (55) ACB Dendermonde - Mandaat OR, CPBW en SD - Syndicaal actief sinds 2000

Joeri Van Linden (25) Umicore Hoboken - Lid OR met jongerenmandaat - Syndicaal actief sinds 2020



ze zijn ook gemaakt van vlees en bloed. Zulke situaties zijn een aanslag op hun gezondheid en welzijn. Daarom zou ik het initiatief voor die ondersteuning niet bij hen zelf leggen, maar laten uitgaan van de organisatie.”

“Het gaat over een soort van verbinding: je aanwezigheid en beschikbaarheid op de werkvloer”

Christine: “Ideologie blijft belangrijk. Wij staan ergens voor als ABVV. Ze stemmen voor ons, omdat ze ergens ook onze ideeën steunen. Dat denk ik toch en dat hoop ik ook. We dragen die ideologie uit op de werkvloer: dat we solidair moeten zijn en iedereen moeten meenemen in het verhaal. We willen een stem zijn voor hen. Ons rood hart, dat is er ook echt. Het blijft een van onze pijlers.”

Mo: “Natuurlijk zijn er mensen die nog steeds heel sterk hechten aan ideologie, maar volgens mij stemmen de meeste mensen niet voor ons uit ideologische overwegingen. Mensen stemmen op mensen. Een delegatie van het ABVV draagt de rode waarden natuurlijk uit, maar het gaat vooral om de kracht waarmee een delegatie op het terrein de belangen verdedigt van de werknemers.”

Joeri: “Ik denk ook dat de mensen naar de vakbond gaan die er is voor hen. Het gaat over een soort van verbinding: je aanwezigheid en beschikbaarheid op de werkvloer.”

“Daar moeten we naartoe: meer centrales verbinden en knowhow delen”

Christine: “Ik vind het een stap in de goede richting dat we als metaalcentrale samenwerken met BTB. Het idee erachter is knap en sterk. Daar moeten we naartoe: meer centrales verbinden en knowhow delen.”

Mo: “De samenwerking met BTB staat ook in mijn ogen voor de richting waarin we moeten evolueren. Laten we maximaal eensgezind naar buiten treden. Laten we investeren in een efficiëntere en betere interne werking. We moeten elkaar ondersteunen en blijf geven van onze geroemde solidariteit binnen ons eigen ABVV, als we het failliet van onze organisatie willen vermijden.”

➔ Heel het interview lezen?

Ga naar www.abvvmetaal.be/magmetal



ABVV-Metaal en BTB lanceren campagne voor een menselijk pensioen

We gaan allemaal met pensioen. Vroeg of (té) laat. Met grondige tegenzin of iets waar we reikhalzend naar uitkijken. Maar het is iets wat ons allemaal overkomt.

Drie dingen zijn voor ABVV-Metaal en BTB zeer duidelijk:

1. WE WILLEN OP EEN FATSOENLIJKE MANIER MET PENSIOEN KUNNEN GAAN.

Dat betekent dat we een job willen die tot het einde werkbaar is. Werknemers moeten op oudere leeftijd de kans krijgen op aangepast werk en in het bijzonder op een overstap naar lichter en minder belastend werk, zonder inkomensverlies. Er is nood aan betere verlofstelsels. Landingsbanen en tijdskrediet moeten eenvoudiger en breder toegankelijk worden. Er moeten aangepaste verlofregelingen komen voor oudere werknemers, zoals die ook bestaan in de social-profit. SWT moet verbeterd worden zodat het regime weer voldoende bescherming biedt aan oudere werknemers die ontslagen worden. En er moet een valorisatie komen voor zwaar werk en lange loopbanen.

2. WE WILLEN OP TIJD MET PENSIOEN KUNNEN GAAN.

In tegenstelling tot wat men beweert, leeft ‘de mens’ niet langer. De levensverwachting is wel gestegen. Dat komt omdat er dankzij onze gezondheidszorg, onze sociale zekerheid, onze strijd, meer van ons langer leven (en hopelijk gezonder, maar dat is al minder evident). Daarom moet de pensioenleeftijd terug op 65.

Nog in tegenstelling tot wat men beweert, is dat ook perfect betaalbaar. Het is een kwestie van politieke keuzes. Een belangrijke eerste stap is alvast om, zoals minister Lalleux voorstelt, na een loopbaan van 42 jaar vervroegd met pensioen te kunnen gaan.

3. EEN WAARDIG INKOMEN ALS JE MET PENSIOEN BENT.

Daarom willen we een gewaarborgd minimumpensioen van 1.500 euro netto voor iedereen met een loopbaan van minstens 42 jaar.

Over de uitvoering en berekening kunnen we discussiëren. Maar dat is waar ABVV-Metaal en BTB voor gaan. Want voor ons is één ding duidelijk: het is nooit te vroeg om voor een waardig en menselijk pensioen te vechten. Want vechten voor een waardig pensioen is opkomen voor waardig werk, voor respect voor de werknemers.

➔ Volg onze campagne op de voet via onze Facebookpagina's: ABVV-Metaal & BTB. ◀



Als vrouwen stoppen, stopt de wereld met draaien

Terugblik met huishoudhulpen met dienstencheques.

Op 8 maart is het de internationale dag van de vrouwenrechten, ook wel de internationale dag van de strijd voor de vrouwenrechten genoemd. Deze dag is dus geen feest, maar wel een strijddag tegen discriminatie van en geweld tegen vrouwen.

Deze dag bestaat onder andere om eraan te herinneren dat onze maatschappij nog altijd een weg heeft af te leggen als het gaat over de plaats van de vrouw in de maatschappij en haar rechten. Vrouwen staken op 8 maart om eraan te herinneren dat “de wereld stopt met draaien als vrouwen stoppen”.

Vrouwen ondervinden op de arbeidsmarkt nog al te vaak gendergerelateerde problemen: discriminatie, minder betaalde jobs, intimidatie, enzovoort. Als er één sector is waar dit bittere realiteit is dan is het wel die van de dienstencheque-werknemers, een sector hoofdzakelijk bemand door vrouwen.

LOONKLOOF

In België schat men de loonkloof tussen man en vrouw op 23%, rekening houdend met het verschil in arbeidstijd. Vrouwen werken vaker deeltijds en dat is in het bijzonder waar voor de huishoudhulpen met dienstencheques. 72% van hen presteren maximum 30 uur want een voltijdse job van 38 uur is niet houdbaar. Zowel fysiek niet als privé niet.

Enkele getuigenissen:

“38 uur is te veel, dat is niet houdbaar.”

“8 uur per dag schoonmaken en reken daar nog eens de verplaatsingen bij, dan kom je op 11 uur per dag, dat is niet te doen.”

“Sommige van mijn klanten vragen soms 4 uur schoonmaak extra, bijvoorbeeld om de tuinmeubelen in het voorjaar te poetsen. Dat is

ook één van de redenen waarom ik deeltijds werk: om mijn klanten tevreden te kunnen stellen.”

Bovendien oefenen ze een essentiële functie uit, maar hun loon stemt absoluut niet overeen met de fysieke en mentale belasting van hun job. Zo is hun baremieke anciënniteit geplafonneerd op drie jaar en hun startloon bedraagt zelfs geen €12 bruto per uur in 2022 ... terwijl het ABVV minimum €14 bruto per uur vraagt om een gemiddeld consumptieniveau te kunnen hebben.

DISCRIMINATIE EN INTIMIDATIE

Psychologische of seksuele intimidatie is schering en inslag voor vrouwen. In 2021 verklaarden 9% van de vrouwen dat ze seksueel geïntimideerd werden op hun werkplek, tegenover 4% van de mannen. En dit cijfer is wellicht nog maar het topje van de ijsberg.

Wanneer een huishoudhulp met dienstencheques naar haar werkplek gaat, is ze alleen. Ze weet niet altijd met wie ze te maken zal krijgen en ze is alleen om haar taken uit te oefenen. Deze vrouwen worden dus continu geconfronteerd met dit soort situaties, en soms kunnen ze zelfs op geen of weinig steun rekenen van hun bedrijven ...

Daarom besteedt ABVV Horval een bijzondere aandacht aan deze sector waar bestaansonzekerheid en ongelijkheid welig tieren.

VOORTDURENDE STRIJD

De strijd tegen het geweld tegen vrouwen in onze maatschappij is nog lang niet gestreden en mag absoluut niet losgelaten worden. Vrouwen, zoals alle andere werknemers, verdienen respect en waardering. Daarom mag 8 maart niet de enige dag zijn waarop we eraan herinneren dat we in een seksistische en zeer ongelijke maatschappij leven. In elke strijd moeten we deze problematiek meenemen om de vakbeweging te versterken.

BURKINA FASO

Vrouwelijke werknemers komen op voor hun rechten

In het kader van zijn internationale missies ging ABVV Horval onlangs naar Burkina Faso, samen met haar partner, de ngo Solsoc. Deze reis had tot doel om het programma 2017-2021 af te sluiten en het programma van 2022-2026 op te starten.



Eén van de opmerkelijke momenten van deze missie was de ontmoeting met de vrouwelijke werknemers van CARTPL (Collective of Local Catering and Product Processing Associations, Collectief van Verenigingen van Restaurateurs en Verwerkers van Voedselwaren). Zij lieten een blijvende indruk na door hun sterk karakter en hun vastberadenheid.

Deze groep is werkzaam in de sector van de horeca en de verwerking van voedselwaren in Burkina, waarbij vrouwen een centrale rol spelen. In deze sector bestaan er geen vakbonden. Zonder het te beseffen voeren ze zelf de syndicale strijd. Met hun acties willen ze de vrouwelijke werknemers een bescherming kunnen geven rond hun informele statuut om dit te formaliseren, met alle bijhorende rechten. Wat kenmerkend is voor hen is dat ze zich focussen op de persoonlijke ontwikkeling van elke vrouw, zodat ze zich kunnen emanciperen en voor maatschappelijke veranderingen kunnen zorgen.

Deze militanten hebben al heel wat vrouwen rond hun project verenigd. Ze willen het daarbij echter niet laten. Ze willen alle stemmen van de vrouwelijke werknemers samenbrengen tot één gemeenschappelijke stem.

Momenteel denken ze volop na over het uitbouwen van een syndicale structuur om alle werknemers uit de sector te kunnen vertegenwoordigen om een tegengewicht te vormen bij de beslissingen in de sector die hen aanbelangen.

Nogmaals een hartverwarmend voorbeeld van syndicaal militantisme en feminisme, zelfs over de grenzen heen. ABVV Horval kan zo'n initiatief alleen maar toejuichen. ◀



ARBEIDSDEAL

Wie wint erbij?

Wat is de indruk van de BBTK over de 'arbeidsdeal' van de regering-De Croo? We toetsen af met de voorzitter en de ondervoorzitter.

De Vivaldi-regering kondigde onlangs een hele reeks maatregelen inzake werk af. De bedoeling is om een werkzaamheidsgraad van 80% te bereiken door werk aantrekkelijker te maken. Eind 2020 publiceerde de BBTK al een analyse van de beleidsverklaring (Vivaldi... vier seizoenen, vier jaar om te overtuigen). We hebben toen de krachtlijnen van de beleidsverklaring afgetoetst aan onze congresresolutie die onderverdeeld waren in zeven grote thema's: sociale zekerheid, werk en arbeidsvoorwaarden, economisch welzijn, klimaatverandering, sociaal overleg, bestrijding van ongelijkheid, evenwicht tussen werk en privéleven.

Wat is de analyse van de BBTK? Voorzitter **Myriam Delmée** en ondervoorzitter **Jan-Piet Bauwens** geven hun eerste indruk mee en we analyseren enkele maatregelen. Je vindt de volledige analyse op www.bbtk.org.

Wat moeten we denken van dit wetsontwerp, de arbeidsdeal? Verschilt de aanpak van de regering-Michel?

Myriam: "In dit wetsontwerp komen enkele thema's uit onze resoluties aan bod ... maar niet in de zin die we verwacht hadden. Op vlak van sociaal overleg wil Vivaldi wel de indruk wekken dat ze daarvoor openstaat, maar in de praktijk verschilt haar aanpak niet veel van wat we gekend hebben onder de regering-Michel. De eisen van de werkgevers voor steeds meer flexibiliteit zijn ruimschoots ingewilligd terwijl die van ons – met name inzake e-commerce – overduidelijk genegeerd worden. Het is niet de pseudo-voortgang op het vlak van de vierdagenweek die dat zal goedmaken."

Jan-Piet: "Ons Belgisch sociaaloverlegmodel is gebaseerd op een basisprincipe: de werknemers stemmen in met een hogere productiviteit zolang die collectief wordt omkaderd en gecontroleerd door de overlegorganen binnen de onderneming."

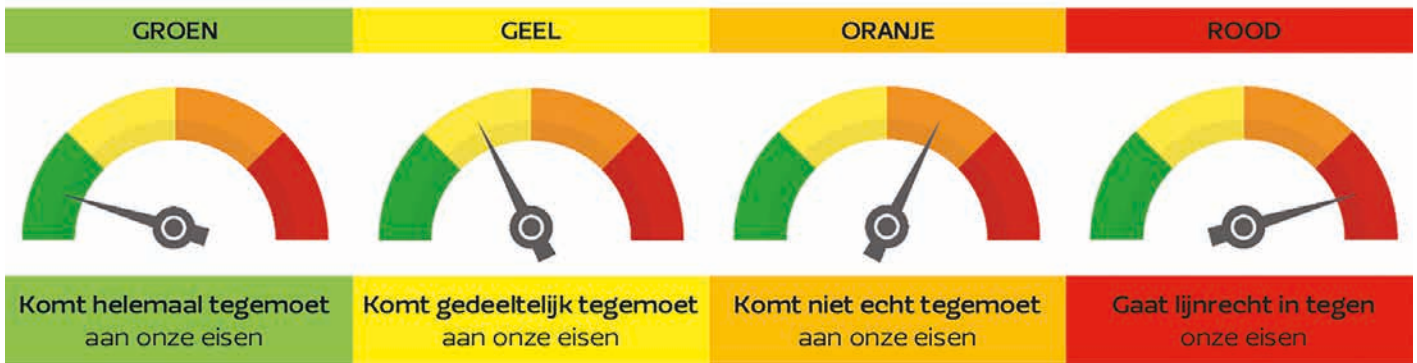
"Al in 2017 werd de toon gezet met de wet-Peeters. Die betekende een annualisering (bekijken over een periode van een jaar) van de arbeidstijd zonder dat daar een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor nodig was. Er werden vrijwillige overuren enkel en alleen op basis van een individueel akkoord tussen werkgever en werknemer ingevoerd én er kwam zo goed als een verdubbeling van de gewerkte uren bovenop de normale arbeidstijd vóór een mogelijke recuperatie. Dat zijn allemaal zaken die de relatie tussen werknemers en werkgevers verder individualiseren en dus slecht zijn voor de werknemers, die in een zwakkere positie zitten."

Myriam: "Vivaldi gaat in kleine stapjes voort op de ingeslagen weg door nog verder te individualiseren. Eigenlijk schakelt ze zo de syndicale vertegenwoordiging in de bedrijven uit. Dit wetsontwerp gaat zogezegd om keuzevrijheid. In de praktijk gaat het om individualisme: ieder voor zich. Dat gaat lijnrecht in tegen de logica van de vakbonden."

"Twee eeuwen van sociale strijd hebben duidelijk aangetoond dat we meer vrijheid en gelijkheid gekregen hebben door progressieve wetten te stemmen en collectieve akkoorden die gelden voor iedereen af te sluiten. Denk maar aan de sociale zekerheid, verplicht onderwijs, algemeen stemrecht, gelijkheid tussen mannen en vrouwen, jaarlijkse vakantie, collectieve arbeidsduurvermindering, automatische indexering van de lonen, barema's ... Dat zijn nooit individuele zaken."

Jan-Piet: "De arbeidsdeal is in de eerste plaats een deal tussen werkgevers en regering. Deze deal zal in ieder geval niet leiden tot meer werkgelegenheid. De werknemers hebben andere zorgen aan hun hoofd: ze moeten elke maand hun elektriciteitsrekening betalen en willen fatsoenlijk kunnen leven van hun loon. Wij blijven inzetten op goede jobs, collectieve arbeidsduurvermindering mét compenserende aanwervingen zodat er wel jobs bijkomen, een minimum brutoloon van 2.300 euro per maand, vrije loononderhandelingen, een sterke sociale zekerheid en degelijke openbare diensten. Dat is pas rijkdom en vrijheid voor iedereen."

WAT STAAT ER NU IN HET AKKOORD? WE NEMEN ENKELE MAATREGELEN ONDER DE LOEP EN ANALYSEREN IN WELKE MATE ZE OVEREENSTEMMEN MET ONZE EISEN. WE GEBRUIKEN DE BAROMETER MET KLEURCODES.



1 VIERDAGENWEEK OP VRIJWILLIGE BASIS



Minister Dermagne stelde dit voor als een belangrijke stap in de richting van collectieve arbeidsduurvermindering (CADV). Dat is allesbehalve zo gezien de erg lange dagen. Wie kan er zo lang van huis blijven?

- Een individueel akkoord volstaat: je staat er alleen voor;
- Het is een beperkt recht ... want akkoord van de werkgever is vereist;
- Er is een bescherming tegen ontslag ... maar geen sanctie;
- Een kopie van het akkoord wordt verstrekt aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) dat eigenlijk niet het recht heeft om informatie van individuele aard te ontvangen;
- Het wetsontwerp omzeilt de overlegorganen;
 - Ondernemingsraad (OR): arbeidsorganisatie
 - CPBW: risico- en werkpostanalyse, gezondheid en veiligheid
- In haar beleidsverklaring had Vivaldi gesproken over proefprojecten op het vlak van CADV, in combinatie

met een gerichte verlaging van werkgeversbijdragen. Dit wetsontwerp lijkt elke vorm van experimenten in die richting te begraven.

Overstappen naar een vierdagenweek zonder arbeidsduurvermindering zal niet leiden tot een beter evenwicht tussen werk en privé. We weten dat vooral vrouwen de druk ervaren om een gezin en werk te combineren. Hoe doe je dat wanneer je maar liefst 10 of 11 uur van huis bent? We vrezen dus dat deze maatregel de bestaande genderpatronen alleen maar zal versterken.

En wat met deeltijdse werknemers? Recht op de vierdagenweek voor deeltijdse werknemers, dat zou een echte stap vooruit zijn geweest. Wat met mensen die nog in een zesdagenweek werken?

De vierdagenweek is een rookgordijn waarmee elk experiment rond CADV feitelijk afgevoerd wordt. Dit stond nochtans in het regeerakkoord. We kunnen ons ook afvragen hoe doelmatig die vierdagenweek zal zijn voor jobcreatie. Alleen collectieve arbeidsduurvermindering kan echt voor nieuwe jobs zorgen. Overstappen van 38 naar 32 uur betekent één nieuwe job voor elke 6 jobs (6 x 8 vrijgekomen uren = meer dan 1 nieuwe voltijdse job).

2 NACHTWERK IN DE E-COMMERCE



- De mogelijkheid om nachtwerk in te voeren in bedrijven die actief zijn in e-commerce;
- Via cao...maar het volstaat dat slechts één vakbond tekent en zonder wijziging van het arbeidsreglement;
- Kan ook via "experimenten" op vraag van de werknemer: een gevaarlijke precedent,
- Er moeten wel premies en/of loontoeslagen tegenover staan.

Het debat over e-commerce begon enkele jaren geleden met een staatsleugen. Huidig premier Alexander De Croo verklaarde toen dat e-commerce zorgde voor tienduizenden nieuwe jobs aan de Belgische grenzen omdat er in ons land niet 's nachts gewerkt mocht worden. Sindsdien werd dat argument door Comeos (de sectorfederatie van de handel) steeds opnieuw aangehaald om tot dit akkoord over e-commerce te komen. Dit klopt gewoonweg niet.

De BBTK is niet principieel tegen e-commerce. We zijn wél tegen elke vorm van achteruitgang van de arbeids- en loonvoorwaarden. We zien dat dit gebeurt in de landen waar e-commerce hoogtij viert, zoals Nederland.

Bovendien vraagt de BBTK al jaren om een rondetafelconferentie over de toekomst van de handelssector met alle partijen die betrokken zijn bij e-commerce. Dit werd altijd afgewezen door Comeos, dat liever gaat lobbyen bij de regering.

3 MEDEDELING VAN UURROOSTERS VAN DEELTIJDSE WERKNEMERS



- Van 5 naar 7 dagen en minimum 3 dagen;
- Bestaande cao's blijven van toepassing.

Elke maatregel om de situatie van deeltijdse werknemers stabiel te maken is een stap in de goede richting.

4 RECHT OP DECONNECTIE



- Dit recht moet voorzien worden door een cao of door wijziging van het arbeidsreglement;
- Er moeten regelingen zijn voor het beheer van materiaal en het evenwicht tussen werk en privéleven.

Het recht op deconnectie is ongetwijfeld de nieuwste modegril. Dit recht op onbereikbaarheid is eigenlijk absurd en zegt niets anders dan "ik heb het recht om te doen naleven wat in mijn arbeidsovereenkomst staat". De wet van 1971 voorziet duidelijk de registratie van de arbeidstijd. Zou het niet beter zijn om dit eindelijk te doen naleven, ook in de kmo's, alvorens een nieuwe gimmick te introduceren?

CONCLUSIE

JOUW VAKBONDSVERTEGENWOORDIGING MAAKT HET VERSCHIL

We zijn tevreden dat de regering erkent dat een betere afstemming van werk en privé nodig is en dat de werkgevers zich ook zullen moeten aanpassen. De vakbonden zetten dit al langer op de agenda. De voorgestelde maatregelen gaan echter verder dan dat.

Ten slotte: wie in een bedrijf met minder dan 20 werknemers werkt (en dat zijn in België heel wat bedrijven) heeft blijkbaar geen recht op de zaken die de regering zeer belangrijk vindt voor werknemers van grotere bedrijven.

Dit bewijst nog maar eens het belang van sterke vakbonden. Een werknemer zonder vakbond is in deze volledig afhankelijk van de goodwill van de werkgever.

De BBTK blijft daarom strijden voor een betere vertegenwoordiging, ook in kleine bedrijven. Dit maakt wel degelijk een verschil voor de werknemers. Wanneer iets nodig is voor de werknemers, dan moet het ook van toepassing zijn op alle werknemers.

Dit akkoord bevat nog meer maatregelen die we allemaal analyseren. Sommigen komen deels tegemoet aan onze eisen, anderen gaan er lijnrecht tegenin. Wil je de volledige analyse lezen? Surf dan naar www.bbtk.org. ◀

Dit artikel werd eind februari geschreven. Ga voor de meest recente info naar onze website.

1 MEI FEEST

ANTWERPEN '1 MEI'

VOLKSTRAAT

NIEUWE LOCATIE!

10.00u Stoet en speeches

GROTE MARKT

13.00u 1 mei feest

Gratis feest voor jong en oud.

Optredens Piano Paul, ZZ Bob, The Happy Suspended, The Amazing Flowers...

Animatie uitgebreide en vernieuwde kinderanimatie

Vrijwilligersbeurs

Doorlopend eet- en drankstandjes

Organisatie: Socialistische Gemeenschappelijke Actie

MECHELEN 'MAYDAY 22'

VEEMARKT

11.00u Brunch

12.30u Speeches

13.00u Parade

14.00u Music & more

KEMPEN 'MOL IN ROUGE'

LICHTSTOETSTRAAT, MOL

11.00u speeches en stoet

12.00u Optredens, stand-up comedy, springkastelen, clown en circustechnieken

23 APRIL

NACHT VAN DE ARBEID

Vooravondfeest met DJ Pat Krimson, DJ Merlo en DJ Gavin Francis

21.00u feestzaal BTB, Paardenmarkt 66, Antwerpen

Organisatie: ABVV & centrales, de VoorZorg en P&V

Kaarten aan €5 bij jouw centrale of ABVV-afgevaardigde

23 APRIL T.E.M 1 MEI

1 MEI WANDELING – AUDIOTOUR

In de Antwerpse binnenstad

Via www.linxplus.be

29 APRIL

1 MEI QUIZ

Live en online

20.00u Via Via Café, Wolstraat 43, Antwerpen (ov)

Organisatie: Vooruit Antwerpen

30 APRIL

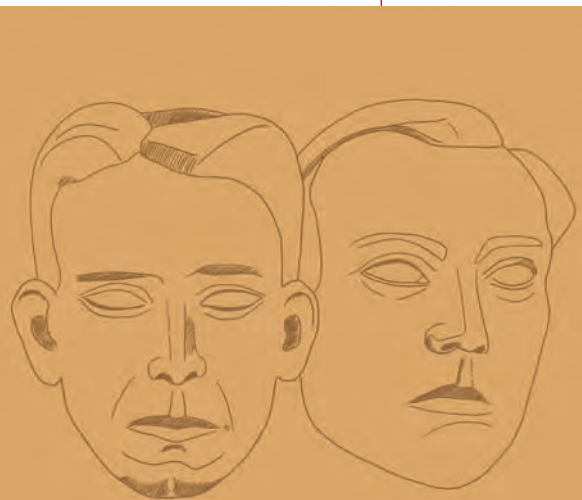
VOORAVONDFEESTJE

22.00u Café Capital, Stadspark, Antwerpen

Organisatie: Jongsocialisten



**CHECK DE QR CODE
VOOR MEER INFO**



Albert Pot & Theo Grijp
Antwerpen - 23 mei 1936

Hulde aan Albert Pot en Theo Grijp

EXTREEMRECHTS IS NOOIT ONGEVAARLIJK.

De nacht van vrijdag op zaterdag 23 mei 1936. Eén dag voor de parlementsverkiezingen. Aan de Paardenmarkt in Antwerpen, nabij het gebouw van de Belgische Transportarbeidersbond, gedraagt een plakploeg van de kleine extreemrechtse partij 'de Realisten' zich verdacht. Gealarmeerd snelt een groepje socialistische militanten toe. Op de Italiëlei aan de opera treffen beide groepen elkaar. Eén van de fascisten trekt een revolver en vuurt zonder aanleiding verschillende keren. Hij doodt Albert Pot, 19 jaar en propagandaverantwoordelijke van de Syndicale Jeugd. Tijdens de achtervolging van de daders wordt ook Theophil Grijp, 37 jaar en bestuurslid van BTB-Haven, vermoord.

De fascistische moord op de twee socialistische syndicalisten veroorzaakt een grote schokgolf in ons land. De dag van de begrafenis leggen de havenarbeiders in Antwerpen het werk voor 24 uur neer. Hun staking wordt in het hele land gevolgd en groeit een week later uit tot de algemene staking van 1936. Een staking waaraan we vandaag nog onze betaalde vakantie en de 40-urenwerkweek, ondertussen 38 uur, te danken hebben.

Zaterdag 21 mei brengt het ABVV-regio Antwerpen hulde aan Albert Pot en Theo Grijp én aan alle socialistische kameraden die vielen door het geweld van het fascisme. We vergeten hen niet want, zowel vroeger als vandaag, is extreemrechts nooit ongevaarlijk.



➔ Scan de QR-code voor meer informatie over de optocht van het Operaplein naar de Paardenmarkt en het eerbetoon achteraf.

VRIJDAG 22 APRIL ANTWERPEN

Provinciale actie koopkracht

De facturen voor energie en wonen rijzen de pan uit. De inflatie slaat op hol. Terwijl onze lonen op een oneerlijke manier geblokkeerd worden door een loonnorm van maximaal 0,4%. De loonwet vreet aan onze koopkracht. Onze portemonnees zijn leeg.

Vrijdag 22 april voeren de vakbonden in Antwerpen een provinciale actie voor meer koopkracht.

Deelnemen?

Scan de QR-code voor alle details van de actie.



Agenda

1 APRIL 9.30U

Vergadering Werklozencomité

Inschrijven: 03 220 67 20
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

7 APRIL 18.30U

Hoe kan loopbaanbegeleiding me helpen?

Online webinar voor werkenden
Inschrijven: 03 220 66 41
loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be

19 APRIL 9U

Start cursus PC Start

Meerdaagse cursus (tot 16/5)
Inschrijven: 03 220 66 13
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

18 APRIL

Wettelijke feestdag

Geen dienstverlening ABVV

19 APRIL 13.30U

Start assertiviteitstraining

6-daagse cursus (tot 23/5)
Inschrijven: 03 220 66 13
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

20 APRIL 14U

Interim

Online webinar
Inschrijven: 03 220 66 13
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

21 APRIL 13.30U

Aan de slag met VDAB.be

Inschrijven: 03 220 66 44
loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

22 APRIL

Factuur te hoog!

Loon te laag!

Provinciale actie
Antwerpen
Info op websites

23 APRIL 21U

Nacht van de Arbeid

BTB, Paardenmarkt 66, Antwerpen

27 april 13.30u

Deeltijds werken

Inschrijven: 03 220 66 13
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

29 APRIL 9.30U

Vergadering Werklozencomité

Inschrijven: 03 220 67 20
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

1 MEI 10U TOT 17U

1 mei Antwerpen

Stoet: 10u Volkstraat
Feest: 13u Grote Markt

1 MEI 11U TOT 20U

Mayday 22

Veemarkt, Mechelen

1 MEI 11U TOT 19U

Mol in Rouge

Lichtstoetstraat, Mol

5 MEI 13.30U

Aan de slag met VDAB.be

Inschrijven: 03 220 66 44
loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

10 MEI 14U

Nieuw evenwicht in je loopbaan?

Online webinar
Inschrijven: 03 220 66 44
loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

11 MEI 14U

Deeltijds werken

Online webinar
Inschrijven: 03 220 66 13
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

16 MEI 13.30U

Aan de slag met VDAB.be

Inschrijven: 03 220 66 44
loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

17 MEI 13.30U

Interim

Inschrijven: 03 220 66 13
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

20 MEI 9.30U

Vergadering Werklozencomité

Inschrijven: 03 220 67 20
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

21 MEI 14U

Herdenking Pot en Grijp

Start optocht
Operaplein, Antwerpen

23 MEI 9U

Sollicitatietraining

Meerdaagse cursus (tot 07/06)
Inschrijven: 03 220 66 13
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

24 MEI 14U

Werkloos, wat nu?

Online webinar
Inschrijven: 03 220 66 13
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

26 EN 27 MEI

Feest- en brugdag

Geen dienstverlening ABVV

30 MEI 14.00U

Aan de slag met ontslag

Online webinar
Inschrijven: 03 220 66 44
loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

MEER INFO?

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

Volg ABVV-regio Antwerpen en
ABVV Mechelen-Kempen op 



Dienstverlening vanaf 7 maart

Nu het de goede kant uit gaat met de coronacijfers breiden wij onze dienstverlening opnieuw uit. We blijven ook op afspraak werken. Zo vermijd je wachttijden. Op de website www.abvv-oost-vlaanderen.be vind je de openingsuren per kantoor. Je vindt er ook welke medewerker je kan helpen om je vraag op te lossen. Kan je je niet verplaatsen? Geen nood: stel je vraag via de website.

Alles over werk en jongeren

Zit je op school en heb je een studentenjob? Of ben je helemaal klaar met school en van plan om te gaan werken? Alles wat je moet weten over je contract, deeltijds leren, de VDAB en nog veel meer vind je op <https://abvv-jongeren.be>. Wist je dat je als student gratis lid wordt van het ABVV? Check de voordelen en hoe je je kan aansluiten op de website.



WERK JE IN DE VOEDINGSECTOR?

Volg dan gratis loopbaanbegeleiding

Werk je in de voedingssector (PC118 en 220)? Dan betaalt Alimento je loopbaancheques volledig terug. Onze ABVV Loopbaanbegeleiders bieden ondersteunende en oplossingsgerichte gesprekken. Zo leer je problemen bespreekbaar te maken met je leidinggevende of om te gaan met stress. Wil je een bijberoep starten of ben je op zoek naar een opleiding. Maak op www.abvvloopbaanbegeleiding.be vrijblijvend een afspraak. Ook als je niet in de voedingssector werkt, kan je recht hebben op gratis loopbaanbegeleiding.



Fiscale fiche op Mijn ABVV

Je vindt de uitkeringen die je in 2021 ontving terug op de fiscale fiche die je van het ABVV kreeg. Je kan deze fiche raadplegen in jouw online ABVV-dossier. Je krijgt er ook een overzicht van je werkloosheidsuitkeringen, de stand van je dossier, je lidgeld. Je kan er ook je fiscaal fiche van het ABVV downloaden. Starten met Mijn ABVV doe je via www.abvv.be/mijn-abvv.

8 MAART

Neem deel aan de Internationale Vrouwendag

ABVV Oost-Vlaanderen organiseert samen met een aantal partners verschillende activiteiten. Deze staan in het teken van strijdbaarheid en solidariteit. Check de verschillende activiteiten en hoe je kan deelnemen www.facebook.com/ABVVOVL.

**DIT IS
NIET
NORMAAL**
#staking8maart



@vakbond.abvv
www.abvv.be/8maart

feest
van
de
arbeid

in Aalst, Dendermonde, Gent, Ronse, St-Niklaas

1
mei

ABVV Oost-Vlaanderen

Linx+
Linx+ is een lid van de KBC

Afgeefkantoor: Aalst

Vlaanderen
Verbonding werkt

Mediahuis
PB-PP-ID-37198
BELGIË - BELGIË

Driemaandelijks magazine / Jaargang 24 / Maart 2022

SeniorenKRANT

1



INTERVIEW:
MAGDA DE MEYER

- ECOLOGISCHE KUNST
- AFDELING IN DE KIJKER
- ANDERS BEKEKEN WANDELING: LOKEREN
- HET BEELD VAN FIRMIN
- TUINTIPS
- GA MEE OP UITSTAP

Activiteiten ABVV Senioren

Een greep uit het aanbod van onze senioren groepen. Je vindt meer informatie in onze ABVV Seniorenkrant.

7 april

Daguitstap naar Doornik: Daguitstap naar Doornik. Indien nog niet volzet: inschrijven via 053 72 78 24

21 april

Breughelmaaltijd in Ons Huis, Gent vanaf 12 uur. Bestel je kaart (27 euro) bij het bestuur (0473 81 45 44 of 0477 38 62 21) en geniet mee van het zeer uitgebreide buffet.

26 april

Uitstap naar **Scherpenheuvel en Diest** met een bezoek aan De Vlaspit, de basiliek en het charmante centrum van vestingstad Diest. Vertrek uit Dendermonde (7.30u) en Wetteren (8u). inschrijven bij William Van Gasse (052 21 05 10 of william.van.gasse@skynet.be).

19 mei

Uitstap naar **leper** - afspraak 9.15u in Gent-Sint-Pieters. Bezoek museum Flanders Field en Brouwerij De kazematten (met 2 degustaties en geschenk) + avondmaaltijd in Brasserie Depot en om 20u bijwonen van de Last Post onder de Menenpoort. Inschrijven bij het bestuur (0473 81 45 44 of 0477 38 62 21) - 35 euro.

30 mei - 3 juni

We trekken er vijf dagen op uit naar **Friesland!** Info en inschrijven: Glenda Van Impe - 053 727 824 - 0468 14 61 51 - glenda.vanimpe@abvv.be.

8 juni

Tuinersessies in Ronse - hoe begin je aan een asperges? André vertelt er alles over. Inschrijven via christine.geenens@abvv.be of 055 33 90 06.

Vrijdag 8 april 2022

CINEMA PARADISO

Italiaanse filmavond met de prachtige klassieker 'Cinema Paradiso' van G. Tornatore. We doen dit in samenwerking met de Italiaanse vereniging "ACLI", en de socio-culturele ver. "CURIEUS". Na de film kunnen jullie ook nog genieten van o.a. Italiaanse muziek met de Genkse musici Michelle, Renaat en Guido.

- Plaats: Casino Waterschei (A. Dumontlaan 2)
- Bijdrage: €5 (consumptie inbegrepen)
- Inschrijven verplicht via carla.verdingh@linxplus.be, voor maandag 4 april.
- Aanvang: 19.30u, deuren vanaf 19u

Zaterdag 23 april 2022

BLOESEM-FIETSTOCHT DOOR HET HASPENGOUWSE LANDSCHAP

Een leuke en boeiende fietstocht met heel wat leuke plaatsjes en hopelijk overal 'witte bloemetjes' in volle bloei aan de bomen.

- Samenkomst: om 10u aan C-mine Winterslag (achterkant t.o.v. de brandweer), fietsen worden op dragers of aanhangwagens vervoerd
- Bijdrage: 5€
- Inschrijven: voor 18 april bij Rina of Benard



Zondag 15 mei 2022

BOCCE MET BARBECUE

Naar jaarlijkse traditie gaan we na een initiatie in dit Italiaans spel zelf aan de slag. De bocce-middag wordt weerom afgesloten met een heerlijke-gezellige BBQ ten voordele van Bocce-club 'Calcio'.

- Aanvang: om 14u aan het Bocce-terrein 'Calcio'
- Bijdrage: €20 (spel, BBQ + consumptie inbegrepen)
- Inschrijven voor 10 mei door storting op rekeningnummer BE87 9730 0514 7094

Vrijdag 17 t.e.m. zondag 19 juni 2022

3-DAAGSE OOSTENDE

We beginnen vrijdagmiddag met Oostende op een andere manier te bekijken, met begeleiding van gids Roger.

Zaterdag en zondag gaan we een aantal leuke plaatsen nader bekijken. o.a. het Ensorhuis, Zeilschip Mercator, 't bosje, la fayette, Amandine (gesprek met ijslandvaarders), strand-dijkwandeling.

We logeren in hotel 'Oostende', een rustig gelegen 3-sterren hotel dicht bij het bruisend hart van de stad, op 50 meter van het strand. We verblijven er in een gezellige comfortkamer in halfpension, met maaltijden in buffetvorm en dranken inbegrepen. We verplaatsen ons per trein vanuit Genk, ieder zorgt voor zijn ticket.

- Samenkomst op vrijdag 17 juni om 9.45u aan het station van Genk
- Bijdrage: €320 per persoon, inclusief tweedaags verblijf in hotel Oostende in halfpension met dranken en gids.
- Inschrijven verplicht bij Bernard of Rina voor 7 juni. Je inschrijving is pas definitief na je storting op rekeningnummer BE87 9730 0514 7094 van Linx+ Genk, met vermelding 'weekend Oostende'



Zaterdag 1 juli 2022

FIETS-WANDELTOCHT IN AVERBODE

We gaan onder andere de abdij, lekdreef, bos en heidegebieden verkennen.

- Samenkomst om 10u (parking achterkant C-mine t.o.v. Brandweer)
- Bijdrage: €5
- Inschrijven verplicht bij Bernard of Rina voor 27 juni

1 MEI

Het Feest van de Arbeid is terug!

Op 1 mei is het weer Dag van de Arbeid op de Brusselse Kunstberg. Na twee jaar coronacrisis die de werknemers op de proef hebben gesteld, zijn we blij dat we dit solidair en militant feest opnieuw kunnen vieren.



Drie kleurrijke, dansbare en krachtige concerten zullen deze 29ste editie opvrolijken. Arty Leiso opent de festiviteiten, Chicos Y Mendez neemt over met zonnige muziek en de virtuoze bassist Manou Gallo sluit af.

Bij de debatten staat de sociale noodsituatie centraal. Het Brusselse verenigingsleven is ruim vertegenwoordigd en alle Brusselaars kunnen genieten van tal van activiteiten.

De Dag van de Arbeid wordt traditioneel georganiseerd op het Roupeplein, dat momenteel wordt gerenoveerd, maar vindt dit jaar plaats op de Kunstberg. Op het programma: debatten, concerten, stands, foodtrucks, fototentoonstelling en activiteiten voor kinderen.

Het muzikale programma begint met Arty Leiso, die het publiek en de jury van het onlangs door de ABVV Jongeren georganiseerde Working Class Live voor zich wist te winnen. In zijn soloproject biedt de jonge en getalenteerde muzikant Arthur Bochner moderne en explosieve composities op basis van gevarieerde, dansbare, geëngageerde en lichtelijk offbeat hip hop. Arty en zijn maatje Mike Dub synchroniseren hun explosieve energieën met een uitzinnige beatbox, goed getapte teksten en een goed geoefende stage set. Samen zetten ze het podium meteen in vuur en vlam!

Chicos y Mendez ontleent zijn stijl aan het gemengde karakter van de Belgisch-Peruaanse liedjesschrijver David Méndez Yépez. Latijnse muziek heeft altijd weerklonken in het ouderlijk huis. Cumbia, reggae en urban zijn alle ingrediënten voor deze feestelijke muziek.

ABVV Brussel was erop gebrand om een vrouwelijke headliner te programmeren. Wie beter dan Manou Gallo om deze rol op zich te nemen? De basvirtuoos uit Ivoorkust is een van de tien beste Afrikaanse bassisten volgens het tijdschrift Forbes Africa. Bijgenaamd de koningin van de Afro-Groove, surft ze over de internationale scène door haar samenwerkingen met Marcus Miller, Manu Dibango en Wyclef Jean. Begeleid door een keur aan muzikanten, schotelt ze ons haar originele composities voor die zowel krachtig als toegankelijk zijn. Haar muziek trekt een lijn tussen jazz, rock, West-Afrikaanse muziek, pop en funk. Haar live optredens zijn groovy, adembenemend en onweerstaanbaar!

Vorming

Vorming 'Iedereen aan boord: Diversiteit op de werkvloer'

- 25, 26, 27 april en 16, 17 mei
- Diversiteit betekent dat er verschillen bestaan tussen mensen en dit op allerlei vlakken. We bekijken hoe je hiermee als militant of delegee aan de slag gaat in de praktijk.
- Inschrijven? Neem contact op met je secretaris
- Meer info via vorming.vlbr@abvv.be

Vorming 'Basisvorming 3: via individuele dienstverlening het draagvlak voor het sociaal overleg vergroten'

- 23, 24, 25 mei en 9, 10 juni
- Dit is een vervolgopleiding. We zoomen in op de dienstverlening (informerend en sensibiliserend) om collega's gericht te helpen. We linken theorie steeds aan je eigen ervaringen op de werkvloer en we werken samen een case uit.
- Inschrijven? Neem contact op met je secretaris
- Meer info via vorming.vlbr@abvv.be

Vorming 'De rol van het CPBW bij arbeidsongevallen'

- 21, 22 april en 9, 10 mei
- Veiligheid en preventie op de werkvloer moeten regelmatig bijgesteld worden. Eventuele ongevallen worden kritisch bekeken samen met de werknemers met als doelstelling gelijkaardige ongevallen te voorkomen. We bestuderen de wetgeving, risicoanalyse en de arbeidsongevallenverzekering aan de hand van casussen.
- Inschrijven? Neem contact op met je secretaris
- Meer info via vorming.vlbr@abvv.be

Vorming 'Onderhandelen en overtuigen in het sociaal overleg'

- 26, 27 april & 9, 10 mei - 31 mei en 1, 16, 17 juni
- Met de steun van je achterban succesvol onderhandelen met de werkgever vormt de sleutel tot goede akkoorden. We nemen een syndicaal probleem ter discussie in de ploeg en kijken nadien naar een plan van aanpak. Via overleg komen we tot een actie- en communicatieplan.
- Inschrijven? Neem contact op met je secretaris
- Meer info via vorming.vlbr@abvv.be



Agenda

Aan de slag met de VDAB.BE

- 4 april van 9.30u tot 12.30u, Leuven
- Je account op vdab.be biedt heel wat voordelen. In deze workshop leer je een cv publiceren, vacatures zoeken, je sollicitaties opvolgen enz. Je ontdekt wat er van jou verwacht wordt als werkzoekende. We gaan met de tool aan de slag en je vervolledigt je profiel. Zo verhoog jij je kansen op werk.
- Info en inschrijvingen: ABVV Loopbaanadvies, 016 28 41 47, loopbaanadvies.vlbr@abvv.be.

Webinars 'Hoe bereid je je voor op de jobs van morgen? Digitaal werk(t)'

- 28 maart & 21 april van 9.30u tot 12.30u
- In deze interactieve workshop krijg je meer inzicht op de arbeidsmarkt en hoe werk en jobs snel veranderen. Een veranderende arbeidsmarkt vraagt andere competenties, onder andere digitale competenties. We geven je inzicht in welke kennis en vaardigheden er van werknemers verwacht worden. We staan stil bij de leermogelijkheden die er zijn als werknemer en werkzoekende.
- Deze workshop helpt je om je breder te oriënteren op jobs, vacatures en opleidingen.
- Inschrijven via <https://tinyurl.com/digitaal-werkt>

Webinar 'Aan de slag met VDAB.be'

- 26, 12 april, telkens van 9.30u tot 12.30u
- Je leert je weg vinden op de VDAB website en in 'Mijn Loopbaan-dossier' van VDAB. Daarnaast overlopen we wat er van jou verwacht wordt als werkzoekende. Na het informatieve deel kan je ook overgaan naar een 2de sessie bij onze ABVV loopbaanconsulent. Je ontvangt persoonlijke ondersteuning om je eigen dossier van VDAB te vervolledigen en zelf verder op te volgen.
- Inschrijven via <https://tinyurl.com/werken-met-vdab-tools>

Webinar 'Waarom een opleiding volgen een goed idee is'

- 19 & 27 mei, telkens om 14u
- De arbeidsmarkt verandert in sneltempo, o.m. door de sterk toenemende digitalisering. Als we meer zekerheid willen in onze loopbaan, dan denken we best af en toe eens na over manieren om ons bij te scholen. Gelukkig betekent dit niet automatisch dat je terug moet naar de schoolbanken. Er zijn ook minder formele manieren om jezelf bij te scholen. In dit webinar overlopen we hoe

je de juiste opleiding kiest, hoe werken en opleiding combineren, hoe een opleiding volgen als werkzoekende enz.

- Inschrijven via <https://tinyurl.com/waarom-opleiding-goed-idee>

Webinar 'Hoe kan loopbaanbegeleiding mij helpen?'

- 7 april van 18.30u tot 19.30u
- Zit je vast in je job? Overweeg je een carrièreswitch? Heb je last van werkstress? Dan is loopbaanbegeleiding iets voor jou! In dit webinar leggen we uit hoe loopbaanbegeleiding werkt bij het ABVV. Zijn er voorwaarden, hoeveel kost het? Enz.
- Na afloop van de presentatie kan je live chatten met de loopbaanbegeleiders van het ABVV en wie wil kan meteen ook een afspraak maken.
- Inschrijven via <https://tinyurl.com/LBB-helpt>

Webinar 'Terug aan het werk na arbeidsongeschiktheid'

- 4 mei van 10u tot 12u
- Ben je getroffen door arbeidsongeschiktheid? Dan zijn de gevolgen niet min: financieel, emotioneel, sociaal. Je komt ook nog eens terecht in een complexe regelgeving. Wie ziek thuis zit heeft heel veel vragen. Mag mijn werkgever mij een medisch ontslag geven? Wat als de mutualiteit mij niet meer erkent als arbeidsongeschikt? Heb ik nog loopbaanmogelijkheden? Mag ik deeltijds het werk hervatten? Mag ik een opleiding volgen? Wie kan me hierin begeleiden?
- Inschrijven via <https://tinyurl.com/terug-aan-het-werk>
- Webinar 'Webinar 'Kies ik voor SWT?'
- 9 mei om 10u
- Overweeg je SWT? Dan informeer je je best grondig vooraf. Tijdens het webinar vertellen we je alles wat je moet weten om een weloverwogen keuze te maken.
- Inschrijven via <https://tinyurl.com/kies-ik-voor-swt>

Webinar 'Nieuw evenwicht in je loopbaan'

- 10 mei van 10u tot 11.30u
- Wil je opnieuw de baas worden over je eigen loopbaan? Wil je

meer tijd vrijmaken voor jezelf of voor (zorgbehoevende) familieleden? Zie je het niet zitten om voltijds te werken tot 67 jaar? Dan kan je terecht bij het ABVV met al je vragen over je toekomstige loopbaan. Tijdens deze infosessie geven we informatie over o.a. tijdskrediet, thematisch verlof, zware beroepen, (vervroegd) pensioen, enz...

- Inschrijven via <https://tinyurl.com/evenwicht-in-je-loopbaan>

Webinar 'Aan de slag met ontslag'

- 30 mei om 14u
- 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 o.a. uit: hoe délégués je kunnen bijstaan, wat de werkloosheidsdienst voor je kan doen, wat je beroepscentrale voor je kan doen en wat de juridische dienst van het ABVV voor je kan doen.
- Inschrijven via <https://tinyurl.com/aan-de-slag-ontslag>

Groepsaankoop Elektrische-Fietsen samen sterker.



Zonder files naar het werk? Of wat meer beweging tijdens je vrije tijd? Dat kan nu met de elektrische fietsen van Genius.

Via de groepsaankoop van **samensterker** bieden we jou de perfecte fiets aan:

- **korting** tot € 1100
- gratis **levering aan huis** (met introductie)
- gratis 1^{ste} **onderhoudsbeurt**
- 2 jaar **garantie** op alle elektrische onderdelen
- levenslange **garantie** op het frame

Ontdek snel onze modellen op de webshop

www.samensterker.be/fiets


 Basisinfo voor werklozen

Naar een verplichte gemeenschapsdienst voor langdurig werklozen?

Het werd enige tijd geleden al aangekondigd in de krant: de Vlaamse regering voorziet het invoeren van een verplichte gemeenschapsdienst vanaf 2023. “Wie actief werk zoekt maar binnen twee jaar niet aan de slag kan, kan verplicht worden ingezet in gemeenschapsdienst. De activiteiten die onderdeel uitmaken van de maatregel worden door lokale besturen bepaald in overleg met VDAB”, zo klinkt het. Maar wat houdt de gemeenschapsdienst nu precies in?

SANCTIE

Met de gemeenschapsdienst wil de Vlaamse regering werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (opnieuw) naar betaald werk begeleiden. Zij kijkt hiervoor naar de lokale besturen om werkvloeren ter beschikking te stellen. De gemeenschapsdienst kan als passende actie worden opgelegd, waar zij past in het traject naar werk van de langdurig werkzoekende. Wanneer de werkzoekende deze passende actie in zijn traject naar werk weigert, zal hij gesanctioneerd worden.

De Vlaamse regering maakt hiervoor geen nieuwe constructie, maar kiest ervoor om gemeenschapsdienst vorm te geven binnen het bestaand kader van werkplekieren. Indien de VDAB inschat dat een langdurig werkzoekende nood heeft aan werkervaring en een versterking van de generieke competenties, kan de trajectbegeleider, binnen de waaier aan werkplekleerinstrumenten, kiezen voor de gemeenschapsdienst.

OVERLEG

De Vlaamse regering treedt nu in overleg met de lokale besturen om te bekijken welke activiteiten onder de gemeenschapsdienst kunnen vallen.

Natuurlijk hebben we als ABVV veel bezwaren tegen deze aanpak. Niet enkel is de lijn tussen gemeenschapsdienst en dwangarbeid flinterdun, gemeenschapsdienst komt ook in het vaarwater van vrijwilligerswerk en het systeem van Wijkwerken (het vroegere PWA).

VERDRINGINGSEFFECT

Daarnaast leren buitenlandse voorbeelden ook dat, hoewel de focus blijft op het uiteindelijk aan de slag gaan op de reguliere arbeidsmarkt, er voor mensen die in het systeem zitten bitterweinig tijd overblijft om echt actief te solliciteren, er van relevante competentieontwikkeling nauwelijks sprake is en er zelfs negatieve tewerkstellingseffecten zijn. Dit komt omdat taken verricht onder het systeem van gemeenschapsdienst ‘gratis’ zijn, en er dus een verdringingseffect bestaat op de reguliere arbeidsmarkt.

Als ABVV blijven we ijveren voor een beleid op maat van de werkzoekende en het wegwerken van structurele drempels en uitsluitingsmechanismen. Begeleidingstrajecten moeten vertrekken vanuit vrijwilligheid en rekening houden met de competenties, noden en wensen van de werkzoekende. Met als einddoel een volwaardige job.

De komende maanden zal meer informatie hierover bekend worden, hoe de VDAB en de lokale besturen deze verplichte gemeenschapsdienst in de praktijk zullen brengen. Met Vorming & Actie Werklozenwerking zullen we dan ook de nodige infosessies hiervoor voorzien. Houd dus zeker goed je mailbox in de gaten.

➔ Wil je al zeker op de hoogte gehouden worden? Stuur dan een mail naar werklozenwerking@abvv-wvl.be



1 MEI

Een strijdvaardig feest in West-Vlaanderen!

Dag van de Arbeid, feest- én strijddag!

1 mei staat in de agenda van iedere socialist met stip genoteerd als een dag van solidariteit, strijd en natuurlijk ook kameraadschap en feest.

Maar wat vieren we eigenlijk op 1 mei? En behoort die dag tot het verleden, of heeft het Feest van de Arbeid ook vandaag nog maatschappelijke relevantie?

IN DEN BEGINNE

Zaterdag 1 mei 1886. Over de hele wereld organiseert de arbeidersbeweging acties rond de 3x8 eis: 8 uur werk, 8 uur rust en 8 uur ontspanning. Dat was de blauwdruk (of moeten we zeggen 'rooddruk') die de arbeidersbeweging uitzette voor de normale werkdag. Een reactie van het patronaat en de politieke elite bleef niet uit. De acties stootten op hard verzet. Veel fabrieken bleven dicht en op sommige plaatsen eindigde de stakingsdag met politierepressie.

In Chicago, waar de spanningen al een tijd hoog aan het oplopen waren, leidde dat geweld tot verschillende doden en gewonden. Twee jaar later besloot de AFL (American Federation of Labor), de nationale vakbondsfederatie, om jaarlijks op 1 mei actie te voeren, ter herdenking aan de gebeurtenissen in Chicago.

Dat voorstel werd in 1889 door de Socialistische Internationale in Parijs overgenomen. 1 mei werd uitgeroepen tot Internationale Dag van de Arbeid. Op 1 mei 1890 vond de allereerste 1 mei-actiedag plaats in Europa.

Na een moeizame strijd wist de arbeidsbeweging na de Tweede Wereldoorlog in ons land de 40 urenwerkweek door te voeren. Zestig jaar later, op 1 januari 2003, wisten de socialisten hun eis voor kortere werkweken verder te drukken en werd de 38 urenweek een realiteit.

1 MEI, HERDENKING OF ACTIEDAG?

Waar de dag oorspronkelijk in het teken van de achturedag stond, groeide 1 mei verder uit tot een dag waarop arbeiders massaal op straat kwamen om betere arbeidsvoorwaarden te eisen.

“Corona en de wereldwijde pandemie heeft ons herinnerd en opnieuw geleerd wat belangrijk is”, aldus **Erik Van Deursen**, gewestelijk secretaris van het ABVV West-Vlaanderen. “Gezondheid, zekerheid, sociale zekerheid, vrienden en familie, om er maar enkele van op te noemen. Corona heeft ook ons geleerd dat heel veel zaken die wij vanzelfsprekend achten, dat eigenlijk helemaal niet zijn. De inspanningen die essentiële sectoren zoals de zorg geleverd hebben en de lofzang die ze daarvoor kregen, staat in schril contrast met de jarenlange besparingen die de sector te verduren kreeg. Maar ook onderwijzend personeel, poetspersoneel, enzovoort, kwamen voor een uitdaging te staan die zijn weerga niet kende.”

“Ondertussen werden, ondanks de pandemie en dankzij de steunmaatregelen van de overheid, in bepaalde sectoren nog steeds woekerwinsten genoteerd. Veel bedrijven floreren als nooit tevoren. Dat is vooral te danken aan de werknemers, die zich dag in dag uit zijn blijven inzetten. Daarom eisen we ons eerlijk deel van de koek.”

“Dan is er ook nog de arbeidsdeal die de Vivaldi-regering recent voorstelde. Elementen daarin zoals het individueel opleidingsrecht en het recht op deconnectie zijn oké, maar in wezen wordt een einde gemaakt aan de 8-urige werkdag en wordt de 10-urige werkdag op ‘vrijwillige basis’ geïntroduceerd, doordat de vijf dagen samengeperst worden in vier. Ook de uitbreiding van nachtwerk (e-commerce) het activeren van een deel van de opzegvergoeding en toewijzen van werkgeversbijdragen en middelen uit de sociale zekerheid aan interim- en outplacementkantoren zijn niet oké.”

“Dergelijke individuele regelingen dreigen het interprofessioneel en sectoraal niveau uit te hollen, waardoor enkel nog het niveau werkgever-werknemer overblijft. Dat is nu precies het niveau waar de werknemer het zwakst staat om zijn belangen te onderhandelen. Als we dan toch spreken over kortere werkweken, willen wij die gerealiseerd zien door middel van collectieve arbeidsduurverkorting met behoud van loon en rechten. Een eis die gezien de digitale (r)evoluties die bezig zijn, zeker geen ongegronde eis is. Daarom is 1 mei, Dag van de Arbeid, relevanter dan ooit!”

➔ Kom daarom naar, Brugge, Kortrijk, Oostende, Roeselare, Ieper, of één van de vele 1 mei-activiteiten in West-Vlaanderen, en zet onze eisen mee kracht bij! ◀

Een (einde)loopbaan is geen renbaan

SWT ENQUÊTE

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT) is de opvolger van het vroegere brugpensioen. Het stelsel biedt bescherming aan oudere werknemers die op het einde van hun loopbaan worden ontslagen. Afgelopen jaar kreeg het ABVV vanuit zijn dienstverlening verschillende signalen over de invulling die de VDAB bemiddelingsdiensten geven aan de ‘aangepaste beschikbaarheid’ van SWT’ers.

Vorming & Actie Werklozenwerking maakte een enquête op waarmee 5.000 ABVV leden, in SWT of 60-plus bevestigd werden. Hierop kwam een grote respons, die bewijst dat de SWT situatie wel degelijk veel mensen beroert. De resultaten van deze enquête lichten we dan ook graag aan jullie toe via een digitale gespreksnamiddag.

Naast het toelichten van de resultaten vestigen we ook de aandacht op wat er moet veranderen in de aanpak van oudere werkzoekenden en SWT’ers. Bovendien willen we samen met jullie kijken hoe we jullie verder kunnen ondersteunen en laten we ook enkele pakkende getuigen aan het woord.

Praktisch:

- Digitaal - livestream
- 31 maart, 14u tot 16u
- Deelname gratis

➔ Inschrijven via <https://abvvsenioren.be/inschrijven-swt-event>



EEN AUTOVERZEKERING NODIG? WACHT NIET LANGER, ONDERSCHRIJF NU!

EXCLUSIEF VOOR ABVV-LEDEN



Meer info over onze verzekeringen of een gratis vrijblijvende offerte ? Bel gratis naar ons contact center op **0800/49 494** of surf naar **www.actelaffinity.be/fgtb**



Meer informatie over onze verzekeringen:

V Wat is verzekerd?	X Wat is niet verzekerd?
Burgerlijke aansprakelijkheid: <ul style="list-style-type: none">- Wanneer u verantwoordelijk bent voor een ongeval, verzekeren wij uw belangen en de materiële en lichamelijke schade toegebracht aan derden.- Wij verzekeren tevens de schade veroorzaakt aan zwakke weggebruikers (voetgangers, fietsers en inzittenden), ook als u niet aansprakelijk bent voor het ongeval.	Burgerlijke aansprakelijkheid: <ul style="list-style-type: none">- De schade geleden door de bestuurder die verantwoordelijk was voor het ongeval.- De stoffelijke schade aan het verzekerde voertuig.
Rechtsbijstand: <ul style="list-style-type: none">- Wij waarborgen uw verhaal tegen een aansprakelijke derde voor uw lichamelijke schade of de stoffelijke schade aan het verzekerde voertuig.- Wij verzekeren uw strafrechtelijke verdediging	Rechtsbijstand: <ul style="list-style-type: none">- Boetes, opdecienen en minnelijke schikkingen

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