


De Nieuwe MAGAZINE Werker

V.U.: Robert Vertenuel - Hoogstraat 42 - 1000 Brussel | Afgiftekantoor: Antwerpen X

ABVV

Meer vrouwen = meer gelijkheid



Meer vrouwelijke afgevaardigden is goed nieuws voor de gelijkheid op de werkvloer. In de aanloop naar de Dag voor Loongelijkheid v/m laten we enkele sterke delegees aan het woord.

Vergrijzing
Een succesverhaal

Werkbaar werk
Meet de werkdruk

Coronavirus
Vragen & antwoorden

Inhoud

De Nieuwe Werker

Je vakbond ABVV online

www.abvv.be

www.vlaamsabvv.be

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

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

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

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

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

  DNW-app

Jouw vakbond en de actualiteit

ABVV in beeld	4
Snelnieuws	5
“De vergrijzing is een succesverhaal”	6-7
Hoe goed scoort jouw bedrijf op vlak van milieu en klimaat?	8
Isabel koos voor de zorgsector na loopbaanbegeleiding	9
Delegees aan de slag met vragenlijst werkbaar werk	10
Jobstudent en feestdagen, hoe zit het ook alweer?	11

Werken (of niet) in **coronacrisis**: vragen en antwoorden 12-13

Ook de sociale gevolgen van de **pandemie**
opvangen en voorkomen 14

Opkomen voor meer gelijkheid 15



Dossier: Vrouwen in je vakbond

Meer vrouwelijke delegees betekent meer gelijkheid op de werkvloer en in de samenleving. Wij zochten hen op in de bedrijven in verschillende sectoren. 16-20

Jouw centrale

Algemene Centrale	21-23
Metaal-BTB	24-25
Metaal	26
BTB	27
Horval	28-29
BBTK	30-32

Jouw regio 33-35



Colofon

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

Edito

Dag voor gelijk loon v/m verschuift (in verkeerde richting)

Vorig jaar was 14 maart de dag die de loonkloof tussen mannen en vrouwen belichaamde, omdat het voor vrouwen 73 extra werkdagen kostte om het loon van een man te evenaren... Dit jaar verschuift die scharnierdatum van 14 naar 27 maart, wat neerkomt op 87 extra werkdagen voor vrouwen. De loonkloof v/m is sinds vorig jaar toegenomen van 20% naar 23,7% of zelfs 28,2% als we ons beperken tot de privésector alleen. Pats! Wat is er gebeurd?

De berekeningsmethode is veranderd. Eind 2019 gebruikte het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen een nieuwe methode op basis van de (volledige) gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (cijfers 2017). Deze gegevens omvatten cijfers voor kleine en middelgrote ondernemingen en voor de openbare sector. Dit betekent, als we de berekeningen verfijnen om de realiteit beter te begrijpen, de situatie slechter is dan diegene die we vorig jaar aan de kaak hebben gesteld. En ook slechter dan die daarvoor, aangezien de loonkloof de afgelopen vijf jaar geen greintje is verkleind.

Hypocrisie

We horen de kritieken al: "Ja, maar er is geknoeid met die cijfers. Jullie tellen halftijdse jobs mee ... Het is toch normaal dat je minder verdient als je minder werkt ...". Enzovoort. Eerst en vooral zijn dit niet 'onze' cijfers. Het zijn officiële cijfers. We blijven herhalen dat deeltijdse arbeid meestal geen vrije keuze is maar ingegeven door het feit dat de zorgtaken nog steeds op vrouwenschouders terechtkomen én door het feit dat er vaak geen of nauwelijks voltijdse jobs aangeboden worden in 'vrouwelijke' sectoren.

Zelfs als we het deeltijdse werk buiten beschouwing laten, bedraagt de loonkloof nog steeds gemiddeld 9,6%. Het gaat zelfs om 12,9% als we enkel de privésector bekijken, die nota bene ook de contractuele werknemers van de openbare diensten omvat. Deze laatsten vervangen beetje bij beetje de vastbenoemde ambtenaren, een statuut dat steeds meer onder druk staat.

Wat? Hoe is zoiets mogelijk? Vacatures melden steevast 'v/m' om goed te laten zien dat we geen verschil maken ... Maar die 'm' is vaak de afkorting van 'Meer hypocrisie dan iets anders'.

Discriminatie bij aanwerving of promotie ('het glazen plafond'), moederschap, kinderen ten laste en dit soms zonder partner, zogenaamde laagbetaalde 'vrouwelijke' sectoren, onevenwichtige verdeling van zorg- en huishoudtaken. We weten goed welke elementen vrouwen

benadelen bij aanwerving en tijdens de loopbaan, en welke eigenschappen hen toebedeeld worden om dit zagezegd te verantwoorden zoals "een gebrek aan assertiviteit, ambitie, niet machtsbelust of beschikbaar genoeg."

Schandalig probleem

Hoe meer we graven en hoe lager we dalen in de kwalificatieniveaus en in de statuten, hoe slechter het wordt. De loonkloof volgens statuten is zelfs nog groter als er geen rekening wordt gehouden met deeltijds werk. Vrouwelijke bedienden verdienen 20% minder dan hun mannelijke collega's. Vrouwelijke arbeiders - die op het eerste gezicht beter af lijken - verdienen 18,9% minder dan arbeiders, maar het deeltijds werk vergroot de kloof tot maar liefst 42%. Zelfs binnen die kwetsbare groep van deeltijdse werknemers, verdienen vrouwen minder dan hun mannelijke collega's.

Wat moeten we - buiten de klaagzangen - uit deze cijfers onthouden?

- 1) Een vrouwelijke eerste minister of een vrouwelijke voorzitter van de Europese Commissie veranderen niets aan het feit dat, naarmate we dalen op de sociale ladder, de loonkloof groter wordt, en dit ten nadele van vrouwen.
- 2) Achter het schandalige probleem van de loonkloof v/m schuilt het al even schandalige probleem van arme werknemers - en in het bijzonder arme werknemers - die lage lonen en onzekerheid cumuleren om uiteindelijk arme gepensioneerden te worden. Een vrouw moet het gemiddeld doen met een pensioen van 918 euro. Daarom eisen wij een pensioen van minimum 1.500 euro netto.

Er rest nog een enorm lange weg voor gelijkheid v/m. Dat sociale vooruitgang in dit land stilligt, is ondertussen oud nieuws. Dit is echter een reden te meer voor ons om te mobiliseren en hier verandering in te brengen. Het minimumloon van 14 euro per uur (2.300 per maand) dat het ABVV eist, zou al veel oplossen. Iedereen wint bij waardige lonen.



Miranda Ulens
Algemeen secretaris



Robert Vertenuel
Voorzitter

IN BEELD

Het geld is niet op, de mensen wel



Op 5 maart voerde BBTK actie in Brussel tegen de valse beloftes en het terugschroeven van de budgetten voor de welzijnssector door de regering-Jambon en meer bepaald minister van Welzijn Wouter Beke (CD&V). Voor de social-profit gaat het immers om de zoveelste besparingen op korte tijd. De onderfinanciering heeft schrijnende gevolgen, niet alleen voor het personeel en de organisaties maar ook voor de kwaliteit van de hulpverlening: personeelstekorten, burn-outs, olopende wachtlijsten maar ook minder kwalitatieve zorg en dus minder maatschappelijk welzijn. Terwijl de nood aan zorg, ondersteuning en begeleiding alleen maar toeneemt. De werknemers doen wat ze kunnen, maar ze zijn op. Mensen moeten beseffen dat het geld niet op is maar dat het hier gaat om politieke keuzes.



Op straat voor vrouwenrechten



Zondag 8 en maandag 9 maart stonden in het teken van vrouwenrechten en gelijkheid V/M. We stapten mee in de Wereldvrouwenmars in Brussel, Antwerpen en Gent om te benadrukken dat dat gelijke rechten voor vrouwen en mannen nog altijd niet verworven zijn in ons land, dat geweld op vrouwen een probleem blijft dat met meer daadkracht aangepakt moet worden, net als de loonkloof, de discriminatie en het seksisme. Omdat we vrouwen meer in (het straat)

beeld willen brengen én een eerbetoon aan vakbondsvrouwen wilden maken, doopten we diverse pleinen om. Zo maakten we een Emilie Claeysplaats, naar de socialistische vrouwenrechtenactiviste, die o.a. voor het vrouwenstemrecht en evenwaardig werk voor vrouwen streed, en een Eliane Vogel Polsky-plaats. Zij had als militant-feministe een aandeel in de 'langste' staking van de arbeidsters van FN Herstal in 1966 voor gelijk loon, bracht als advocaat het beginsel van gelijke verloning V/M in het Belgisch recht en voerde ook als wetenschapper de strijd voor vrouwenrechten.



SNELNIEUWS

1 op 6

Eén op zes werkzoekenden die door de VDAB begeleid wordt, heeft geen e-mailadres. Bij kortgeschoolden, anderstaligen en 55-plussers gaat het zelfs om een kwart tot een derde. De VDAB moet rekening houden met deze digitale kloof. Wij zetten in op het versterken van (digitale) vaardigheden van werkzoekenden door vorming, cursussen en infosessies over hoe je best solliciteert, hoe je je VDAB-dossier 'Mijn Loopbaan' gebruikt, enzovoort.

- ➔ Een overzicht van de infosessies? Surf naar www.vlaamsabvv.be/calendar. Meer info? Contacteer je ABVV-kantoor via www.abvv.be/gewestelijken

Caroline Copers @ABVV_CCopers



172 miljard (!) weg naar belastingparadijzen. Wanneer komt dat hoognodige maatschappelijk debat over rechtvaardige fiscaliteit als tegengif voor mantra "hoe wilt u dat gaan betalen"? Er zijn zoveel sociale noden aan te pakken in ons land.

Celien Vanmoerkerke @celienvmk



Als het ons menens is met #gendergelijkheid dan moeten we ingrijpen bij de komst van een kind in het gezin. Geef de 2e ouder dus meer tijd met de pasgeborene. Dat is in het voordeel van het kind, de arbeidsmarkt én de samenleving.



Discriminatie doet arbeidsmarkt vierkant draaien

Aan dit tempo duurt het nog decennia voordat mensen van buitenlandse origine dezelfde jobkansen hebben als mensen van Belgische origine, zegt Unia in de nieuwe Socio-economische Monitoring, die het samen met de FOD Werk publiceert. "Zelfs al hebben mensen van vreemde origine een diploma in hetzelfde studiedomein als mensen van Belgische origine, toch blijft de kans dat ze werk vinden gevoelig kleiner. Door structurele discriminatie blijft onze arbeidsmarkt vierkant draaien voor werkzoekenden van vreemde origine." Alarmerend is dat de kloof vanaf de start gemaakt wordt. Jongeren van Belgische

origine vinden ongeveer na drie maanden een eerste job, maar jongeren met Maghrebijnse roots doen er drie keer zo lang over en die vanuit het Nabije of Midden-Oosten doen er soms wel meer dan een jaar over. Unia spreekt over een arbeidsmarkt opgedeeld in laagjes: mensen met een vreemde origine vind je vaker in de slecht betaalde en preciaire jobs. De betere jobs zijn voor werknemers van Belgische origine.

- ➔ **Vragen rond diversiteit en discriminatie?** Wij staan op de bres voor je rechten! Aarzel niet ons te contacteren. Gegevens vind je op www.abvv.be/contact
- ➔ **ABVV-delegee? Je kan terecht bij de diversiteitsconsulenten die jou ondersteunen.** Alle info op www.scanjwerkvloer.be

Minstens 167.212 werklozen meer dan de RVA telt

Er zijn geen 330.555 maar wel 497.767 werklozen. De RVA-werkloosheidscijfers gaan enkel over uitkeringsgerechtigde werklozen. Daarnaast heeft een grote groep werkzoekenden geen recht heeft op uitkeringen, en wordt door de RVA niet meegeteld. Deze kwetsbare groep, vooral net afgestudeerden die het eerste jaar geen recht hebben op een uitkering, krimpt niet of nauwelijks. In januari ging het om 43.200 jongeren. Ook 83.757 werklozen die verplicht zijn ingeschreven als werkzoekende maar geen recht hebben op

werkloosheidsuitkeringen, bijvoorbeeld mensen met een leefloon, telt de RVA niet mee. Een derde groep zijn zij die zich vrijwillig inschreven als werkzoekende: 40.255 in januari 2020. Er is nog een groep werklozen die helemaal van de radar verdwijnt. Wie geen enkele uitkering krijgt, is niet verplicht zich in te schrijven als werkzoekende. Een deel van de werklozen die werden uitgesloten van inschakelingsuitkeringen na 36 maanden of niet voldoen aan de leeftijds- of diploma-vereisten komt wellicht in deze groep terecht.

Vlaamse begroting: addertjes onder het gras

Het Vlaams ABVV is kritisch voor de begroting van de Vlaamse regering-Jambon. Op papier is die begroting in evenwicht, maar heel wat maatschappelijke noden - welzijn, onderwijs, klimaat, mobiliteit - worden ondergefinancierd. Er wordt voor 560 miljoen euro bespaard, vooral op werk en sociale economie. Onder meer de aanwerving van jongere en oudere werknemers wordt duurder gemaakt, wat geen goed nieuws is voor veel kwetsbare

werknemers. De besparingen in de cultuursector en bij de VRT kwamen ook erg hard aan. En waar de Vlaamse regering toch investeert, betreft het vaak een broekzak-vestzakoperatie: er wordt geïnvesteerd, maar ook evenveel bespaard.

- ➔ **Lees een grondige doorlichting van de Vlaamse begroting op www.abvv-experten.be**

Vacature

Federaal ABVV zoekt:

• Senior Java Developer (m/v/x)

- ➔ alle info op www.abvv.be/vacatures

“De vergrijzing is een succesverhaal”

Langer werken omdat we langer leven? Patrick Deboosere doorpikt de mythe. “Meer mensen krijgen de kans om oud te worden, maar dat wil nog niet zeggen dat het menselijk lichaam niet verslijt.”

Volgens Patrick Deboosere, demograaf aan de Vrije Universiteit Brussel, moeten we de vergrijzing omarmen. Het is goed nieuws dat meer mensen de kans krijgen om oud te worden, zo stelt hij. Dat wil daarom nog niet zeggen dat we allemaal ook langer moeten gaan werken.

“Vergrijzing betekent dat het aandeel ouderen in de bevolking toeneemt. Daar is één belangrijke verklaring voor: vandaag krijgen veel meer mensen de kans om oud te worden dan vroeger. Ziekte en vroegtijdig overlijden hebben we grotendeels onder controle gekregen. Sinds anderhalve eeuw hebben we veel vooruitgang geboekt in de geneeskunde, waardoor een pak ziekten vandaag niet meer dodelijk zijn.”

“Daarnaast hebben we vooral een enorme evolutie doorgemaakt op vlak van leef- en werkomgeving. Het leven zit vol gevaren, maar we zijn erin geslaagd om die voor een groot stuk te beheersen.”

Het is volgens Deboosere een vergissing om de stijgende levensverwachting aan te grijpen om mensen langer te doen werken. “Levensverwachting is de gemiddelde leeftijd die we nu in België bereiken op basis van de huidige sterfterisico’s op elke leeftijd. Iedereen draagt daar dus aan bij. Hoe minder mensen vroegtijdig sterven, hoe hoger dit gemiddelde. De mens wordt dus niet ouder, maar we worden met velen oud.”

Menselijke natuur

De levensverwachting zal niet op dezelfde manier blijven stijgen als de afgelopen 150 jaar. Hiervoor schetst Deboosere drie redenen. “Ten eerste is de gemakkelijke winst al geboekt door de sterfte op jonge leeftijd enorm te reduceren. Ten tweede ziet men de wetten van het biologisch mogelijke over het hoofd. En ten slotte verwacht men een sociaal proces

met fundamentele veranderingen in de menselijke natuur. [...] De moderne mens is genetisch en lichamelijk niet verschillend van onze voorouders 200 jaar geleden. Het is onze maatschappij, ons sociaal weefsel en ons technisch kunnen dat veranderd is, niet de menselijke natuur.”

Langer werken als antwoord op toegenomen levensverwachting lijkt dubbele winst op te leveren. De werknemer werkt voor een loon in plaats van een pensioen te ontvangen en daarbovenop draagt hij verder bij aan de sociale zekerheid. Het vertrekt vanuit een pure besparingslogica. “De verhoging van de pensioenleeftijd is een eenzijdige belasting die aan de hele werkende klasse wordt opgelegd. Velen zullen er bovendien niet in slagen om langer te werken en daardoor pensioen inboeten.”

Alarmisme

Het boek leest als een tegengif tegen het alarmisme dat tegenwoordig hoogtij viert in politieke en media-kringen. Onze pensioenen zouden onbetaalbaar zijn. De sociale zekerheid zou ons binnen dit en één generatie ruïneren.

Deboosere gaat hier op rustige en onderbouwde wijze tegenin. “Uiteraard gaat de pensioenkost toenemen. Dat is logisch wanneer er meer 65-plussers zijn. Maar we moeten ons ook geen angst laten aanjagen. Het Wereld Economisch Forum berekende dat er vandaag in de wereld acht werkenden zijn voor één gepensioneerde. In 2060 zijn dat slechts vier werkenden per gepensioneerde.”

“Laat ons eerlijk zijn. Die acht werkenden voor één gepensioneerde, werken toch ook voor zichzelf, niet alleen voor die gepensioneerde. Met ander woorden, vandaag werken er acht mensen om in het levensonderhoud van negen mensen te voorzien. In 2050 zullen die acht mensen in het levensonderhoud van tien mensen moeten voorzien. [...] Dit klinkt natuurlijk al een stuk minder dramatisch.”

Taxcut

Deboosere wijst nog op de fameuze taxshift van de regering-Michel, die we beter een simpele taxcut noemen. “De Studiecommissie voor de Vergrijzing van

Patrick Deboosere: "De economie wordt vandaag gedomineerd door het groeifundamentalisme. De economie moet er zijn in functie van de mens en niet omgekeerd."



het Planbureau voorspelt een bijkomende kost van 4,2 procent van het bruto binnenlands product (bbp) tegen 2060 om de pensioenen te betalen. In 2014 vertegenwoordigde dit zo'n 17 miljard euro. Hierbij zijn twee opmerkingen te maken. Ten eerste gaat het om een geleidelijke toename van de kosten. Het is niet alsof we dit bedrag morgen integraal moeten ophoesten. Ten tweede heeft de regering-Michel wel een taxcut doorgevoerd waarvan de jaarlijkse kost zo'n twee procent van het bbp bedraagt. Dit bedrag moeten we daarentegen wél onmiddellijk ophoesten, jaar na jaar, en komt voor een groot stuk uit de sociale zekerheid."

"En dan zeggen dat we de sociale zekerheid niet meer kunnen betalen? Maar het toont vooral aan hoe weinig gegrond de angstscenario's over de onbetaalbaarheid van de vergrijzing wel zijn als men zomaar twee procent van het bbp cadeau kan doen."

We moeten onze economie fundamenteel anders organiseren. "De arbeidersbeweging heeft stijgende productiviteit historisch omgezet in meer welvaart, maar ook in meer vrije tijd. Denk maar een de congé payé, het weekend, de 8-urendag, enzovoort. De tendens om tijd weer af te pakken van de werkende bevolking - bijvoorbeeld door de pensioenleeftijd te verhogen - vloeit voort uit een logica die economische groei als doel op zich vooropstelt. Economie moet in dienst staan van de mens en niet omgekeerd."

Strijd der ideeën

"We moeten ons zeer bewust zijn van de strijd der ideeën", zegt Deboosere. "Het comfort van na de Tweede Wereldoorlog heeft de progressieve zijde misschien voor een stuk in slaap gewiegd. Voor elk van de sociale verworvenheden blijft de strijd voortduren. Hetgeen verworven is, onze welvaartsstaat, is niet onomkeerbaar. Sociale afbraak loert om de hoek. Daarom is het goed dat we een voorbeeld hebben als de Verenigde Staten of het Verenigd Koninkrijk, waar de sociale sloop al veel verder gevorderd is, met ernstige gevolgen voor de gewone mens. Het enige geïndustrialiseerde land waarin sinds het einde van de Eerste Wereldoorlog in drie opeenvolgende jaren een daling in levensverwachting op te tekenen viel, is de Verenigde Staten. Dit soort evoluties gaat stevast

gepaard met sociale ongelijkheid, en net die loopt in de VS de spuigaten uit."

Deboosere gaat in zijn boek nog veel verder in op deze ideeënstrijd en de evolutie van het neoliberal denken. Alleen halve eeuw worden enorme sommen geld gespenseerd om het publieke debat te beheersen via de media en allerlei liberale denktanks. Dit leidt tot de hardnekkige mythe als zou er geen alternatief zijn voor de huidige gang van zaken.

"Tijd is het enige echt schaarse goed in ons leven. Je ziet dat de miljardairs van Silicon Valley alles hebben, zich alles kunnen veroorloven, en dan maar luidop beginnen te dromen van het eeuwige leven. Ze denken dit te bereiken door technologische ontwikkelingen. Voorlopig is nog niemand erin geslaagd het proces van biologische veroudering te stoppen."

"Een Toyota van twintig jaar oud, ook al heb je hem bijzonder goed onderhouden, is versleten en begint mankementen te vertonen. Voor het menselijk lichaam geldt hetzelfde, ook al worden we gemiddeld een paar jaar ouder dan vroeger. In een rijk land als het onze is het onzinnig mensen langer te laten werken eens ze de 60 voorbij zijn. Het is een kwestie van politieke keuzes om de trend van sociale afbraak te keren." ■

We geven vijf exemplaren van 'Lang leve de vergrijzing' weg aan onze lezers. Stuur jouw gegevens naar wedstrijd@abvv.be en een onschuldige hand kiest de winnaars. Het boek is ook te koop via www.epo.be of in de boekhandel.

CPBW

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

Tegen 2050 moet onze economie volledig klimaatneutraal zijn. 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.

”

In maart moeten een aantal milieuro rapporten ingediend worden

Op welke informatie heb ik recht?

Milieu en klimaat vallen onder de bevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW). CPBW-leden hebben recht op alle milieuinformatie 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 milieuro rapporten ingediend worden.

Hoe ga ik te werk?

De milieuinformatie is vaak heel uitgebreid en bevat veel lange tabellen met cijfers. Vraag de werkgever om de belangrijkste informatie te bespreken op het CPBW. Focus je vooral op zaken die opvallen: on-

verwachte stoffen in het afvalwater, overschrijdingen van emissienormen, enz. Vraag om de informatie in grafieken weer te geven en trends over de laatste jaren te verklaren.

Wat is het IMJV?

Het integraal milieujarverslag (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 energieverbruik. Welke onderdelen moeten ingevuld worden is afhankelijk van welke stoffen je bedrijf uitstoot en van het energieverbruik. Het is mogelijk dat jouw bedrijf geen IMJV moet indienen. (Het IMJV moest ingediend worden voor 15 maart.)

Wat is het jaarverslag van de milieuoördinator?

In dit jaarverslag geeft de milieuoördinator een overzicht van de activiteiten van het voorbije jaar. Dit omvat ook een lijst van de gegeven adviezen en het gevolg daaraan. Ook toekomstige investeringen in milieu worden vaak aangehaald. Het jaarverslag moet afgeleverd worden voor 1 april (ook aan OR en CPBW). Of je bedrijf een milieuoördinator 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 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. ■



Hulp nodig?

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

Loopbaandienstverlening



Isabel: "Ik zag in dat ik als 32-jarige mogelijkheden had om alsnog mijn droom waar te maken"

Isabel koos voor de zorgsector na loopbaanbegeleiding

Na zeven jaar bij dezelfde werkgever was Isabel Hoorne toe aan een nieuwe uitdaging. Ze startte met een vaag idee om iets te doen in de zachte sector ... Voor haar zoektocht klopte ze aan bij ABVV Loopbaanbegeleiding.

Isabel: "De zoektocht begon met uitmaken wat mijn talenten en ambities waren. Het viel mij op dat ik toen zeer dicht bij mijn gevoel zat om voor de zorgsector te kiezen. Ik ontdekte dat ik voltijds kon studeren én een uitkering kon houden via de VDAB. Dit was belangrijk, want ik had een jong gezin en was verantwoordelijk voor een inkomen. Ik kon kiezen voor een éénjarige of een driejarige opleiding. Ik zag in dat ik als 32-jarige mogelijkheden had om alsnog mijn droom te kunnen waarmaken."

Welke acties ondernam je sinds de loopbaanbegeleiding?

"Door de begeleiding kreeg ik een duwtje in de rug. Ik schreef me in voor infosessies over mijn nieuwe beroepskeuze. Ik volgde een snuffelstage en ging naar een opendeurdag. Ik startte in september 2017 met een driejarige opleiding Verpleegkunde. Met plezier en volgens plan zal ik in juni dit jaar afstuderen."

Waarom koos je voor de zorgsector?

"Ik wil een job die veelzijdig is, een job waarbij ik hoofd én handen nodig heb, een job waardoor ik in beweging ben, een job waarbij ik mét mensen werk en samenwerk. Een job waar voldoende werkmogelijkheden zijn, want ik ben niet competitief ingesteld. Kortom, ik wil graag een job met zekerheid op werk in de toekomst waar doorgroeimogelijkheden zijn. Een job waarbij ik kennis kan doorgeven en aan gezondheidspreventie kan doen."

Vanwaar de keuze om stage te lopen in de thuiszorg?

"Oud worden is geen ziekte. Ik vind dat thuiszorg erg nodig is. Het is meestal per regio georganiseerd, dus

kan ik kiezen om in een bepaalde regio te werken. In de thuiszorg ben ik in de sociale omgeving van de patiënt en lukt het beter om aan gezondheidspreventie te doen. Het werkt verbindend, want in de thuiszorg werk ik samen met andere zorgverstrekkers en mantelzorgers."

Welke tips heb je voor wie een andere richting wil inslaan in zijn of haar loopbaan?

"Twijfel niet, ga ervoor. Volg loopbaanbegeleiding, deze mensen weten welke tools er zijn om je te helpen bij je keuze. Ze helpen om de bomen door het bos te zien. Plan vooruit en hou er rekening mee dat het soms moeilijk is om te combineren met een gezin. Maak iedereen enthousiast zodat ze achter jou en je keuze staan." ■

Onze ABVV-loopbaanbegeleiders vind je op 26 locaties in Vlaanderen. Contacteer ons via loopbaanbegeleiding@vlaamsabvv.be of www.abvvloopbaanbegeleiding.be.

Je kan ons ook telefonisch contacteren:

- **ABVV-regio Antwerpen:** 03 220 66 41
- **ABVV Oost-Vlaanderen:** 09 265 52 24
- **ABVV West-Vlaanderen:** 0478 80 57 30
- **ABVV Limburg:** 011 22 97 77
- **ABVV Vlaams-Brabant:** 016 28 41 47



Werkdruk meten



Delegees aan de slag met vragenlijst **werkbaar werk**

In veel bedrijven neemt de werkdruk toe. Nik Kruyniers en Debby Pepermans, ABVV-delegees bij Baloise in Antwerpen, besloten de werkdruk te meten in hun bedrijf. Ze kregen daarbij de hulp van ABVV-diversiteitsconsulente Jasmien Durnez.

“We wilden iets doen aan de groeiende werkdruk”

Debby en Nik leerden ABVV-diversiteitsconsulente Jasmien kennen via de syndicale vorming. Ze herkennen zich in het verhaal over de groeiende werkdruk in Vlaanderen. Hun bedrijf groeit immers en het werkvolume neemt toe, maar het netto personeelsbestand daalt ondanks de vele fusies. Cijfers kregen ze echter moeilijk te pakken, hoewel ze die vraag vaak stelden op het CPBW.

Daarom raadde Jasmien hen aan met de Vragenlijst over Werkbaarheid (VOW) te werken. Dat is een wetenschappelijke vragenlijst om de werkdruk in een bedrijf of organisatie te meten.

“Meer dan een kwart van de collega’s vulden onze enquête in”

Debby en Nik stelden dit voor aan hun collega’s in de militantenkern. Een tijdje later ging de ganse ploeg in alle bureaus langs, in alle locaties van Baloise Insurance in België. Meer dan een kwart van alle collega’s vulde de enquête in.

Samen met de syndicale ploeg verwerkte Jasmien de antwoorden, en maakten ze een pamflet met de belangrijkste bevindingen. Die deelden de delegees weer uit aan hun collega’s. Zij herkenden zich direct in de grootste knelpunten: het hoge werktempo en de grote hoeveelheid werk.

“Als delegees kregen we hierdoor meer geloofwaardigheid”

Met deze agendapunten gingen Debby, Nik en hun ploeg naar het sociaal overleg. Hun eerste resultaat



Debby Pepermans en Nik Kruyniers, ABVV-delegees bij Baloise in Antwerpen

”

Ons charter ‘digitale deconnectie’ verlaagt de werkdruk bij veel collega’s

is een charter ‘digitale deconnectie’. Daarin is afgesproken dat werknemers niet digitaal bereikbaar zijn buiten hun eigen werkrooster en tijdens vakanties, tenzij anders afgesproken. Dat verlaagt de werkdruk bij veel collega’s. Ze onderhandelen ook over de uitbreiding van het aantal thuiswerkdagen. Ondertussen is het aantal langdurig zieken gedaald.

Ook groeide hun geloofwaardigheid bij hun collega’s. Want die collega’s hebben gezien dat Debby, Nik en hun ploeg luisteren naar hun collega’s. Aangezien hun grootste bekommernis de werkdruk was, hebben ze inspanningen gedaan om die werkdruk te laten verlagen. Met succes! ■

En nu jij?

Wil je als delegee de werkdruk in je bedrijf of organisatie aanpakken? Contacteer dan onze ABVV-diversiteitsconsulenten. Ze staan klaar om je te ondersteunen:

➔ www.scanjewerkvloer.be

- **ABVV-regio Antwerpen:** 03 220 67 13 diversiteit.antwerpen@abvv.be
- **ABVV Limburg:** 011 28 71 52 diversiteit.limburg@abvv.be
- **ABVV Mechelen+Kempem:** 015 29 90 64 diversiteit.mechelenkempem@abvv.be
- **ABVV Oost-Vlaanderen:** 03 760 04 35 diversiteit.oostvlaanderen@abvv.be
- **ABVV Vlaams-Brabant:** 016 27 04 92 diversiteit.vlaamsbrabant@abvv.be
- **ABVV West-Vlaanderen:** 056 24 05 58 diversiteit.westvlaanderen@abvv.be
- **Vlaams ABVV diversiteitswerking:** 02 506 86 72 diversiteit@vlaamsabvv.be



ABVV-partner in vrije tijd

Tips voor je vrije tijd



**MOLENBEEK
ANDERS BEKEKEN
OP 25 APRIL 2020**

De naam 'Molenbeek' doet bij iedereen wel een belletje rinkelen. Toch is de gemeente voor velen onbekend. Linx+ laat je Molenbeek anders bekijken samen met gids Christophe, die er sinds 2007 woont en graag zijn blik deelt op zijn Molenbeek.

Op deze wandeling duik je in de industriële geschiedenis op zoek naar antwoorden die het huidige multiculturele Molenbeek verklaren. Je passeert langs het kanaal, gerenoveerde fabriekspanden, historische gebouwen, sociaal-culturele organisaties, musea La Fonderie en MIMA ... Onderweg drink je een typische Marokkaanse thee of een nieuw Brussels bierkje.

Afspraak op zaterdag 25 april aan metrohalte Graaf van Vlaanderen. De wandeling start stipt om 13 uur en eindigt om 16 uur.

Inschrijven is verplicht via www.linxplus.be.

Wil je nog meer tips voor je vrije tijd?

Abonneer je dan op de digitale nieuwsbrief van Linx+, ABVV-partner in vrije tijd, en krijg elke maand verse tips in je mailbox: www.linxplus.be/nieuwsbrief



Jobstudent en feestdagen, hoe zit het ook alweer?



Overuren

Elk jaar zijn er tien officiële betaalde feestdagen. Deze feestdagen staan in het arbeidsreglement van de onderneming. Valt zo'n feestdag in de periode van je studentencontract, dan word je voor die feestdag betaald. Je moet die dag dus niet komen werken.

Als je toch moet werken, moet je die dag kunnen recupereren. Je hebt dan recht op een andere betaalde vrije dag. Overuren die gepresteerd worden op een feestdag moeten 100% extra vergoed worden: de werkgever moet die overuren dus dubbel uitbetalen.

Feestdagen na einde studentencontract

Ook als je contract is afgelopen kan het zijn dat je nog recht hebt op een betaalde feestdag:

- minder dan 15 kalenderdagen in dienst: geen recht op vergoeding voor feestdagen die na je contract vallen.
- 15 kalenderdagen tot 1 maand in dienst: recht op uitbetaling van 1 feestdag die valt binnen de 14 kalenderdagen na het einde van je contract.
- langer dan 1 maand in dienst: recht op uitbetaling van alle feestdagen die vallen binnen 30 dagen na het einde van je contract.

De periodes dat je in dienst bent mogen niet onderbroken zijn door je eigen toedoen. Als je recht hebt op een betaalde feestdag, maar je bent niet meer in dienst, dan gaan die uren van die feestdag niet af van je 475 uur. Als je een nieuwe job hebt gevonden hoeft je vorige werkgever deze verplichting niet na te komen. Dan is het immers je huidige werkgever die je feestdagen betaalt.

➔ Meer weten? Kijk op www.magik.be

Afwezigheid, telewerk, verlof, (gedwongen) werkloosheid, preventieve gezondheidsmaatregelen? Wat zijn je rechten en plichten als werknemer nu ons land ook getroffen is door het coronavirus? Wat kan er wel? Wat niet?



Coronavirus

Werken (of niet) in coronacrisis: vragen en antwoorden

Je leest hier een samenvatting van de belangrijkste vragen en antwoorden. Heb je meer vragen? Wil je meer en meer uitgebreide antwoorden? Een volledige en voortdurend geactualiseerde versie van deze vragen en antwoorden lees je op www.abvv.be/corona.

Afwezig: gerechtvaardigd of niet?

Ik ben in het buitenland en word in quarantaine geplaatst of kan niet tijdig terugkomen omdat mijn vlucht is afgelast. Wat moet ik doen?

Dit is een situatie van overmacht. Door omstandigheden onafhankelijk van je wil kan je het werk niet aanvatten. Ten laatste op de dag dat je verondersteld wordt het werk te hervatten, verwittig je jouw werkgever. Je werkgever is niet verplicht loon te betalen voor de dagen van extra afwezigheid. Verschillende opties zijn mogelijk:

- je kan overblijvende verlofdagen opnemen voor de periode dat je niet komt werken. Je bent daar niet toe verplicht.
- je kunt op 'tijdelijke werkloosheid' wegens over-

macht' gezet worden. Je werkgever moet hiervoor een aanvraag indienen en zelf moet je contact opnemen met de werkloosheidsdienst van het ABVV in je regio (zie verder).

Ik word ziek in het buitenland waardoor ik niet tijdig terug ben op het werk.

Vergeet je werkgever niet te verwittigen. Op zijn vraag moet je een medisch getuigschrift overmaken. Voor de extra dagen dat je ziek bent heb je recht op gewaarborgd loon ten laste van je werkgever tot maximum 1 maand. Daarna kun je via de mutualiteit een uitkering van de ziekteverzekering aanvragen.

Ik ben in het buitenland geweest in een getroffen regio, ben terug aan het werk maar niet ziek. Kan mijn werkgever mij verplichten om thuis te blijven? Nee. Alleen de overheid kan burgers in quarantaine plaatsen.

Ik ben terug aan het werk en vertoon ziektesymptomen.

Je kan dan niet meer blijven werken. Neem contact met de arbeidsarts en telefonisch met je huisarts.



'Gedwongen' werkloosheid

Kan mijn werkgever tijdelijke werkloosheid inroepen?

Ja. Als het bedrijf moeilijkheden ondervindt, bijvoorbeeld als gevolg van geblokkeerde leveringen uit landen die getroffen zijn door het virus of als het bedrijf verplicht werd te sluiten, kan er beroep gedaan worden op 'tijdelijke werkloosheid wegens overmacht'. Als het bedrijf klanten en bestellingen verliest als gevolg van het virus en daardoor minder personeel moet tewerkstellen, kan je werkgever beroep doen op 'tijdelijke werkloosheid om economische redenen' voor de arbeiders en in bepaalde gevallen – als de voorwaarden vervuld zijn – ook voor de bedienden.

Heb ik altijd recht op tijdelijke werkloosheid?

Niet altijd. Voor 'tijdelijke werkloosheid wegens overmacht' zijn er geen (toelaatbaarheids)voorwaarden. Voor 'tijdelijke werkloosheid om economische redenen' zijn er wel voorwaarden: afhankelijk van je leeftijd, moet je een bepaald aantal arbeidsdagen in loondienst (wachttijd) bewijzen tijdens een bepaalde periode (referteperiode) die de uitkeringsaanvraag onmiddellijk voorafgaat. Meer info? Raadpleeg de werkloosheidsdienst van het ABVV in je buurt.

Telewerk

Heb ik het recht om thuis te telewerken ?

Ja, wanneer telewerk al voorzien is in het bedrijf (structureel telewerk), dan kan dat. Maar het is alleen mogelijk in onderling akkoord met de werkgever die het nodige materiaal ter beschikking moet stellen. Wanneer in je bedrijf telewerk niet voorzien is, kan je dit aanvragen in geval van overmacht of wanneer het niet mogelijk is je arbeidsprestaties op het bedrijf uit te voeren (occasioneel telewerk). Het gaat om een vraag, en je werkgever kan dus weigeren. Hij is ook niet verplicht om tussenbeide te komen in de onkosten en moet je ook geen materiaal ter beschikking stellen. Niets verhindert echter dat daar afspraken worden over gemaakt.

Kan ik zelf telewerk eisen?

Nee, je kan dat enkel vragen, niet eisen. Telewerk gebeurt in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer.

Verlof en arbeidsduurvermindering

Kan mijn werkgever mij verplichten mijn vakantiedagen op te nemen?

Nee. Vakantiedagen worden in onderling akkoord opgenomen.

Kan mijn werkgever mij verplichten mijn dagen inhaalrust op te nemen?

Ja.

Kan mijn werkgever mij verplichten mijn dagen arbeidsduurvermindering (ADV) op te nemen?

Ja.

Preventieve maatregelen

Moet mijn werkgever ontsmettingszeep en dergelijke voorzien?

Je werkgever moet de risico's in kaart brengen die het coronavirus met zich meebrengt voor je werk, en moet de gepaste preventie maatregelen nemen (zeep, alcoholhoudende hygiëneproducten).

Moet mijn werkgever mondklappers voorzien als ik voor het werk met derden in contact kom?

Het dragen van antiseptische, professionele maskers is enkel en alleen gerechtvaardigd en aangeraden voor medisch personeel.

Kan mijn werkgever eisen dat ik controleer of ik koorts heb?

Nee, maar in geval van twijfel kan de werkgever je doorverwijzen naar de arbeidsarts die aan de hand van een aantal vragen kan beslissen of je mogelijks de symptomen van het coronavirus vertoont. Het is aangeraden om contact op te nemen met je huisarts (die zal uitmaken of het nodig is je aan een gezondheidstoezicht te onderwerpen) en om beide artsen met elkaar in contact te brengen.

Kan mijn werkgever mijn koorts controleren? Of bij mij een bloedafname te doen?

Indien de werkgever van mening is dat de toestand van een werknemer de werkpostgerelateerde risico's duidelijk verhoogt, kan hij contact opnemen met de arbeidsarts. Die zal oordelen of het nodig is de werknemer aan een gezondheidsbeoordeling te onderwerpen. De werknemer moet hier dan onmiddellijk gevolg aan geven.

Kan mijn werkgever eisen dat ik een medisch attest voorleg?

Ja, maar enkel in geval van arbeidsongeschiktheid.

Aangepaste ABVV-dienstverlening

We moeten de gezondheid van leden én medewerkers garanderen en dus ook onze dienstverlening in de kantoren aanpassen. Ga in deze periode niet zomaar naar een kantoor maar neem eerst contact op met het ABVV. Contactgegevens van hoofkantoren vind je op www.abvv.be/gewestelijken. We staan je ook te woord via telefoon, mail en sociale media. Vergeet niet dat je een overzicht van je werkloosheidsuitkeringen en de status van je dossier kan checken via www.abvv.be/mijn-abvv en dat je als volledig werkloze online kan stempelen via www.abvv.be/stempelkaart.



Coronavirus

Ook de sociale gevolgen van de pandemie opvangen en voorkomen

▷ Regering, vakbonden en werkgeversorganisaties overleggen over de coronacrisis. De grootste bekommernis? De gezondheid van de mensen. Maar het moet ook gaan over de sociaal-economische gevolgen. Wij maken ons zorgen over de schade die werknemers zullen ondervinden van deze crisissituatie.

De regering heeft aangekondigd dat ze de toegangsvoorwaarden voor de erkenning van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht en wegens economische redenen versoepelt. De crisissituatie met het coronavirus wordt erkend als een geldige reden voor tijdelijke werkloosheid, voor zover de werkgever kan aantonen dat dit zijn economische activiteit beïnvloedt en of dit een geval van overmacht vormt.

Er worden ook maatregelen genomen ten voordele van ondernemingen en zelfstandigen: uitstel zonder sanctie van betaling van de btw, gespreide betaling van de vennootschapsbelasting en de beroepsvoorheffing alsook de versoepeling van het vervangingsinkomen voor zelfstandigen.

De regering zal bovendien bij de uitvoering van overheidsopdrachten mild zijn met betrekking tot onder meer de naleving van de uitvoeringstermijnen. De maatregelen zullen in een eerste fase gelden tot 31 maart. Op 20 maart volgt een evaluatie van de situatie met het oog op een eventuele verlenging van deze maatregelen.

Onvoldoende

Het ABVV is alvast tevreden dat de regering overlegt met de sociale gesprekspartners, maar we zijn er ook van overtuigd dat de geplande compenserende maatregelen onvoldoende zijn. Er moet meer gebeuren:

- we eisen geen 70% maar 75% van je loon als vergoeding bij tijdelijke werkloosheid, conform de vergoeding die in 2016 voorzien werd na de aanslagen;
- de dagen tijdelijke werkloosheid moeten gelijkgesteld worden voor het vakantiegeld zodat ze meetellen als gewerkte dagen;
- compensaties voor het verlies aan koopkracht

Er is bovendien ook nood aan bijkomende maatregelen, zoals een vergoeding voor verlof om dwingende redenen indien ouders noodgedwongen voor kinderopvang moeten thuisblijven.

Het ABVV blijft op z'n honger zitten omdat we, net zoals tijdens de crisis van 2008, weinig horen over de werknemers die opnieuw slachtoffer zijn van omstandigheden die ze zelf niet beheersen. Ze lopen het risico inkomen te verliezen omdat ze ziek worden, technisch werkloos worden of hun job verliezen. De sociale zekerheid zal dus moeten optreden als schokdemper. Dat betekent dat je die sociale zekerheid voldoende middelen moet toekennen zodat iedereen altijd beschermd is. Hetzelfde geldt voor de hele zorg- en gezondheidssector. Met een crisis zoals deze wordt het belang van een stevig uitgebouwde, betaalbare en toegankelijke gezondheidszorg met goed opgeleide en gemotiveerde zorgverstrekkers echt duidelijk. Dit mag de beleidsmakers niet ontgaan.

Er zijn grenzen

Voor het ABVV tonen de gevolgen van deze crisis de grenzen en de absurditeit van het geglobaliseerde economische systeem aan. Sommige ondernemingen ondervinden gevolgen zonder dat ze hiervoor verantwoordelijk zijn, maar het merendeel van de ondernemingen heeft zeer zeker boter op het hoofd. Ze kozen voor een zeer lucratief werkingsmodel gebaseerd op een veelvoud aan onderaannemers en bevoorradingsbronnen. Ondanks het feit dat ze hierdoor veel geld hebben verdiend, zullen ze nu toch beroep doen op de gemeenschap om het gelag te betalen voor een tijdelijk probleem. Kijk, wanneer de gemeenschap de moeilijkheden van de ondernemingen ten laste neemt, is het uitgesloten dat werknemers nog een tweede keer inleveren wanneer de overheid besparingen oplegt.

Het ABVV meent dan ook dat de bijkomende uitgaven voor noodgedwongen tijdelijke werkloosheid of andere maatregelen gecompenseerd dienen te worden om onze sociale zekerheid te vrijwaren. Temeer daar er steeds weer nieuwe redenen uit de hoed getoverd (financiële crisis, No-deal Brexit, coronavirus...) worden om de productievermindering van ondernemingen vanuit onze sociale zekerheid te compenseren. Indien maatregelen van uitstel of vrijstelling van betaling voor ondernemingen leiden tot verminderde inkomsten voor de sociale zekerheid, dan moet er in een alternatieve financiering worden voorzien en/of hier op zijn minst rekening mee gehouden worden bij de opstelling van de volgende begroting van de sociale zekerheid. ■

Opkomen voor meer gelijkheid



Ter gelegenheid van de Internationale Dag voor de Vrouwenrechten werd het Annessensplein omgedoopt tot Eliane Vogel-Polskylein. Eliane was hoogleraar rechten aan de ULB en overtuigd feministe. Een symbolische actie werd georganiseerd door het gelijknamige Vrouwencomité.

Het Vrouwencomité Eliane Vogel-Polsky, opgericht in 2003, brengt maandelijks vakbondsen feministische militanten van alle achtergronden en sectoren samen om na te denken over acties ter bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen op het werk, op vlak van sociale zekerheid, maar ook over maatschappelijke kwesties.

Vertrekpunt was om een actieve groep van Brusselse militanten op te richten, legt Dominique Fervaille, voorzitter van het Vrouwencomité uit. Het comité organiseert vormingen voor delegees, die open staan voor zowel vrouwen als mannen met als doel een genderbenadering te integreren in het vakbondswerk in de bedrijven en sectoren. Met zeer concrete doelstellingen: "Zo organiseren we opleidingen over het gebruik van de loonkloofwet van 2012 om onze afgevaardigden op basis van de jaarlijkse economische en financiële informatie, te leren hoe ze een analyse van de loonkloof kunnen maken en hoe ze op basis van deze analyse vragen kunnen stellen in de ondernemingsraden om te proberen deze loonkloof weg te werken. Andere vormingen werden georganiseerd over thema's als gezondheid op het werk vanuit genderperspectief en de gevaren van extreemrechts." De militantengroep neemt ook deel aan evenementen rond vrouwenrechten: manifestaties tegen

geweld op vrouwen, Wereldvrouwenmars, Collecti.e.f 8 maart ...

Overwinningen en uitdagingen

De laatste jaren gaat meer aandacht naar gelijkheid van vrouwen en mannen in de media en in de vakbond. De Dag voor een Gelijk Loon, Equal Pay Day, heeft aan impact gewonnen bij het grote publiek en in de media. "Maar daarentegen verkleint de loonkloof al verschillende jaren niet", nuanceert Dominique. "Dit jaar is de loonkloof zelfs groter geworden omdat de berekeningswijze ervan werd gecorrigeerd. Nu worden alle gegevens van de RSZ en de openbare sector erin opgenomen, wat de stijging tot 23,7 procent van verklaart, en wat veel dichter aanleunt bij de realiteit."

Een andere opmerkelijke overwinning gebeurde op vlak van moederschap: "De preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen [in het geval van gezondheidsrisico voor het kind en/of de moeder, nvdr] werd in bepaalde gevallen terugbetaald door het Fonds voor Beroepsziekten, wat nogal wat vragen opriep Deze bijzondere klassering bracht een discriminatie teweeg tussen bepaalde werkneemsters, tot soms zelfs op dezelfde werkplek. De verschillende vrouwencommissies van het ABVV hebben het probleem aangekaart in de organisatie, we hebben dossiers ingediend bij de rechtbanken ... Het probleem werd uiteinde-

lijk geregeld in het kader van een interprofessioneel akkoord en voortaan is de vergoeding van werkneemsters die te maken krijgen met preventieve werkverwijdering een aparte maatregel ten laste van het RIZIV. Maar over het algemeen blijft moederschap een bron van discriminatie die we blijven aanklagen en we stellen verbeteringen voor van het bevallingsverlof en het geboorteverlof."

Naast deze overwinningen is ook de vertegenwoordiging van vrouwen binnen het ABVV verbeterd: "Toen ik 20 jaar geleden vakbondssecretaris werd, geloof ik dat er in het federaal comité van de Algemene Centrale twee vrouwen waren. Tegenwoordig zijn er heel wat meer vrouwelijke vakbondssecretarissen. We gaan de goede kant op, want aan de kant van de werkgevers is het management niet bepaald vrouwelijker dan voorheen. Er is nog een lange weg te gaan en we zijn aanwezig om dit te benadrukken, zeker wanneer binnen de vakbondsorganisatie geen rekening wordt gehouden met pariteit."

Inderdaad, als we kijken naar de geboekte vooruitgang, dan dringt Dominique Fervaille vooral aan op de vele strijdpunten die er nog zijn. Ze nodigt iedereen die zich wil inzetten uit om zich aan te sluiten bij het Vrouwencomité Eliane Vogel-Polsky om samen te strijden voor meer gelijkheid in onze samenleving. ■



Sterke delegees v/m: goed voor iedereen

Mannen en vrouwen gelijk anno 2020? Neen, nog steeds niet. Vrouwen verdienen gemiddeld nog altijd 20 procent minder dan mannen en ze moeten harder werken om zich te bewijzen op de werkvloer. ABVV wil meer vrouwen in de overlegorganen. Stem daarom lijst 3 bij de komende sociale verkiezingen.

De tijd dat de samenleving en de werkvloer gerund werd door mannen en dat de vakbond louter een mannenzaak was, is gelukkig voorbij. Vrouwen, feminisme en sociale strijd speelden daar een cruciale rol in. Ook vandaag is dat nog steeds belangrijk. Want iedere betrokkene moet mee kunnen beslissen over de baan, het loon, de arbeidsvoorwaarden, de veiligheid of extralegale voordelen, enz. Daarom

moeten vrouwen beter vertegenwoordigd worden in vergaderingen, onderhandelingen en overlegorganen. Dat is nu nog iets te weinig het geval.

In de aanloop naar de Dag voor Loongelijkheid v/m spraken we met vrouwelijke delegees in verschillende bedrijven in diverse sectoren. Samen staan zij sterk in de verdediging van al hun collega's.

“Vrouwen zijn geen tweederangsburgers”

Een op de vijf vrouwelijke werknemers in de chemische industrie verdient minder dan 14 euro bruto per uur (of 2.300 euro per maand). Dit is de opvallendste bevinding van een onderzoek door ABVV Scheikunde. De chemische industrie weerspiegelt echter het beeld van een machtige sector van onze economie die jaarlijks miljarden euro's winst maakt. De realiteit is heel anders voor sommige werknemers, met name de vrouwen, die bij lange na niet een fatsoenlijk loon ontvangen. Dit is het geval voor Delphine Cascino, ABVV-afgevaardigde bij Hedelab in Ghlin.



Het ABVV voert campagne voor een minimumloon van 14 euro bruto per uur, hoe zit het in jouw bedrijf?

“In ons bedrijf zijn we met zes vrouwen voor ongeveer vijftig werknemers. We hebben allemaal een loon onder die 14 euro. Slechts één van ons verdient net iets meer: 14,11 euro bruto, maar daarvoor moest ze wachten tot ze vijftien jaar dienst telde. Ik heb er nu veertien en mijn uurloon bedraagt 13,82 euro bruto. Schandelijk is dit. Vooral omdat de chemische industrie in de top-drie van de belangrijkste sectoren in België staat.”

Onze recente enquête concludeert dat het beter is om een man in de chemie te zijn. Is dat zo?

“Dat klopt, ja. Mannen worden beter betaald in ons bedrijf. Bij gelijke anciënniteit en vaardigheden worden de mannen beloond met een

bevordering, een loonsverhoging en blijven de vrouwen met lege handen achter. Misschien laten we niet genoeg van ons horen, houden we ons te veel op de achtergrond...”

“We hebben nochtans gevochten voor de invoering in ons bedrijf van de baremisering om de zaken te verduidelijken en een eerlijke verloning in te voeren. Die is er gekomen in de zomer van 2018, maar er verandert niets, de ongelijkheid is nog altijd niet weggewerkt. De baas blijft naar eigen goeddunken promoties toekennen.”

Hoe daar verandering in brengen?

“Als afgevaardigde vecht ik dagelijks om de zaken te verbeteren. Maar dit gaat niet van een leien dakje in ons bedrijf want we slagen er niet in een machtsverhouding op te bouwen. We zouden het werk moeten neer-

leggen en eens voor altijd tonen dat we bestaan, dat we respect verdienen en dat we evenveel waard zijn als mannen.”

“Campagnes zoals ‘Fight for €14’ moeten de burgers wakker schudden m.b.t. het minimumloon. De eis is duidelijk, de feiten zijn er, maar we moeten ruimer mobiliseren in de hoop ons doel te bereiken.”

Een uurloon van nog geen 14 euro bruto, wat kun je daarmee nog doen?

“Ik ben alleenstaande moeder met twee kinderen in co-ouderschap. Er rest mij nog heel wat maand aan het einde van mijn loon. Ik stel liever bepaalde gezondheidszorgen uit om de tandzorg voor mijn kinderen te betalen. En het is pastaweek als mijn kinderen bij mijn ex zijn...”

Vrouwen in de vakbond

4 vrouwen in 1: moeder, dochter, werknemer en delegee



► Marleen Van Poeck is ACOD-hoofdafgevaardigde bij de FOD Financiën Vlaams-Brabant op de Leuvense Philips-site. Vrouwen nemen doorgaans nog altijd de meeste zorgtaken in de familie op zich. Dat is bij Marleen niet anders. “Je probeert thuis en op het werk het beste van jezelf te geven. Soms zijn die twee onverzoenbaar.”

wel degelijk een alternatief. Een betere wereld behoort wel degelijk tot de mogelijkheden. Om mijn collega's de ogen te openen hang ik bijvoorbeeld op de valven nieuwsberichten uit van alternatieve bronnen. Zo probeer ik de moedeloosheid te bestrijden en te tonen dat het anders kan. Meer solidariteit is mogelijk. We moeten weer geloven in de kracht van het getal.”

“Het is één van de redenen waarom ik nu weer overspannen thuis zit. Ik ben moeder van vier kinderen tussen twaalf en zestien jaar. Daar kruipt toch wel wat energie in. In 2018 ben ik vier vijfde gaan werken om voor mijn beide ouders te zorgen. Mijn moeder is ondertussen palliatief als longkankerpatiënt. Mijn vader is dement en heeft het mentaal steeds moeilijker en takelt steeds verder af. Ze wonen niet meer samen, dat was niet meer mogelijk. Ik pak wekelijks mijn moeder mee om m'n vader te gaan bezoeken. Het is een uur rijden van hier. Samen met wat zorgtaken en wat hulp in het huishouden ben ik dan snel een hele dag bezig.”

Samen kan het anders

“Op het werk geef ik ook het beste van mezelf. Er was bij ons op de werkvloer bijzonder weinig syndicale organisatie. Daar probeer ik sinds enkele jaren verandering in te brengen. Het is niet eenvoudig, want deze taken komen natuurlijk bovenop mijn bestaande takenpakket. Naast de klassieke onderwerpen als welzijn op het werk, stress en burn-out en dergelijke, probeer ik volop werk te maken van sensibilisering. Alles wat je tegenwoordig te horen en te zien krijgt is rechts, neoliberal, negatief en antivakbond. Ik ga hier op mijn manier tegenin. Het verspreiden van informatie is daarin een eerste stap. Mensen worden om de oren geslagen met doemberichten over onze pensioenen, over wat onmogelijk is, over dat er geen alternatief zou bestaan voor het huidige beleid, enzovoort.”

“Ik wil mensen weer doen geloven dat je niet hoeft te accepteren hoe de dingen vandaag lopen. Er is

”

Voltijds wordt stilaan een voorwaarde om promotie te maken

Voltijds als voorwaarde?

“De jaarlijkse evaluatieperiode heeft bij ons soms wel wat weg van de jaarlijkse demotiveringsperiode. Je krijgt misschien wel een pluim, maar toch wordt dat in de officiële verslagen slechts een ‘voldoet aan de verwachtingen’. Een ‘uitstekend’ zit er doorgaans niet in, wat betekent dat je niet in aanmerking komt voor promotie of een stijging op de weddeschaal. Slechts twee personen kregen een ‘uitstekend’, een man en een vrouw, allebei kinderloos en voltijds werkend. Ik kan me niet van de indruk ontdoen dat het feit dat je kinderen hebt toch tegen je gebruikt wordt. Ik werk sinds enkele maanden halftijds, omdat ik het anders gewoon niet rond krijg. Maar ik werk tijdens die uren keihard, ik werk flexibel, enzovoort. Ik zorg ervoor dat mijn leidinggevende ook honderd procent op mij kan rekenen, ook al is het tijdens minder uren. Waarom zit er dan geen ‘uitstekend’ in voor deeltijds werkenden of voor zij die zorgtaken opnemen?”

“Voltijds lijkt zo een voorwaarde te worden om kans te maken op promotie. Dat kan toch niet de bedoeling zijn. Ik noem dat een vorm van discriminatie. In de feiten komt dat erop neer dat vrouwen benadeeld worden. Op mijn dienst ken ik enkel vrouwen die zorgtaken opnemen. Letterlijk nul mannen. Daar moet verandering in komen.”

Strijd voor hoger minimumloon is strijd voor meer loongelijkheid v/m

▶ Karolien Van de Poel is de nieuwe voorzitter van de Jongerencommissie van het Vlaams ABVV. “In een overwegend ‘vrouwelijke’ sector als de social profit is het belangrijk om te verdedigen wat we vandaag al hebben, en om de werknemers weer te tonen dat het beter kan.”



Leg eens uit, Karolien, wat doet die Jongerencommissie?

Karolien: “We nemen standpunten in over thema’s die specifiek jongeren aanbelangen. Die standpunten en adviezen bezorgen we aan de andere werkingen van het ABVV. We nodigen ook sprekers uit over allerlei culturele thema’s, waardoor delegees van over heel het land geïnformeerd worden. Dat vertaalt zich naar de werkvloer.”

“In de laatste vergadering hebben we het bijvoorbeeld gehad over dagcontracten. Daar lijkt een kleine trendbreuk te zijn ingezet. Het aantal opeenvolgende dagcontracten neemt lichtjes af. We zien daarentegen dat er vaker wordt gewerkt met tweedaagse contracten. Daar is dus nog werk aan de winkel. We bereiden ook een campagne voor rond seksueel geweld, samen met de Brusselse en Waalse ABVV-jongeren en de leden van het federaal genderdepartement.”

Je hebt je start als voorzitter niet gemist.

Hoe zit het met je werk?

“Ik werk bij vzw Apojo in Aarschot. We werken met volwassenen met een mentale beperking en bij-

komende fysieke problemen. We hebben een groot aanbod om cliënten te begeleiden en op te vangen. Ik doe dit ondertussen tien jaar, en met heel veel plezier. Het is afwisselend werk, met fijne cliënten.”

“Mijn hoofdbegeleidster had me in de aanloop naar de vorige sociale verkiezingen in 2016 al geprobeerd te overhalen om kandidaat te zijn. Ik ben geboren in een rood nest, mijn grootmoeder en moeder waren politiek geëngageerd en mijn vader heeft nog bij de vakbond gewerkt. Op een bepaald moment heb ik gekozen voor de vakbond, heel bewust, na grondig overleg met vooral mijn moeder. Ik wilde iets doen voor de mensen, dat zit in mijn natuur.”

Er staat veel op het spel in de sector.

“Absoluut. We hebben jarenlang gevochten voor betere loon- en werkvoorwaarden. Hierop willen we dus geen besparingen meer accepteren. We moeten behouden wat we vandaag hebben, dat zal de eerste taak worden voor het komende mandaat. Als er in de toekomst nog bespaard moet worden, dan gaan wij erop toezien dat dat in alle lagen van de organisatie gebeurt en niet zomaar wordt afgeschoven op het zorgpersoneel.”

“In het comité voor preventie en bescherming op het werk zal het over de werkdruk gaan. We zijn nu met 250 personeelsleden in de organisatie, tegenover een 200-tal cliënten. Deze collega’s werken niet allemaal voltijds. We werken nu al vaak alleen in de leefgroepen. Minder dan dat wordt echt zeer lastig.”

Hoe motiveer je je collega’s?

“Het is voor mij een grote uitdaging om mensen weer te overtuigen dat het echt wel beter kan. Dat het toch allemaal ietsje meer mag zijn, dat er nog vooruitgang te boeken is. Dat is niet altijd eenvoudig. Niet alle jongeren lopen warm voor de vakbond. Nochtans werken we heel hard om voor iedereen het beste uit de brand te slepen. Soms is dat eens voor de jongeren positief, dan weer voor de ouderen, zoals bijvoorbeeld rimpeldagen vanaf een bepaalde leeftijd. Wij doen ons vakbondswerk voor iedereen, niet voor een beperkte groep.” ▶

”

Er is te veel egoïsme in de maatschappij. Zo van, als het voor mij goed is, dan is het wel prima. Maar als het voor iederéén goed is, dan is het nog vele malen beter. Dat heet solidariteit

Vrouwen in de vakbond



Doe de loonklooftest

Doe de test op www.abvv.be/loonklooftest en kijk of actie in jouw onderneming (of sector) nodig is.

▷ “Er is te veel egoïsme in de maatschappij. Zo van, als het voor mij goed is, dan is het wel prima. Maar als het voor iederéén goed is, dan is het nog vele malen beter. Dat heet solidariteit.”

Hoe zit het met genderevenwichten bij jullie?

“In de zorg zijn we natuurlijk met veel vrouwen. We merken dat leidinggevende posities relatief vaker door mannen worden ingevuld. Er is daar duidelijk een onevenwicht, al begint dat de laatste tijd wat te veranderen. Recent is er een coördinatorfunctie vrijgekomen en ingevuld door een vrouw. Dat is goed nieuws.”

“We worden betaald volgens barema, dus iedereen is gelijk voor de wet. Dat is heel voorspelbaar, het geeft een zekerheid. We verdienen te weinig, maar het principe van gelijk loon voor gelijk werk is natuurlijk wel lovenswaardig. In andere sectoren is dat vaak absoluut niet het geval. Dat is compleet onaantvaardbaar. Daarom steun ik volop de Dag voor Gelijk Loon v/m. We zetten stappen in de goede richting, al zien we dat de loonkloof de laatste jaren stagneert.”

“We zetten ook volop in op de campagne ‘Fight for €14’, voor een minimumloon van veertien euro per uur voor iedereen. Dat is belangrijk voor jongeren, want hoe kan je bijvoorbeeld een huis kopen en een gezin beginnen als je moet leven van een schamel inkomen. Maar ook voor vrouwen, want zij werken doorgaans vaker in de minder goed betaalde sectoren en werken vaak minder uren om gezin en werk te kunnen combineren. Een strijd voor een hoger minimumloon is een strijd voor meer loongelijkheid v/m.”

🔗 Wil je je als jongere aansluiten bij de vakbond? Dat kan gratis via www.magik.be. Je betaalt geen lidgeld.

Loopbaanbegeleiding kan je leven veranderen



Sandra werkte in de Prémaman op de Bredabaan in Merksem. Ze was er winkelverantwoordelijke en voor het personeel de troost en toeverlaat. Iedereen die bij haar in de winkel werkte werd aangezet om loopbaanbegeleiding te volgen bij het Vlaams ABVV.

“De actieplannen die na de loopbaanbegeleiding werden opgemaakt, werden streng gevolgd. Ik spoorde zo veel mogelijk mensen aan om loopbaanbegeleiding te volgen omdat ik als delegatie al snel begreep dat er voor deze winkelketen weinig toekomst was en dat een overname onafwendbaar zou worden.”

Sandra was bij Prémaman lid van de ondernemingsraad en dat maakte dat ze aan de kar kon trekken om negatieve situaties te bestrijden of positieve punten op de agenda te zetten. De keten werd uiteindelijk overgenomen door het Franse Orchestra en een jaar later werd een collectief ontslag aangekondigd. Daarna (anno 2020) was het leed nog niet voorbij.

Haar syndicale inzet werd tegen haar gebruikt toen ze ambities had om verder op te groeien in de bedrijfsstructuur. Bij de overname is Sandra dan ook op een onrechtvaardige manier naar de uitgang begeleid. Sandra is tot op heden nog in gevecht over het onrecht dat haar aangedaan is.

“Ik ben niet bij de pakken blijven zitten. Na een burn-out ben ik me nu aan het omscholen tot leerkracht. Deze tweejarige opleiding doe ik met veel goesting en inzet. De resultaten lopen prima en in juni zal ik ongetwijfeld afstuderen. Het is voor mij zeker een nieuwe wind, maar het blijft moeilijk om het verleden los te laten.”

Haar collega's zijn ook op andere werkplaatsen terecht gekomen. “Marijke – die ook op mijn aansturen loopbaanbegeleiding volgde bij het ABVV – werd zorgkundige en werkt met veel enthousiasme op het UZA. Ze start naar alle waarschijnlijkheid volgend jaar de opleiding verpleegkundige.” Zo zie je maar, loopbaanbegeleiding kan je leven een positieve draai geven.

Meer weten over loopbaanbegeleiding van het ABVV? Surf naar www.abvvloopbaanbegeleiding.be



Een delegee die haar mannetje staat voor de vrouwen

▶ Brigitte Verschueren werkt sinds 2002 in een bedrijf als banketbakster. In het bedrijf werken een twintigtal vrouwen tegenover ... 400 mannen! Sinds ze delegee is voor Horval komt ze niet enkel op voor de rechten van haar collega's, maar ook specifiek voor die van haar vrouwelijke collega's.

Met welke moeilijkheden krijgen vrouwen in jouw sector te maken?

Brigitte: "Vrouwen worden geconfronteerd met allerlei moeilijkheden, waaronder de uurroosters. In ons bedrijf hebben we immers twee mogelijke uurroosters: van 6 uur tot 14 uur en van 14 uur tot 22 uur. Voor een vrouw met een gezin is dit moeilijk. Tot op vandaag stellen we vast dat de huishoudelijke en gezinstaken niet eerlijk verdeeld zijn. Vrouwelijke uitzendkrachten worden eveneens volledig uitgesloten als ze niet beschikbaar zijn tijdens deze twee uurroosters."

"Een ander probleem betreft het feit dat vrouwen gediscrimineerd worden door de directie. Bijvoorbeeld: doordat iemand afwezig was, werd er gevraagd aan alle vrouwen om deze persoon te vervangen aan de afwasmachine. Alsof het evident was dat dit soort taken door vrouwen worden uitgevoerd, terwijl dit geen deel uitmaakte van hun taken. Ik heb ermee bedreigd om een klacht in te dienen wegens discriminatie en we bleven ervan gespaard."

"Wat betreft de betrekkingen met de directie en de sitemanagers tijdens de onderhandelingen word ik anders behandeld dan mannen. Ik moet mij doen gelden, zij niet. Wanneer mijn vakbondscollega zijn stem verheft, luistert de directie. Als ik dat doe, dan leggen ze de vergadering stil ... Waarom? Omdat ze het niet kunnen verkroppen dat een vrouw zich doet gelden. Met mij permitteren ze zich dingen die ze zich niet zouden permitteren met de mannen. Gelukkig ben

ik vastberaden en laat ik me niet doen. Maar ik moet wel strategisch te werk gaan. Onlangs werd een vrouw benoemd tot ploegbaas. Ze heeft er ook veel moeite mee gehad om haar stem te laten horen."

Waarom zijn vrouwen belangrijk voor collectieve onderhandelingen?

"Ik begrijp de situatie van de vrouwen en ik kan me makkelijker in hun plaats stellen. Ik heb bijvoorbeeld de problemen zelf meegemaakt die zij zouden kunnen ondervinden om werk en privé met elkaar te verzoenen. Ik heb kinderen, ik moet het huis onderhouden ... Kortom, wie zou er beter de belangen van de vrouwen kunnen verdedigen dan een vrouw zelf? (*lacht*)"

Kan je ons een concreet voorbeeld geven van een overwinning voor de vrouwen?

"Ik heb er hard voor gevochten om meer vrouwen in het bedrijf aan te werven. Wanneer ik begon, hadden slechts twee vrouwen een contract. Ze wierven nooit vrouwen aan. Ze zeiden dat er minder problemen waren als er geen vrouwen waren. Nu zijn er een twintigtal vrouwen en sommigen hebben meer verantwoordelijkheden."

8 maart was de dag voor de vrouwenrechten. Wat is jouw boodschap?

"Voor vrouwenrechten moet nog heel wat vooruitgang geboekt worden, op verschillende vlakken. Dat is een strijd die we iedere dag voeren. De strijd gaat voort!" ■



Stem 3 bij de komende sociale verkiezingen en zorg voor meer vrouwen als delegee!

“In de scheikunde kan je maar beter een man zijn”



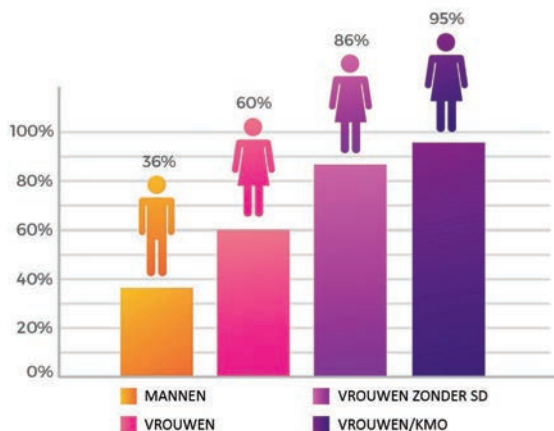
9 werknemers op 10 met een loon hoger dan €4000 bruto/maand zijn mannen.

Feit: vrouwen verdienen doorgaans minder dan mannen. Zo loopt het loonverschil per uur tussen mannen en vrouwen volgens loonwijzer.be uiteen van 10 tot wel 40%. Immens, toch? Gezien de scheikunde een drijvende kracht is achter de economie van ons land, lanceerden we in de aanloop naar Internationale Vrouwendag een enquête over het loon in deze sector. Lees ook het interview van Delphine Cascino, ABVV-afgevaardigde bij Hedelab, op pagina 16.

Conclusie? In de scheikunde kan je maar beter een man zijn. Er moet nog veel gebeuren vooraleer we in deze sector kunnen spreken van volledige gendergelijkheid.

Lonen lager dan €3.000 bruto per maand

36% van de mannen verdient minder dan €3.000 bruto per maand, terwijl dat 60% is bij vrouwen. Verder ligt het loon van 86% van de vrouwen in ondernemingen zonder syndicale delegatie lager dan €3.000 bruto per maand. In de ondernemingen met minder dan 50 werknemers gaat het maar liefst om 95%.



Deze resultaten zijn niet verrassend. Andrea Della Vecchia, federaal secretaris van ABVV Scheikunde, noemt de cijfers verontrustend. “In tegenstelling tot wat men zou denken, zijn er ook werkende armen in de sector van de scheikunde. Uit onze enquête blijkt dat vooral vrouwen getroffen worden. Meer dan de helft van de vrouwen heeft het gevoel dat haar loon niet evenredig is met de energie die ze in haar werk steekt. Deze onrechtvaardigheid is volstrekt onaanvaardbaar en achterhaald. Stop de lage lonen. Stop de loon-discriminatie, want de vrouwelijke werknemers zijn hier het slachtoffer van.”

1/5 vrouwen verdient minder dan €14 bruto per uur (€2300 bruto/maand), tegenover 1/10 mannen.



De Algemene Centrale, net als het ABVV, zet daarom de strijd voor gelijke beloning en waardige lonen voort met de campagne ‘Fight for €14’.

Nacht- en ploegenarbeid: er bestaan oplossingen voor de nefaste gezondheidseffecten

Deze boodschap wil de Algemene Centrale - ABVV overbrengen via een campagne in verschillende bedrijven waar veel 's nachts en in ploegen gewerkt wordt. Verschillende studies bewijzen immers dat nacht- en ploegenarbeid ernstige gevolgen kan hebben voor de gezondheid van de werknemers. Maar tegelijk bestaan er oplossingen die het werk draaglijk maken. Jouw ABVV-delegee kan je hierover adviseren.

De meest voorkomende problemen zijn een verstoord sociaal en familiaal leven, slaapproblemen,

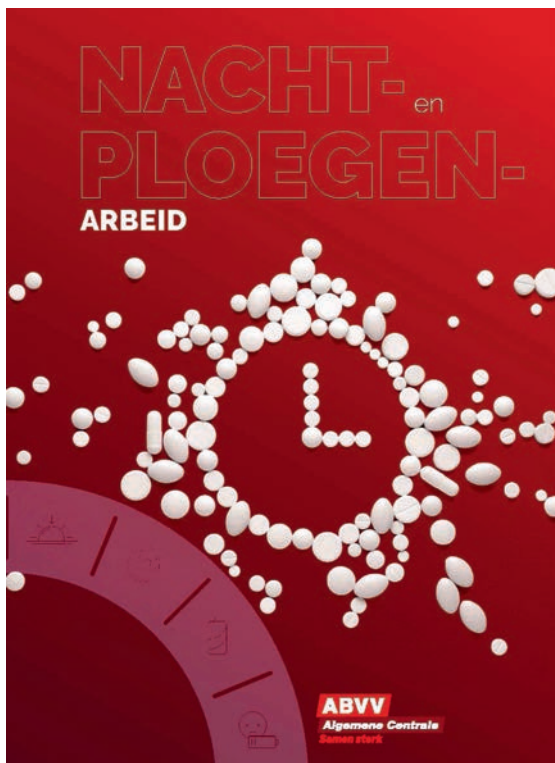
verminderde waakzaamheid en bioritmestoornissen. In andere gevallen zijn de gevolgen ernstiger: hoge bloeddruk, hartproblemen en een verhoogd risico op kanker.

Fiscale cadeaus

Hoewel de schadelijke effecten van nacht- en ploegenarbeid op de gezondheid wetenschappelijk zijn bewezen, blijft de overheid dit werk stimuleren door bedrijven die er gebruik van maken fiscaal te belonen. De vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing bedraagt nu al 22,8 procent en voor een volcontinu systeem zelfs 25 procent. Aan de bedrijven wordt bovendien geen enkele tegenprestatie gevraagd. Het gevolg van deze geschenken: meer en meer bedrijven doen een beroep op nacht- en ploegenarbeid, niet omdat het noodzakelijk is, maar omdat het financieel interessanter is.

Werk draaglijker maken

Als vakbond zijn we er ons van bewust dat nacht- en ploegenarbeid in een aantal gevallen onvermijdelijk en zelfs noodzakelijk is. Er moeten echter uitgebreide maatregelen genomen worden, zodat het werk draaglijk is voor de werknemers. Ga naar www.accg.be en lees onze oplossingen. ■



➔ Meer weten? Scan de QR-code!

Vrouw en syndicaliste, een succesvolle combinatie?

In de maand maart vonden er veel acties plaats om gelijkheid tussen vrouwen en mannen te eisen. Als Algemene Centrale - ABVV steunen we deze initiatieven ten volle, met name de vrouwenstaking van 8 en 9 maart. Op vlak van gelijkheid is er nog veel werk aan de winkel. Gelijke lonen, gelijkheid in de verdeling van de huishoudelijke taken ... Maar hoe ervaren onze vrouwelijke delegees dit op vakbondsvlak, dat is wat wij hun vroegen.



Nancy - Dienstencheques

“Bij ons zijn alle delegees vrouwen. Vaak zijn ze bang dat dat moeilijk te combineren is met hun gezin. Maar juist omdat we vrouwen zijn letten we erop dat het compatibel is met je familiaal leven.”



Cynthia - Dienstencheques

“Beeld je eens in wat er zou gebeuren zonder vakbondsdelegatie? De werknemers zouden misschien soms op tafel slaan uit boosheid, maar hun loyaliteit tegenover hun klanten, de druk van de werkgever en hun familiale verplichtingen zouden het verzet vlug doen uitdoven. Dankzij vakbonden kunnen de werknemers hun belangen blijven verdedigen, onderhandelen en samen bouwen aan betere arbeidsvoorwaarden.”



Sekina - Bewaking

“Zelf heb ik nooit ervaren dat men mij als vrouwelijke delegee minder respecteert. Na een tijdje speelt dat geen rol meer, het gaat om het werk dat je levert. Het is wel zo dat vrouwen bijvoorbeeld sneller naar mij zullen komen voor hulp als ze worden lastiggevallen. Daarom is diversiteit binnen een syndicale ploeg een goede zaak.”



Carmen - Schoonmaak

“Toen ik me voor het eerst als delegee voorstelde, kreeg ik vaak te horen dat het mannenwerk was, dat ik me beter terug zou gaan bezighouden met m'n huishouden. Ik kan jullie verzekeren dat wij, als vrouwen, er minstens evenveel thuishoren als mannen.”

De weg naar vrouwelijke empowerment in transport en metaal

Traditioneel zijn de metaal- en transportsectoren mannenbastions. Ruim 77 procent van de transportwerknemers in Vlaanderen is man. In de Vlaamse industrie geldt hetzelfde: drie kwart is er man. Over alle sectoren heen daalde van 2014 tot 2017 het loonverschil tussen vrouwen en mannen slechts van 25 naar 24 procent. Bovendien werkt 44 procent van alle werkende vrouwen deeltijds. Bij mannen is dat 11 procent. De loonkloof is ook groter bij arbeiders dan bij bedienden of ambtenaren. Bij arbeiders verdienen vrouwen bijna de helft (42%) minder dan mannen. Hoe zit de vork in de steel in de dagelijkse realiteit van onze sectoren? Wij spraken erover met Carine Dierckx, gewestelijk secretaris van BTB voor de regio Antwerpen-Mechelen-Kempen, en Brenda Vanderdonckt, secretaris van ABVV-Metaal in Gent-Eeklo.

Carine, is de genderkloof in de transportsector ook zo groot? Hoe komt dit?

C: "In de logistiek zie je veel vrouwen, maar vaak in deeltijdse jobs of systemen van tijdskrediet, omdat zij nog steeds de verzorgende rol opnemen in het gezin. Buschauffeurs op schooldiensten of pachters van De Lijn ervaren ook veel deeltijds werk of gesplitste diensten, wat vrouwen dan weer handig vinden, omdat zij dit kunnen combineren met de kinderen. Taxi-chauffeurs rijden ook 's nachts zonder enige echte vorm van bescherming. Dat schrikt vrouwen af. De verhuissector is zelfs een echt mannenbastion. In de ganse sector is er slechts één vrouw tewerkgesteld. De soms zware handenarbeid kunnen of durven niet alle vrouwen aan."



Carine

Is de situatie Europees of internationaal vergelijkbaar?

C: "In het buitenland komen dezelfde problemen en hindernissen terug, misschien zelfs in nog ergere mate. De Belgische loonverschillen komen vooral door de arbeidssituatie van vrouwen. In het buitenland is soms zelfs het basisloon niet gelijk."

"Bij de Oost-Europese chauffeurs in onze contreien zien we bijna geen vrouwen, waarschijnlijk vooral door de traditionele taakverdeling met de man als kostwinner die daar nog steeds leeft."

Brenda, hoe zit het met de metaalbedrijven?

B: "De meerderheid van de metaalbedrijven met vakbondsvertegenwoordiging hanteert een functieclassificatie: gelijk loon voor gelijk werk voor alle metaalwerkers, ongeacht geslacht. Iedere metalo komt gelijk aan de start. Op vlak van doorgroeimogelijkheden is het wat anders. Door onzichtbare discriminatie ervaren veel vrouwen een zogenaamde 'sticky floor', waardoor vooral mannen promotie maken. Die neemt doorgaans minder zorgverlof en moet niet gemist worden omwille van moederschapsrust bijvoorbeeld."

Zijn er sectoren in de transport en metaalbedrijven waar gender minder een rol speelt?

C: "In het echte transportgebeuren zie je het loonverschil tussen mannen en vrouwen minder. Er is amper deeltijds werk en het basisloon is gelijk. Het verschil zit daar in het type werk, zoals nationaal of internationaal transport, en soms verbonden met het aantal uren dat je kan of mag werken, en extra premies zoals een verblijfsvergoeding."

"Vooral mannen rijden internationaal transport, maar ook daar beginnen vrouwen zich nu toch te manifesteren. Het zijn dan wel dames van wie de kinderen al uit huis zijn of alleenstaanden."

B: "De sociale adviseurs in onze kantoren merken dat mannen in kleinere metaalbedrijven wél vaker in een deeltijds zorgstelsel stappen. In grote productiebedrijven, zoals Volvo en toeleveringsbedrijven, en metaalbedrijven waar het werk fijne motorische handelingen vereist, zien we een grotere vrouwelijke populatie. Het omgekeerde geldt in de mechanische en elektrische ondernemingen. Daar is technische scholing onontbeerlijk en nog steeds kiezen meer


ABVV BTB


Brenda

baan op te gaan. Alle vooroordelen over de rij- en navigatiekunsten van vrouwen moeten we ook overwinnen, zowel bij vrouwen zelf als bij werkgevers.”

“Het is niet genoeg om vrouwen warm te maken om te werken in onze sector. We moeten hen ook met open armen ontvangen en rekening houden met hun noden, zodat zij perfect kunnen integreren.”

“Er zijn natuurlijk in onze sector nog zeer typische jobs, waar het werk fysiek zwaar is. Denk aan verhuizers, chauffeurs die bachelwagens moeten laden en lossen, ADR- en brandstoffenchauffeurs die met zware slangen moeten sleuren en daarmee zelfs op hun vrachtwagen moeten klimmen. Ook daar moeten we als sociale partners op zoek gaan naar ergonomische hulpmiddelen die deze jobs voor vrouwen mogelijk maken, opdat zij volwaardig zowel in loon- als in arbeidsvoorwaarden naast hun mannelijke collega's staan.”

jongens dan meisjes voor technisch secundair onderwijs.”

Ervaren vrouwen specifieke nadelen aan tewerkstelling in jullie sectoren?

C: “Vrouwen treffen op de baan toch heel wat hindernissen. Het gebruik van sanitair is niet evident. Mannen durven bij gebrek aan degelijk of proper sanitair al wel eens de natuur intrekken. Voor vrouwen is dit moeilijker.”

“Ook qua veiligheid schort er wel wat. Parkings zijn vaak onverlicht en onbewaakt. Inbraak, agressie en overvallen komen geregeld voor. Dit maakt de job voor vrouwen niet aantrekkelijker.”

B: “De industrie en zeker de metaalindustrie, dat is meestal zware fysieke arbeid. Veel bedrijven werken in ploegen, wat de combinatie met het gezinsleven niet evident maakt. Laat ons het ook niet onder stoelen of banken steken: op een werkvloer met veel mannen is er ook sprake van macho- en haantjesgedrag. Wij behandelen geregeld pestdossiers van vrouwen die op de werkvloer te maken krijgen met seksisme. Dat is lastig en het kan niet de bedoeling zijn dat we ons als vrouwen dan maar aanpassen aan vrouwonvriendelijk gedrag door eelt op onze ziel te kweken.”

Worden er in de sectoren inspanningen gedaan om meer vrouwen aan te trekken?

C: “Als sociaal fonds starten we net een campagne om chauffeurs naar onze sector te leiden. Uiteraard zien we erop toe dat deze campagne ook aantrekkelijk is voor vrouwen: meer nadruk op de voordelen en meer vrouwen in het beeldmateriaal. Zo proberen we aan te tonen dat het tegenwoordig echt geen mannenwereldje meer is, maar dat vrouwen er zeker hun mannetje kunnen staan. We leggen uit dat het als vrouw geen probleem is om met zo'n tientonner de

B: “Om de vrouwelijke instroom vergroten moeten we op verscheidene fronten stappen vooruit zetten. Dit gaat hand in hand met degelijke arbeids- en loonvoorwaarden. In de meeste metaalsectoren verdien je goed je boterham, mede dankzij de sectorale minimumlonen en ploegen-, nacht-, mobiliteits- en andere premies. Om jobs toegankelijk te maken voor vrouwen moet geïnvesteerd worden in werkbaar werk: in eerste instantie ergonomie, maar ook de combinatie van arbeid en gezin moet beter. Voor ABVV-Metaal zijn dat belangrijke thema's die we zowel op bedrijfsniveau als tijdens sectoronderhandelingen sterk naar voren schuiven. In alle metaalsectoren werd overeengekomen deels tegemoet te komen aan de kosten voor kinderopvang. We ondertekenden in vele metaalsectoren een antidiscriminatie-cao tegen genderdiscriminatie op het werk. Verder is de doorstroom van vrouwen in technische beroepen te zwak. De sectoren én de overheid moeten investeren in sensibiliseringscampagnes om ook meisjes aan te zetten tot technische opleidingen.”

“In 2004 kwam onze gendercommissie met een charter dat aanmoedigde om elk aspect van onze syndicale werking te onderwerpen aan een gender-toets. Die demarche moeten we van onder het stof halen: meer vrouwen op onze lijsten, in onze besturen, rekening houden met vrouwen in onze vorming, vrouwvriendelijk communiceren ... om zo te komen tot een echte vrouwelijke empowerment binnen onze sectoren.” ■

We stellen vast dat ondanks het principe van gelijk loon voor gelijk werk, er toch door allerlei redenen een loonkloof v/m blijft bestaan. Dit verschil maakt dat vrouwen gemiddeld 23,7% minder verdienen per maand dan hun mannelijke collega's. In principe moeten vrouwen dan ook tot 27 maart 2020 werken om evenveel te verdienen als hun mannelijke collega's. Daarom zetten we als ABVV op 27 maart onze strijd voor loongelijkheid extra in de verf.



Volvo Trucks Gent maakt zich op voor komst vier nieuwe modellen

De Volvo Trucks-fabriek in Gent bereidt zich volop voor op de komst van een nieuwe generatie vrachtwagens. Vanaf oktober 2020 worden er vier nieuwe modellen gemaakt. Dat brengt heel wat uitdagingen met zich mee. Zo moeten de productieprocessen aangepast worden en moet het personeel op grote schaal worden opgeleid. We vroegen een reactie aan Sven Celie, onze ABVV-Metaal-hoofdafgevaardigde bij Volvo Trucks Gent.

“De komst van vier nieuwe modellen is uiteraard een goede zaak voor ons bedrijf en voor de werknemers”, steekt Sven van wal. “Het toont aan dat er veel vertrouwen is en dat Volvo stevig verankerd is in Gent. Er worden hier vandaag al enkele nieuwe trucks gemaakt, zodat alles goed kan getest worden. Vanaf oktober start dan de echte productie.”

De Gentse site is niet de enige fabriek die de nieuwe modellen mag bouwen. Ze zullen ook in Zweden en in Rusland van de band rollen. Het gaat ook nog niet om hybride of elektrische voertuigen volgens Sven: “Maar daar zal de komende jaren wel werk van gemaakt worden. Zo weten we dat er met Samsung

werd afgesproken om batterijen te leveren. Maar oké, het is nog even wachten. Vermoedelijk zal er vanaf 2022 begonnen worden met een hybride of elektrisch model.”

Om de werknemers zo goed mogelijk voor te bereiden, wordt veel geïnvesteerd in opleiding. In totaal wordt daarvoor meer dan vier miljoen euro uitgetrokken. De Vlaamse overheid voorziet een tussenkomst van 680.000 euro. In de woorden van Sven: “Dergelijke investeringen in vorming en opleiding zijn zeer belangrijk. Het is ook nodig, want de nieuwe modellen zijn ingrijpend veranderd. Een hele groep mensen werd al op opleiding gestuurd in Zweden. Zij zullen dan op hun beurt de werknemers hier opleiden.”

Het beloven dus drukke tijden te worden op Volvo Trucks. Ook vandaag wordt er trouwens nog volop geproduceerd. Er zijn veel grote orders, die nog moeten opgeleverd worden. Met het oog daarop zullen tweehonderd nieuwe tijdelijke werknemers worden aangeworven. ABVV-Metaal waakt er alvast over dat de werkdruk aanvaardbaar blijft. “In 2017 was er een staking omwille van de hoge werkdruk. Sindsdien hebben we heel wat afspraken gemaakt met de directie op vlak van werkbaar werk en ergonomie. We zijn daar dus al een hele tijd mee bezig. Ook de komende jaren waken we erover dat alles werkbaar blijft.” ■

Lees het nieuwe e-book geschreven voor en door de straffe madammen van de metaal.



Fraude bij Deliveroo eindelijk aan banden gelegd?

BTB ontfermt zich al jaar en dag over het lot van de fietskoeriers.



Zowel op fiscaal als sociaalrechtelijk vlak loopt Deliveroo de kantjes eraf. De multinational komt er telkens ongestraft mee weg. BTB kaart de onzekerheid van het statuut van koeriers keer op keer aan.

Naar de buitenwereld laat Deliveroo uitschijnen dat het alles volgens de regels doet, door middel van foutieve informatie, zelfs naar de eigen koeriers. Zo zegt Deliveroo dat de koeriers onder de fiscaalrechtelijke regeling van de deeleconomie vallen en zij zelfstandigen en geen werknemers zijn. Hoog tijd dat de bedrieglijke constructie van Deliveroo wordt doorbroken.

Ook de overheid weet het niet

BTB had een gesprek met de FOD Financiën. Daaruit bleek dat een groot deel van de koeriers ten onrechte denkt te vallen onder de fiscale regeling van de deeleconomie. Die foutieve informatie kwam van Deliveroo zelf. Nadat er twijfel ontstond of de regeling van de deeleconomie van toepassing was, paste Deliveroo haar overeenkomsten aan in de hoop van deze regeling gebruik te kunnen (blijven) maken. Ondanks de aanpassingen blijkt het juridisch niet zo gemakkelijk onder de regeling te vallen. Ook niet voor koeriers van Deliveroo.

Uit het gesprek met de FOD Financiën blijkt dat zij zelf door het bos de bomen niet meer zien. Intussen maakt Deliveroo hiervan handig gebruik om de koeriers te laten werken met de leugen dat de fiscale situatie in orde is ... BTB ijvert voor een correcte toepassing van de regelgeving en communicatie daarrond.

Serieuze aanpak schijnzelfstandigheid

De strijd van BTB blijft niet ongehoord. Op sociaalrechtelijk vlak lijkt er actie te komen. Het arbeidsauditoraat (dit is het openbaar ministerie in sociaalrechtelijke zaken) besliste na twee jaar onderzoek terecht om Deliveroo voor de rechtbank te slepen met een bundel aan mogelijke inbreuken op het arbeidsrecht. Zo zegt het arbeidsauditoraat dat de koeriers volgens de wet geen zelfstandigen maar werknemers zijn. Deliveroo houdt vol dat het om zelfstandigen gaat en zegt dat dit in het belang van de koeriers zelf is. De realiteit is helaas anders. Bij Deliveroo staat winst boven alles. Het bedrijf houdt de kosten zo laag mogelijk op de kap van de koeriers. Zo worden zij als werknemers onvoldoende verzekerd, moeten zij hun werk materiaal zelf voorzien en worden ze onvoldoende betaald.

De procedure voor de rechtbank is een 'principiële procedure': bij een veroordeling zal de herkwalificatie van zelfstandige naar werknemer geen concrete gevolgen hebben voor de vroegere werkprestaties van de fietskoeriers. Om deze procedure succesvol te laten verlopen, doet BTB een oproep naar koeriers om zich vrijwillig aan te sluiten bij de procedure. Op die manier komt er misschien een rechtzetting voor het verleden. Koeriers kunnen vrijwillig tussenkomen in de procedure tot eind maart. Enkele militanten sloten zich al aan. Indien gewenst, kunnen koeriers nog steeds contact opnemen met BTB om vrijwillig tussen te komen.

Recht op zekerheid en bescherming

De situatie heeft lang genoeg geduurd. BTB hoopt dat de procedure voor het arbeidsgerecht eindelijk zekerheid en bescherming aan de fietskoeriers zal geven. BTB geeft niet op voordat de onrechtvaardige situatie van de koeriers is verholpen. ■

Burkina Faso: het **syndicale werk** gaat verder



In het land van de oprechte mensen is de veiligheid de laatste jaren enorm verslechterd. Dit land behoorde in het verleden tot één van de veiligste en stabielste landen uit de regio en nu heerst er onrust in het noorden door jihadistische aanvallen. Rekening houdende met deze context leek het ons absoluut noodzakelijk om een stand van zaken op te maken met onze partners. In februari ging een delegatie van Horval, Solsoc en de Colombiaanse partner-ngo ATI ter plaatse.

De vaststellingen zijn positief. We kunnen ons werk voortzetten, geconcentreerd rond twee pijlers. Eerst en vooral is er de strijd tegen kinderarbeid, een project dat we al tien jaar voeren. Onze partner UCRB, de transportvakbond, heeft maatregelen doorgevoerd om te verhinderen dat heel wat kinderen vertrekken naar landen waar kinderarbeid schering en inslag is. Vandaag durven we nog verder te gaan en stellen we, in samenwerking met de lokale organisatie ATI, inschakelingsprojecten voor waardoor jongeren in hun regio kunnen blijven en zich daar kunnen ontwikkelen.

Ten tweede werd de syndicale versterking vertaald in partnerakkoorden tussen de vakbonden van de



agro-industrie die aangesloten zijn bij CGT-B (Het Algemene Vakverbond van Burkina). We zullen ook een vormingspijler ontwikkelen en een vormingscentrum voor het bakkers- en banketbakkersberoep op poten zetten via de oprichting van een productie-eenheid in de vorm van een coöperatieve.

Daarnaast kon onze Colombiaanse vakbondspartner, Juliana Millan, tijdens deze missie projecten ontdekken van partnerorganisaties, die ondanks de afstand en de verschillende context toch wel grote gelijkenissen vertonen. "Het denken omzetten in actie, de uitdagingen en de strijd mogelijk maken en collectiviseren. Laat ons in Afrika, Latijns-Amerika en Europa de autonomie ontwikkelen, de macht opnieuw uitdenken en de wereld transformeren om het leven te beschermen."

Ons federaal comité herinnert eraan dat internationale samenwerking een essentiële pijler is voor de versterking van de vakbeweging en de bescherming van alle werknemers. Horval zet zich hiervoor in via deze verschillende projecten. We bedanken Solsoc voor de continue en doeltreffende steun bij het uitwerken van deze partnerschappen. ■

Voeding

Horval blijft opkomen voor rechten van jonge gezinnen

Niets is mooier dan de geboorte van een kind. Maar een kind opvoeden brengt extra kosten met zich mee. Tijdens de sectorale onderhandelingen voor de voedingsnijverheid en de handel in voedingswaren heeft ABVV-Horval bijkomend aandacht besteed aan jonge gezinnen.

Zo hebben de werknemers uit de voedingsnijverheid (PC 118 en PC 220) vanaf 2020 recht op een financiële tussenkomst voor de kosten van de kinderopvang. Deze tussenkomst kan via Alimento, het sociaal fonds voor de voedingsnijverheid, aangevraagd worden. De tussenkomst bedraagt twee euro per dag per kind en per werknemer. In het geval dat beide ouders werken

in de voedingsnijverheid, hebben ze beide recht op deze tussenkomst. De tussenkomst is begrensd tot een maximum van 115 euro per kwartaal of 460 euro per jaar en is van toepassing op kinderen tot drie jaar. Het aanvraagformulier en uitgebreide info vind je terug op de website van Alimento.

De handel in voedingswaren had reeds een gelijkwaardig systeem, maar dit werd in het laatste sectorakkoord verder uitgebreid. De vergoeding ging van twee naar drie euro per dag, de maximale tegemoetkoming van 400 naar 600 euro per jaar en de maximumleeftijd van het kind werd opgetrokken van drie naar vier jaar. ■

Handen af van onze kameraden!

Op 19 oktober 2015 werd het verkeer verstoord op de autosnelweg E40, ter hoogte van het viaduct van Cheratte, naar aanleiding van een interprofessionele algemene staking tegen de besparingsmaatregelen van de regering-Michel. Vandaag, vierenhalf jaar later, worden zeventien mensen gerechtelijk vervolgd voor kwaadwillige belemmering van het verkeer.

Op 2 maart vond een hoorzitting plaats in het Luikse justitiepaleis. Op initiatief van ABVV Luik verzamelden meer dan duizend militanten en sympathisanten voor het gebouw om solidariteit te tonen met hun kameraden. De afdelingen van ABVV Horval waren ook talrijk aanwezig. Voor ons is solidariteit, zowel in België als daarbuiten, van primordiaal belang, des te meer wanneer onze syndicale vrijheden in het gedrang zijn. De rechtsvordering tegen onze Luikse kameraden is ongegrond.

Hiermee wil men ons slechts intimideren en onze vrijheid beknotten. Staken is een recht. ABVV Horval zegt 'STOP' tegen de criminalisering van de vakbeweging. ■



Bij de BBTK is er **plaats voor iedereen ... behalve voor extreemrechts**

De BBTK verdedigt een bepaalde maatschappijvisie. De strijd tegen discriminatie en ongelijkheid zijn daarin prioritair. Er is dan ook geen plaats voor extreemrechtse ideeën in onze organisatie.

De BBTK staat op elk moment van je leven aan je zijde en strijdt voor een meer rechtvaardige en solidaire wereld. Onze prioriteiten zijn het waarborgen van een stabiele toekomst voor jongeren en ouderen, tewerkstelling behouden, de sociale veroveringen beschermen en zorgen voor goede arbeids- en loonvoorwaarden.

Banalisering extreemrechts?

Nationalisme en populisme bestaan uiteraard al lang, maar ze maakten de laatste jaren een sterke opmars in Europa. Extreemrechtse partijen scoren goed en besturen in enkele Europese landen zelfs mee. Ook in eigen land valt het succes van extreemrechts helaas

niet te ontkennen. Vlaams Belang werd door haar aanhangers, maar ook door de media, uitgeroepen tot grote winnaar van de verkiezingen in 2019 en haalde recent zelfs 500.000 likes op Facebook. Het openbaar debat schoof flink naar rechts en het harde taalgebruik van extreemrechts wordt vaak gebanaliseerd.

Ondanks wat soms wordt beweerd, blijft Wallonië evenmin gespaard van deze ideeën. Zo organiseerde de Parti National Européen (PNE) in januari van dit jaar een bijeenkomst in Charleroi. Vakbondsmilitanten en burgers organiseerden een antifascistische betoging als verzet tegen dit congres. Toen de politie dit congres toch wilde laten doorgaan, trad ze ongemeen hard op tegen een aantal antifascistische tegenbetogers. Waterkanon en traangas werden ingezet, dit alles voor een honderdtal burgers die wilden protesteren tegen extreemrechts gedachtegoed. Terwijl de fascisten hun congres hielden, vielen er onder de burgers meerdere gewonden. Is dat niet de wereld op z'n kop? Charleroi, 25 januari 2020, 75 jaar na de bevrijding van het concentratiekamp van Auschwitz! Never forget!

Nationalisme en xenofobie geen oplossing

Economische onzekerheid en toenemende ongelijkheid, de afbraak van de welvaartsstaat, klimaatverandering, een onmenselijk migratiebeleid in België en Europa, informatie die zich steeds sneller verspreidt, sociale media die alsmat belangrijker worden en fake news dat alomtegenwoordig is, terrorisme, de democratie die zich verliest in schandalen, politici die een loopje nemen met de verkiezingsresultaten ... Al die factoren zorgen ervoor dat de doorsnee bur-

”

Racisme, xenofobie, fascisme, discriminatie of seksisme staan lijnrecht tegenover de kernwaarden van het ABVV: solidariteit, rechtvaardigheid, gelijkheid en democratie. Dat wil zeggen dat iedereen een plaats heeft binnen de BBTK, behalve extreemrechts



ger het allemaal meer dan beu is. Heel wat mensen wijzen onze huidige samenleving af. Ze willen maatschappelijke verandering. Ze hebben overschot van gelijk maar de lokroep van extreemrechts is niet de oplossing.

Extreemrechts profiteert van deze omstandigheden en stelt simplistische oplossingen voor. Dit is niet meer of minder dan de mensen zand in de ogen strooien. Natuurlijk is de waarheid veel genuanceerder en complexer en lost haat niets op, integendeel. Het is aan ons om aan te tonen dat nationalisme en xenofobie voor niemand goed zijn. Leugens en stereotypes zullen ons leven niet verbeteren. Laat ons daarom duidelijk zijn: extreemrechtse ideeën en overtuigingen hebben geen plaats binnen onze organisatie. De statuten van het ABVV zijn wat dit betreft bovendien zeer duidelijk: "Er is binnen het ABVV geen plaats voor racistische, fascistische ideeën en gedragingen, noch voor vreemdelingenhaat. Daarom is het lidmaatschap van het ABVV onverenigbaar met het lidmaatschap van extreemrechtse partijen of bewegingen."

In een niet zo ver verleden, namelijk de jaren '30, was er ook het nazisme met zijn gruwelijke misdaden. Dat mogen we niet vergeten. We mogen de tekenen aan de wand niet negeren. We moeten waakzaam blijven en de extreemrechtse ideeën in de kiem smoren. Het is absurd te geloven dat ideeën van die strekking tot sociale oplossingen zullen leiden. Hun simplistische antwoorden rond sociale thema's betekenen in wezen 'ieder voor zich', uitsluiting, haat tegen vreemdelingen, zieken, werklozen ... Ook het be-

sparingsbeleid draagt bij aan de opkomst van extreemrechts. Wie in de miserie zit, wijst zijn medemens af. Een andere verdeling van de rijkdom betekent een betere toekomst voor iedereen en meer openheid naar de medemens. Ook dit heeft de geschiedenis ons geleerd. Het beleid voor herstel en sociale vooruitgang van na de Tweede Wereldoorlog – met onder meer de oprichting van de sociale zekerheid – heeft tot meer vrede én tot meer sociale vooruitgang geleid, en dus tot een stabielere maatschappij in haar geheel.

Samenleving met plaats voor iedereen

Als linkse militanten moeten wij dagelijks de extreemrechtse ideeën bestrijden om ze terug te dringen. De geschiedenis mag zich niet herhalen.

In de komende maanden starten wij opnieuw een sensibiliseringscampagne op om het simplistische betoog van (extreem)rechts aan te klagen opdat tijdens de volgende verkiezingen – morgen, binnen zes maanden of over vier jaar – werk zou worden gemaakt van sociale vooruitgang en een samenleving met plaats voor iedereen.

Samen moeten we de strijd tegen racisme en discriminatie aangaan. Zo bouwen we aan een meer inclusieve en meer gelijke maatschappij. Ook dat is de hartslag van de toekomst. ■

Myriam Delmée,
voorzitter

Jan-Piet Bauwens,
ondervoorzitter

De hartslag van de toekomst zijn: maar wat voor toekomst?

De BBTK-afgevaardigden vormen samen met jou de hartslag van de toekomst. Maar wat voor toekomst? BBTK-ABVV stemmen, dat is kiezen voor een maatschappijbeeld.

Bij de sociale verkiezingen kies je wie jou vertegenwoordigt tegenover de werkgever. Het is belangrijk om vertegenwoordigd te worden door een sterke vakbond die samen met jou een werkweld uittekent met meer rechtvaardigheid en solidariteit.

Waardig werk en een goed leven

De BBTK strijdt voor een rechtvaardige en meer solidaire wereld. Onze prioriteiten zijn het waarborgen van een stabiele toekomst voor de jongeren en ouderen, de tewerkstelling behouden, de sociale veroveringen beschermen en zorgen voor goede arbeids- en loonvoorwaarden. De BBTK vormt een team dat naar je luistert en je bijstaat wanneer nodig.

Grenzen aan flexibiliteit

Onze arbeidsmarkt vandaag is al heel flexibel. Flexibiliteit gaat niet alleen over arbeidstijd maar ook over taken, contracten, werkplaatsen ... Flexibele arbeid moet de uitzondering blijven en altijd collectief omkaderd zijn. Dit is materie voor het sociaal overleg in jouw bedrijf. Een gezonde balans tussen werk en privé is een recht voor iedereen: ook kaderleden of deeltijdse werknemers.

Meer koopkracht

Meer koopkracht is één van onze prioriteiten. Ten eerste moet de koopkracht behouden worden door middel van de automatische indexering, ten tweede moet ze ook verhoogd worden door een verhoging van het brutoloon, vervolgens door een verhoging van het minimumloon via de barema's. Werknemers hebben recht op hun deel van de winst.

Een gezonde werkdruk en meer welzijn

De bescherming van je gezondheid, de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk (denk maar aan stress of zelfs pesten), ergonomie ... Het zijn allemaal thema's die de nodige aandacht verdienen op bedrijfsniveau. Realistische doelstellingen en een menselijke werklust spelen daarin een sleutelrol. Zorg dat iedereen zich goed voelt in zijn job, daar zorgen de BBTK-afgevaardigden voor.

Werknemers zijn de hartslag van de toekomst

Technologie moet ten dienste van de mens staan, niet omgekeerd. De sleutelwoorden voor de arbeidsmarkt van morgen zijn omkadering en opleiding. Wanneer digitalisering collectief en syndicaal omkaderd is, kan dit synoniem zijn voor betere combinatie van werk en privéleven.

Een sterke sociale zekerheid

De BBTK gaat voor voltijdse contracten met een goed brutoloon. Want een goed brutoloon draagt bij aan onze sociale zekerheid. Onze sociale zekerheid is een intergenerationele, solidaire verzekering die de rijkdom herverdeelt en de koopkracht versterkt. Ook de pensioenen maken daar deel van uit. De eerste voorwaarde voor een degelijk wettelijk pensioen is een toereikende carrière, via een kwalitatieve job. Het werk dat de BBTK-afgevaardigden nu leveren, zal dus je hele leven lang belangrijk zijn.

Een beter klimaat

Met het klimaat kan je niet onderhandelen. De keuzes die nu gemaakt worden door de maatschappij en dus ook in de bedrijven zijn van cruciaal belang. Om onze toekomst en die van onze kinderen veilig te stellen is de omslag naar een economie die het klimaat veilig stelt noodzakelijk. Onze afgevaardigden zijn een onmisbare schakel in een ecologische overgang binnen jouw bedrijf.

Aan jouw zijde staan om te onderhandelen als het kan ... en actie te voeren als het moet

De vakbondsploeg van de BBTK zit geregeld rond de tafel met je werkgever en waakt erover dat de rechten van alle werknemers goed nageleefd worden. Helaas verloopt dat niet altijd even vlotjes. En soms moet er actie gevoerd worden om druk uit te oefenen op de onderhandelingen. Ook dan is jouw BBTK-ploeg er om je rechten te verdedigen.

Ten slotte is er plaats voor iedereen bij de BBTK ... behalve voor extreemrechts. Dat leggen we uit in de vorige pagina's. ■

- ➔ Elk bedrijf is natuurlijk uniek. Heb jij vragen rond de situatie in jouw bedrijf? Contacteer dan je BBTK-afgevaardigde(n). Zij staan altijd voor je klaar.

”

Technologie moet ten dienste staan van de mens, niet omgekeerd

”

Een gezonde balans tussen werk en privé is een recht voor iedereen

STEM
LIJST
3

*Jouw vakbond
informeert & helpt*



pensioen in zicht?

Heb je vragen over jouw

- » ouderdompensioen?
- » overlevingspensioen?
- » deeltijds pensioen?
- » pensioenberekening?

KOM LANGS BIJ HET ABVV OF MAAK EEN AFSPRAAK

ANTWERPEN

ABVV - Juridische dienst - Ommeganckstraat 53 – 2018 Antwerpen

Elke werkdag van 8.30u tot 12.30u. Op vrijdag tot 12u. Avondopening op maandag van 16u tot 18.30u.

Afspraak jurdi.antwerpen@abvv.be - 03 220 67 00 - www.abvv-regio-antwerpen.be

MOL - HERENTALS - GEEL

ABVV - adviespunten - zie adressen op www.abvvmechelenkempen.be

MECHELEN EN TURNHOUT

ABVV - adviespunten

Enkel op afspraak: mechelenkempen@abvv.be - Mechelen: 015 29 90 66 - Turnhout: 014 400 311

ABVV



Donderdag 16 april

Bezoek Antwerpse haven

Voel je voor één dag dokwerker. Je bezoekt een containerterminal, 'het kot', het opleidingscentrum. 's Middags is er een warme maaltijd in de kantine van de havenarbeiders.

- Prijs: €25/persoon voor busrit, gids en warme maaltijd inclusief één drankje
- Wanneer? donderdag 16 april 2020 van 9u tot 16u
- Waar? Bus vertrekt aan de BTB, Paardenmarkt 66, 2000 Antwerpen
- Info en inschrijvingen: ABVV Adviespunt, Ommeganckstraat 35 (1ste verdieping), 2018 Antwerpen, 03 220 66 13, adviespunt.antwerpen@abvv.be

Opgelet: Inschrijvingen zijn pas geldig na betaling. Betalen kan enkel met Bancontact op Adviespunt of door overschrijving op BE20 132-5201931-56. Bij inschrijving moet de naam en het nummer van de identiteitskaart van elke deelnemer meegedeeld worden. Dit op voorschrift van het Antwerps Havenbedrijf.

Vakantieregeling

ABVV-regio Antwerpen 6 april tot en met 17 april



Vanaf maandag 6 april tot en met vrijdag 17 april geldt een vakantieregeling voor de kantoren van ABVV-regio Antwerpen. Zie overzicht op www.abvv-regio-antwerpen.be

- De ABVV-dienstencentra in **Antwerpen, Hoboken, Kapellen, Merksem, Deurne, Boom** en het **kantoor Haven** volgen de gewone uurregeling.
- Het kantoor in **Kontich** is in de paasvakantie gesloten op maandagnamiddag/-avond en dinsdagvoormiddag.
- Het kantoor **Schoten** is in deze periode gesloten op maandagnamiddag/-avond en op woensdag 8 april.

Vanaf maandag 6 april tot en met vrijdag 17 april zijn de volgende kantoren gesloten:

- **Linkeroever.** Leden kunnen terecht in het ABVV-dienstencentrum, Dr. Coenstraat 51, 2660 Hoboken.
- **Kruikeke.** Leden kunnen terecht in het ABVV-dienstencentrum, Dr. Coenstraat 51, 2660 Hoboken.
- **Brasschaat.** Leden kunnen terecht in het ABVV-dienstencentrum, Bredabaan 572, 2170 Merksem.

Agenda

Het ABVV volgt de richtlijnen ter bestrijding van het Corona-virus. Dit kan betekenen dat omwille van gezondheidsredenen activiteiten die vermeld staan in de agenda uitgesteld of geannuleerd moeten worden. Vooraleer deel te nemen aan een activiteit of vorming is het aangeraden onze websites te raadplegen.

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

23 maart 13.30u

Basisinfo voor werklozen

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

24 maart 13.30u

info Interim

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

29 maart 14u

Bezoek Braem op het Kiel - Linx+

Nova, Schijfstraat 105, 2020 Antwerpen
Inschrijvingen: 03 220 67 21
adviespunt.antwerpen@abvv.be
prijs: €10

30 maart 13.30u

Plan je loopbaan

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

2 april 13.30u

Werken met de VDAB-tools

Info- & doe-sessie voor werkzoekenden
ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
Inschrijven: 03 220 66 13
adviespunt.antwerpen@abvv.be

13 april

Wettelijke feestdag

Alle ABVV-kantoren in de provincie Antwerpen gesloten.

10 april 9.30u

Vergadering Werklozencomité

ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
Inschrijven: 03 220 67 20
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

16 april 9u

Havenbezoek - Linx+

BTB, Paardenmarkt 66, 2000 Antwerpen
Inschrijvingen: tel 03 220 67 21
adviespunt.antwerpen@abvv.be
€ 25 (incl. bus & maaltijd)

16 april 13.30u

Werken met de VDAB-tools

Info- & doe-sessie voor werkzoekenden
ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
Inschrijven: 03 220 66 13
adviespunt.antwerpen@abvv.be

19 april 14u

Wandeling lentebloeiërs - Linx+

Het Boshuis, Boshuisweg 2, 2980 Zoersel
Inschrijvingen: tel 03 220 67 21
adviespunt.antwerpen@abvv.be
Gratis

25 april 21u

Nacht van de arbeid

BTB - ABVV, Paardenmarkt 66,
2000 Antwerpen
DJ's Merlo, Pat Krimson, Gavin Francis
Inkom: € 5 - kaarten bij je ABVV-afgevaardigde

30 april 13.30u

Werken met de VDAB-tools

Info- & doe-sessie voor werkzoekenden
ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
Inschrijven: 03 220 66 13
adviespunt.antwerpen@abvv.be

1 mei

Feest van de arbeid

Alle ABVV-kantoren in de provincie Antwerpen gesloten.
Zie aprilnummer DNW voor alle info over onze 1 mei-activiteiten

4 mei 9u

Start sollicitatietraining

Meerdaagse cursus voor werkzoekenden tot 15/5
ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
Inschrijven: 03 220 66 13
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

11 mei 13.30u

Basisinfo voor werklozen

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

14 mei 13.30u

Werken met de VDAB-tools

Info- & doe-sessie voor werkzoekenden
ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
Inschrijven: 03 220 66 13
adviespunt.antwerpen@abvv.be

18 mei 13.30u

info Deeltijds werken

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

20 mei 13.30u

info Pensioen

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

Meer info?

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



Zomers fietsen met 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 € 900
- 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

Driedaagse feest voor 150 jaar sociale strijd

In het weekend van 6,7 en 8 maart installeerde ABVV een tentoonstelling met oude affiches over sociale strijd. Daar koppelde Linx+ Genk in samenwerking met Acli Waterschei een expo aan, met het werk van 15 plaatselijke en hedendaagse kunstenaars.

De geschiedenis van het sociale strijdlied is rijk, en zelfs nu nog actueel. Heel wat voorzieningen die doodnormaal zijn, zijn er gekomen na een moeizame strijd. En met de toename van de armoede in Vlaanderen of de besparingen in de gezondheidszorg is de syndicale en sociale strijd in liederen niet voorbij. Er waren dan ook optredens van Koor Kantikune, Wim Cassiersook, Cité-koor en Vuile Mong met Brood en Rozen.



Agenda

Omwille van coronatoestanden zijn bepaalde activiteiten geschrapt. We raden iedereen aan contact op te nemen met de organisatie om zeker te zijn of activiteiten doorgaan of niet.

LIMBURG

LINX+ GENK

Zaterdag 18 april:

Toneelavond "Eén vloed de koekoeksnest"

- Toneel door theatergroep Edja te CC Zutendaal om 20u
- €8/persoon
- Voor meer info kan je terecht bij Bernard Glowacki (0498 50 34 81 of glowackibernard@gmail.com) of Rina Simons (0497 82 88 19 of rina.simons54@gmail.com)

LINX+ TONGEREN

Dinsdag 21 april: **Friet Haring/Friet Hamburger**

- Keuze uit Friet haring of Friet hamburger
- Zaal Volksontwikkeling, Jekerstraat 59, Tongeren vanaf 18.30u
- €10/persoon, inschrijven vóór 6 april
- Inschrijven bij Ivo Huybrechts via ivo.huybrechts@telenet.be of op 0479 54 15 74

LINX+ DIEPENBEEK

Zondag 26 april: **Wandeling + Planetarium Kattevennen**

- Samenkomst om 13u op de parking van het Planetarium, Planetariumweg 18, Genk
- Aanvang om 14u
- €3/persoon
- Meer info bij Johnny Frans (jfrans@abvvmetaal.be) of Michel Wolfs (michelwolfs2@gmail.com)

LKC

Zaterdag 9 mei: **De Fruit trip**

- Een trip met oldtimers naar het Hageland, picknick rond de middag. Rondleiding van ongeveer 2,5 uur met tips rond bewaring van fruit bij je thuis. Als afsluiter toelichting van streekproducten met een degustatie
- Vertrek om 10u (plaats zal nog meegedeeld worden na inschrijving via mail).
- €15 voor picknick met rondleiding en degustatie; €8 voor kinderen tot 12 jaar
- Inschrijven vóór 20 april door te betalen op rekeningnummer BE 71853841682469 met vermelding van je naam en aantal personen. Stuur zeker daarna ook een mailtje met de namen van de deelnemers naar annie.nullens@limburgsekeverclub.be of jo.missotten@limburgsekeverclub.be

VLAAMS-BRABANT

WERKEN MET ONLINE VDAB TOOLS

Vilvoorde: 14 april, van 9.30 tot 12.30u

Diest: 20 april, van 9.30 tot 12u

Halle: 20 april, van 9u tot 12u

Leuven: 23 april, van 9.30 tot 12.30u

Neerwinden: 27 april, 9.30 tot 12u

- Tijdens deze opleiding leer jij: de weg vinden op de website van VDAB en in 'Mijn Loopbaan', wat de VDAB van je verwacht m.b.t. de opvolging en beheer van je online dossier, dat online tools je zoektocht naar werk kunnen vergemakkelijken (online vacatures, e-coaching, vlot solliciteren ...) en hoe je online dossier 'Mijn Loopbaan' gelinkt is aan jouw VDAB-begeleiding.
- Info en inschrijvingen: ABVV Loopbaanadvies, 016 28 41 47 of 02 751 90 81, loopbaanadvies.vlbr@abvv.be

VORMING SOCIALE VERKIEZINGEN VOOR ERVAREN KANDIDATEN

Leuven: 30, 31 maart en 1, 20, 21 april

(groep 8)

Leuven: 6, 7, 8, 16, 17 april (groep 7 en 9) - laatste plaatsen

- Nieuwe kandidaten maken kennis met het ABVV en met het syndicaal werk in de bedrijven. Je praat met andere kandidaten over de uitdaging die je te wachten staat en keert terug naar je bedrijf met heel wat praktische tips. We bereiden je voor op de eerste vergaderingen na de sociale verkiezingen. De bevoegdheden van de OR, het CPBW, het opstellen van een huishoudelijk reglement en vergadertechnieken komen hier aan bod.
- Inschrijven? Neem contact op met je secretaris of check www.abvv-vlaamsbrabant.be
- Meer info via vorming.vlbr@abvv.be

THEMAVORMING: BURN-OUT EN RE-INTEGRATIE

Leuven - 30, 31 maart & 20,21 april

- We belichten het verband tussen arbeid en ziekte op bedrijfsniveau. De deelnemers wisselen concrete ervaringen uit hun respectievelijke bedrijfscontext uit. We bespreken cases en we gaan na welke de wettelijke bepalingen zijn rond ziekte en

re-integratie. We praten over psychosociale risico's en hoe daar als delegatie mee om te gaan. Welke hefbomen kunnen delegaties gebruiken in het CPBW?

- Inschrijven? Neem contact op met je secretaris of check www.abvv-vlaamsbrabant.be
- Meer info via vorming.vlbr@abvv.be

DAGUITSTAP HASPENGOUW EN BROUWERIJ WILDEREN

28 april

- Tijdens een comfortabele busronddrit ontdekken we de mooiste monumenten en landschappen. Van pittoreske kerkdorpjes en machtige kastelen tot indrukwekkende vierkantshoeves. Een gids geeft ons onderweg heel wat informatie. We combineren dit met een fruitig bezoekje waar Hugo Jacobs ons zijn biologisch geteeld fruit toont, de imkerij en de unieke mosterdproductie op het bedrijf. Uiteraard proeven we van al dat lekkers. Nadien gaan we naar de brouwerij Wilderen. Dit is een hypermoderne brouwerij en stokerij gevestigd in een authentiek, industrieel complex.
- Prijs: €48/persoon, inclusief busvervoer en lunch
- Opstapplaatsen in Vilvoorde en Leuven
- Info en inschrijvingen: 016 27 18 89, senioren.vlbr@abvv.be

Hugo Jacobs





20%

DE MAANDELIJKE **LOONKLOOF** TUSSEN
VROUWEN EN MANNEN BEDRAAGT
TEGENWOORDIG 20%.
NOCHTANS IS LOONGELIJKHEID AL IN DE
WET ERKEND SEDERT... 1957.

WAT ALS EEN WERKNEEMSTER
EVENVEEL ZOU VERDIENEN ALS
EEN WERKNEMER?

VOOR EEN
DEGELIJKE
JOB NIET
ZOMAAR
EEN JOB

ABVV-FGTB
Brussel-Bruxelles

ABVVBRUSSEL2020.BE

ABVV
Oost-Vlaanderen



HEB JE EEN VRAAG? WE HELPEN JE GRAAG



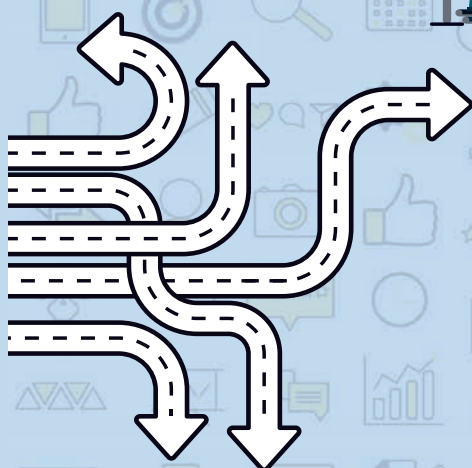
1 TELEFOONNUMMER:
053 78 78 78



1 MAIL ADRES:
OVL@ABVV.BE



KOM LANGS IN 1 VAN ONZE
18 KANTOREN
MEER INFO?
ABVV-OOST-VLAANDEREN.BE



ONLINE STEMPELEN? DOEN! DOWNLOAD NU DE EC3 APP ^{IOS/ANDROID}

Het is **veilig** en **eenvoudig**
en je krijgt jouw uitkering ook **sneller uitbetaald!**

Heb je vragen?
Kom dan langs in één van onze kantoren
of kom naar onze gratis workshops.
We leren je hoe het moet.

Meer info via : www.abvv-oost-vlaanderen.be



MYABVV: CHECK JOUW E-DOSSIER

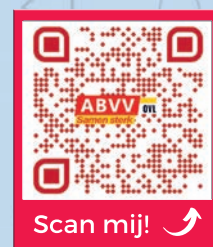
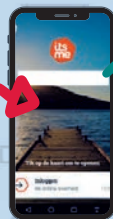
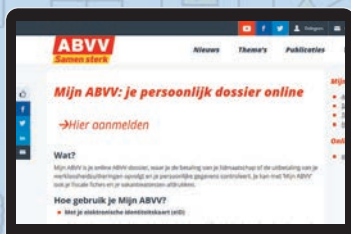
SURF NAAR WWW.ABVV.BE/MIJN-ABVV

Je vindt er:

- een overzicht van je werkloosheidsuitkeringen
- de stand van je dossier
- je lidgeld
- attesten om te downloaden: duplicaten,
- vakantieattest en overzicht ontvangen uitkering.

Voortaan kan je ook zelf je e-mailadres en gsm-nummer wijzigen.

Vragen? Spring binnen in één van onze kantoren. Onze medewerkers geven je graag uitleg.



[Instagram.com/ABVVOVL](https://www.instagram.com/ABVVOVL)

Om gebruik te maken van de onlinedienst van MYABVV en EC3 heb je een elektronische identiteitskaartlezer nodig of de app It'sMe

[Facebook.com/ABVVOVL](https://www.facebook.com/ABVVOVL)



Agenda

ABVV Oost-Vlaanderen

Houtmarkt 1, Aalst - Vrijdagmarkt 9, Gent - Vermorgenstraat 9, Sint-Niklaas
Dijkstraat 59, Dendermonde - Stationsstraat 21, Ronse

AALST

Tips en technieken tegen het alledaagse vergeten

27 maart, 14u

- Prijs: €3 voor leden, €4 voor niet-leden
- Inschrijven bij Herman De Loor via 09 3602931 of bij Chris De Guisme via 093605014.
- Waar? Volkshuis, Markt 8, Zottegem

Workshop 'Werken met VDAB tools'

2 april, 9.30u

- 'Mijn loopbaan' is het online dossier van een werkzoekende bij de VDAB. De VDAB verwacht dat werkzoekenden vlot met 'Mijn Loopbaan' kunnen werken. Ben je nog niet mee? Kom dan naar onze workshop.
- Waar? ABVV, Houtmarkt 1. Inschrijven via carla.vancaekenberghe@abvv.be

Workshop Digitaal stempelen? Doen!

6 april, 15-17u

- Volledig werkloos? Dan kan je je stempelkaart gewoon digitaal invullen. Het is veilig, je hoeft je niet meer te verplaatsen én je krijgt je uitkering sneller betaald. In de workshop tonen we je in tien minuten hoe je ermee aan de slag gaat. Je krijgt er een gratis ID-lezer bovenop.
- Waar? ABVV, Onderwijslaan 33, Ninove. Meer info via carla.vancaekenberghe@abvv.be

Workshop Online solliciteren

7 april, 9.30u

- Solliciteren gebeurt steeds meer online. Waar moet je op letten? Wat zijn de valkuilen? Kom naar onze workshop. We geven je tips om online jouw ideale job te vinden.
- Waar? ABVV, Houtmarkt 1. Inschrijven via carla.vancaekenberghe@abvv.be

Daguitstap naar haven van Antwerpen

23 april

- De ABVV Senioren Aalst brengen een uniek bezoek met gids aan de bruisende havenstad Antwerpen. Meer info en inschrijvingen: Glenda, 053 72 78 24, glenda.vanimpe@abvv.be

DENDERMONDE

Bezoek aan de strohoeve

21 april

- De Stoeterij van Willy Naessens in Wortegem-Petegem
- Opstapplaatsen: Dendermonde, De Bruynkaai, 8.30u en Wetteren, Stationsplein, 9u
- Prijs: €45 voor leden; €48 voor niet-leden
- Info en inschrijven via william.van.gasse@skynet.be of 02 21 05 10 of sabrina.meijs@linxplus.be of 052 25 92 66

Driedaagse uitstap naar Duitsland - Eifel

5 mei tot 7 mei

- Verblijf in het comfort hotel op basis half-pension. Boottocht op het stuwmeer. Bezoek aan Monschau, Bad Munstereifel en het natuurpark Vogelzang.
- Prijs: €205 voor leden; €220 niet-leden
- Info en inschrijven via william.van.gasse@skynet.be of 02 21 05 10 of sabrina.meijs@linxplus.be of 052 25 92 66

GENT

Workshop 'Werken met VDAB tools'

3, 15 en 17 april, 9.30u

- 'Mijn loopbaan' is het online dossier van een werkzoekende bij de VDAB. De VDAB verwacht dat werkzoekenden vlot met 'Mijn Loopbaan' kunnen werken. Ben je nog niet mee? Kom dan naar onze workshop.
- Waar? ABVV, Vrijdagmarkt 9. Inschrijven via sofie.dhooge@abvv.be

Workshop Digitaal stempelen? Doen!

7 april, 9-12u

- Volledig werkloos? Dan kan je je stempelkaart gewoon digitaal invullen. Het is veilig, je hoeft je niet meer te verplaatsen én je krijgt je uitkering sneller betaald. In de workshop tonen we je in tien minuten hoe je ermee aan de slag gaat. Je krijgt er een gratis ID-lezer bovenop.
- Waar? ABVV, Alfons Braeckmanlaan 167, Sint-Amandsberg. Meer info via sofie.dhooge@abvv.be

Workshop Online solliciteren

9 en 23 april, 14u

- Solliciteren gebeurt steeds meer online. Waar moet je op letten? Wat zijn de valkuilen? Kom naar onze workshop. We geven je tips om online jouw ideale job te vinden.
- Waar? ABVV, Vrijdagmarkt 9. Inschrijven via sofie.dhooge@abvv.be

Breugelmaaltijd "De Brug"

16 april, 12u

- Met muzikale omlijsting door Noël Fack
- Prijs: €22
- Rekeningnummer: BE52 8776 3986 0109
- Info en inschrijven via de.brug.gent@gmail.com of 0473 81 45 44 of 0477 38 62 21
- Waar? Fernandezzaal, 2de verdieping, Ons Huis, Vrijdagmarkt 9, Gent

Boekvoorstelling 'Lang leve de vergrijzing'

28 april, 19u

- We nodigen auteur professor Patrick Deboosere uit voor een ongetwijfeld boeiende avond.
- Jong en oud is welkom!
- Waar? Fernandezzaal, 2de verdieping, Ons Huis, Vrijdagmarkt 9, Gent

RONSE

Wijn maken en proeven

25 maart, 14u

- Op een professionele manier legt Andre ons uit hoe we de eerste stappen zetten om zelf wijn te maken.
- Deelname gratis
- Inschrijven bij: Andre De Meue 055 21 49 46 of Marcel Vandenhecke 055 21 50 29
- Waar? ABVV, Stationsstraat 21, Ronse

Workshop Digitaal stempelen? Doen!

7 april, 9u-12u

- Ben je volledig werkloos dan kan je je stempelkaart gewoon digitaal invullen. Het is veilig, je hoeft je niet meer te verplaatsen én je krijgt je uitkering sneller betaald. In de workshop tonen we je in 10 minuten hoe je ermee aan de slag gaat. Je krijgt er een gratis ID-lezer bovenop.
- Waar? Zottegem, ABVV, Arthur Scheirisstraat 16. Meer info via tom.bodyn@abvv.be

Workshop 'Werken met VDAB tools'

17 april, 9.30u

- 'Mijn loopbaan' is het online dossier van een werkzoekende bij de VDAB. De VDAB verwacht dat werkzoekenden vlot met 'Mijn Loopbaan' kunnen werken. Ben je nog niet mee? Kom dan naar onze workshop.

- Waar? ABVV, Stationstraat 21. Inschrijven via tom.bodyn@abvv.be

Info 'Deeltijds werken, hoe zit dat?'

22 april, 9.30u

- Werk je deeltijds of wil je deeltijds beginnen werken? Deze info leert je alles over je recht op vakantie, een inkomensgarantie-uitkering of het statuut behoud van rechten en de invloed van deeltijds werk op je pensioen.
- Waar? ABVV, Stationstraat 21. Inschrijven via tom.bodyn@abvv.be

Workshop Online solliciteren

24 april, 9.30u

- Solliciteren gebeurt steeds meer online. Waar moet je op letten? Wat zijn de valkuilen? Kom naar onze workshop. We geven je tips om online jouw ideale job te vinden.
- Waar? ABVV, Stationstraat 21. Inschrijven via tom.bodyn@abvv.be

SINT-NIKLAAS

Workshop 'Werken met VDAB tools'

1 april, 9-12u

- "Mijn loopbaan" is het online dossier van een werkzoekende bij de VDAB. De VDAB verwacht dat werkzoekenden vlot met 'Mijn Loopbaan' kunnen werken. Ben je nog niet mee? Kom dan naar onze workshop.
- Waar? ABVV, Vermorgenstraat 9. Inschrijven via coen.roosenstein@abvv.be

Workshop Digitaal stempelen? Doen!

1 april, 9-12u

- Volledig werkloos? Dan kan je je stempelkaart gewoon digitaal invullen. Het is veilig, je hoeft je niet meer te verplaatsen én je krijgt je uitkering sneller betaald. In de workshop tonen we je in tien minuten hoe je ermee aan

de slag gaat. Je krijgt er een gratis ID-lezer bovenop.

- Waar? Lokeren, ABVV, Schoolstraat 22. Meer info via coen.roosenstein@abvv.be

Workshop Online solliciteren

9 april, 14u

- Solliciteren gebeurt steeds meer online. Waar moet je op letten? Wat zijn de valkuilen? Kom naar onze workshop. We geven je tips om online jouw ideale job te vinden.
- Waar? ABVV, Vermorgenstraat 9. Inschrijven via coen.roosenstein@abvv.be

Info 'Deeltijds werken, hoe zit dat?'

15 april, 14u

- Werk je deeltijds of wil je deeltijds beginnen werken? Deze info leert je alles over je recht op vakantie, een inkomensgarantie-uitkering of het statuut behoud van rechten en de invloed van deeltijds werk op je pensioen.
- Waar? ABVV, Vermorgenstraat 9. Inschrijven via coen.roosenstein@abvv.be

OOST-VLAANDEREN

Seniorenreis 5daagse busreis Sauerland-Duitsland

Van zondag 13 tot donderdag 17 september 2020

- Van zondag 13 tot donderdag 17 september 2020
- Prijs: €395
- Opstapplaatsen: Ronse, Gentbrugge, Belsele, Beveren, Sint-Niklaas, Dendermonde en Aalst
- Inschrijvingen en info via glenda.vanimpe@abvv.be of op 053 72 78 24
- Inschrijven voor 30 juni

Gelukkige verjaardag, index!

Onlangs werd de index 100 jaar! Dit systeem die de duurte van een aantal dagdagelijks producten bijhoudt, en de lonen en uitkeringen automatisch aanpast aan deze prijzen, is nog altijd een revolutionair systeem.



Week van de Delegee

ABVV
West-Vlaanderen



Wist je dat je met een vakbond op je bedrijf minder kans maakt om ontslagen te worden als je zwanger wordt. Of dat in landen met sterke vakbonden de ongelijkheid veel lager ligt dan in landen waar vakbonden onderdrukt worden?

Van 2 tot 6 maart vierden we Week van de Delegee. Iedere dag lanceerden we een weetje waarom het beter is een sterke vakbond te hebben in je bedrijf en in de maatschappij. Je vindt ze allemaal op onze Facebook-pagina.

➔ www.facebook.com/abvvwvl

Meer vakbond = minder ziekteverzuim



Vakbond op bedrijf = arbeidskwaliteit +75%

(Warwick Business School, University of London, 2015)



Ontslag omwille van zwangerschap komt drie keer meer voor in bedrijf zonder vakbondsafvaardiging.

(Instituut voor Gelijkheid van Mannen en Vrouwen, 2017)



88% van werknemers vindt het belangrijk dat z'n werkcollega's zijn/haar belangen verdedigt.

Werknemers willen inspraak in bedrijf, via syndicale vertegenwoordigers gebeurt dit écht.

(ILO Geneva 2014 - Barometer of Industrial Relations, 2016)



Corona/covid-19

Preventiemaatregelen in je bedrijf: de rol van het CPBW

Het coronavirus verspreidt zich in België. De nationale veiligheidsraad nam een pak maatregelen. Die maatregelen hebben een forse impact. Voor de werknemers en ABVV-leden zijn de maatregelen ook van toepassing.

Een werkomgeving is een plek waar mensen samenkomen. Daardoor zijn er ook maatregelen nodig. Op vandaag (16 maart) laten de maatregelen toe dat iedereen werkt mits de adviezen van de nationale veiligheidsraad worden opgevolgd. Maar de snelle verspreiding kan in de nabije toekomst ook strengere maatregelen tot gevolg hebben.

Hoe werk je preventief in je bedrijf?

Een werkgever moet maatregelen nemen en er voor zorgen dat het besmettingsrisico in de werkomgeving zo laag mogelijk blijft terwijl de bedrijfsactiviteiten doorgaan.

De nationale veiligheidsraad werkte een reeks methoden uit waardoor het besmettingsrisico laag is. Dat zijn de uitgangspunten.

Maar iedere werkomgeving is anders en daarom moet een werkgever ook maatregelen op maat per bedrijf uitwerken.

De ABVV-vertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk bespreken de interne preventiemaatregelen. Wil je meer info over de aanpak of wil je meegeven waar je niet mee akkoord gaat of je bedenkingen hebt, dan bespreek je dat met je ABVV-delegee uit het CPBW.

De CPBW-leden kunnen je vraag of bemerkingen meenemen. Dat kan op de maandelijkse vergadering.

Is er een groot probleem die een zware dreiging inhoudt, dan kan een "beperkte delegatie CPBW"

worden samengebracht. In deze coronatijden is die beperkte afvaardiging een goed instrument want moet binnen de drie werkdagen worden georganiseerd.

Tijdelijke werkloosheid door economische redenen of door overmacht.

De problemen door het virus veroorzaken tal van problemen voor onze ABVV-leden, heel wat leden worden in tijdelijke werkloosheid gezet. Afhankelijk van de situatie kan dat door overmacht of economische reden. Sommige leden hebben wel ervaring met tijdelijke werkloosheid, maar voor velen is dit totaal niet het geval. Er zijn wel wat stappen te zetten om je uitkering te krijgen. Je kan het ABVV steeds contacteren voor de nodige uitleg en hoe een uitbetalingsdossier te starten. Aarzel niet om de ABVV diensten te contacteren. Je mag die boodschap ook doorgeven aan familie, vrienden, kennissen, collega's.

Zijn die mensen geen ABVV-lid, dan kunnen die zich melden om lid te worden. Dat is een kleine formaliteit en zo kunnen ze ook in de toekomst op steun rekenen.

Het ABVV zorgt dat de uitbetaling van de werkloosheid snel gebeurt.

Werk je in een bedrijf waar geen CPBW of syndicale ABVV-delegee aanwezig is, neem dan contact op met ABVV West-Vlaanderen, in deze tijden natuurlijk bij voorkeur via mail (zie www.abvv-wvl.be). Het ABVV West-Vlaanderen en de Centrales staan altijd klaar voor jou, ook en zeker in moeilijke tijden. ■

EXCLUSIEF VOOR ABVV-LEDEN



EEN AUTOVERZEKERING NODIG? WACHT NIET LANGER, BESPAAR NU!

TIJDELIJKE ACTIE

20% KORTING GEDURENDE HET EERSTE JAAR OP DE:

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

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

U betaalt 20 % minder op de Burgerlijke Aansprakelijkheid, de Mini Omnium en/of de Maxi Omnium indien u een contract onderschrijft van 01/01/2020 t.e.m. 30/04/2020.

ONTDEK OOK ONZE VERSCHILLENDE VOORDELEN EN KORTINGEN.

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

MEER INFO OF EEN GRATIS VRIJBLIJVENDE OFFERTE?

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

Actelaffinity is de commerciële benaming van een product van Actel - merk van P&V Verzekeringen cvba - Verzekeringsonderneming erkend onder code 0058 - Koningsstraat 151, 1210 Brussel. Dit document is een reclamatedocument met daarin algemene informatie over de autoverzekering Actelaffinity die door P&V Verzekeringen ontwikkeld werd en waarop het Belgische recht van toepassing is. Op de verzekering Actelaffinity zijn uitsluitingen, beperkingen en voorwaarden in verband met het verzekerde risico van toepassing. We verzoeken u dus om de algemene voorwaarden van dit product aandachtig te lezen vóór de inschrijving. Ze zijn beschikbaar op de website www.actelaffinity.be/avauto of op eenvoudig verzoek aan een sales adviseur van ons contact center. De verzekeringsovereenkomst wordt aangegaan voor één jaar met mogelijkheid tot stilzwijgende verlenging. Bij eventuele klachten kunt u contact opnemen via 0800/49 494 met een sales adviseur van het contact center, uw bevoorrechte gesprekspartner voor al uw vragen. Hij zal alles doen om u zo goed mogelijk te helpen. U kunt ook rechtstreeks contact opnemen met onze dienst Klachtenmanagement die uw klacht of opmerking zorgvuldig zal onderzoeken. Wij zullen de verschillende partijen trachten te verzoenen en naar een oplossing zoeken. U kunt met ons contact opnemen per brief (Klachtenmanagement, Koningsstraat 151, 1210 Brussel), per e-mail klacht@actel.be of telefonisch 02/250.90.60. Als u niet akkoord gaat met de voorgestelde oplossing kunt u zich wenden tot de Ombudsdienst van de Verzekeringen (de Meeûsquare 35 te 1000 Brussel), telefonisch 02 547 58 71 of per mail info@ombudsman.as.

ABVV
Samen sterk

actel
AFFINITY