

De Nieuwe MAGAZINE Werker

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

ABVV

Mag het wat **meer** zijn?



Wij willen een écht interprofessioneel akkoord: voor degelijke eindeloopbanen, voor onderhandelingsruimte voor vakbonden en vooral voor een aanzienlijke loonsverhoging voor alle werknemers. Check onze Loonkrant binnenin.

Interview
Meisjes van 50+

Dossier
Corona is een
ongelijkheidsvirus

ABVV en Unia
Nieuwe samenwerking

Inhoud

De Nieuwe Werker

Je vakbond ABVV online

www.abvv.be

www.vlaamsabvv.be



vakbondABVV



@vakbondABVV



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

Interview: "Meisjes van 50 en meer" 6-7

ABVV en Unia samen tegen alle vormen van discriminatie 8

Jouw fiscale fiche beschikbaar op Mijn ABVV 9

3 gratis webinars voor werknemers 10

Terug aan het werk na ziekte 11

Hoe goed scoort jouw bedrijf op vlak van milieu en klimaat? 12

Oproep: getuigenissen gezocht van mensen in SWT 13

Crisis in luchtverkeer zet tal van sectoren onder zware druk 14-15

Sociale bescherming is een recht, geen privilege 16

17-21

Dossier Ongelijkheid

Het coronavirus is ook een ongelijkheidsvirus. Bestaande ongelijkheid wordt door deze pandemie op scherp gesteld, hier maar ook elders ter wereld. 17-21

EXTRA BINNENIN: De Loonkrant

"0,4% loonsverhoging, dat is niet serieus"
Alles over jouw loon en over de onderhandelingen voor een sterk interprofessioneel akkoord

Vraag & antwoord: Loon, waarover hebben we het dan precies? 32

Jouw centrale

Algemene Centrale 22-23

Metaal-Transport 24-27

Horval 28-29

BBTK 30-31

Jouw regio 33-35



Colofon

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

Werken mee aan dit nummer: Sarah Baele - Céline Boogaerts - Emilie Brandt - Wim Careel - Alissa De Ceuninck - Karen De Pooter - Arnaud Dupuis - Antonina Fuca - Annelies Huylebroeck - Thomas Keirse - Stéphanie Lejeune - Kayleigh Lemmens - Vinnie Maes - Mada Minciuna - Dania Paternini - Denis Selimovski - Marc Spruyt - Aurélie Vandecasteele

Edito

Wie zijn de onverantwoordelijken?

Zodra we de stakingsdag op 29 maart aankondigden, kregen we de gebruikelijke omschrijvingen van de vakbonden te lezen. “Conservatief.” “Onverantwoordelijk.” “Staken in volle crisis, ondenkbaar!” Sommigen betreuren naar eigen zeggen dat onze organisaties ‘moderniteit’ missen. De rechtse partijen en de werkgevers klaagden unisono de kinderachtigheid aan van de werknemers die duidelijk nooit tevreden zijn.

iedereen die zijn spaargeld – als ze dat al hadden – heeft aangeboord om de verliezen te compenseren. Het is ook tijd dat de beroepen waarvoor we zo vaak hebben geapplaudisseerd, echt opgewaardeerd worden. Zelfs herhaaldelijk applaus brengt geen brood op de plank. Het is hoog tijd voor een aanzienlijke loonsverhoging.

Wij zijn nog bij ons verstand

Helaas draait dit dossier vandaag vierkant. Er wordt niet onderhandeld. Meermaals gaven we al aan dat we streven naar een écht interprofessioneel akkoord. De werkgevers blijven dwarsliggen en weigeren de kwestie van de loonmarge te bespreken. Ze beschuldigen ons er liever van blind te blijven voor de economische realiteit in tijden van corona. We zien deze realiteit echter niet alleen onder ogen, we ondervinden ze aan den lijve. We weten dat veel ondernemingen moeilijke tijden kennen. Maar we weten ook dat sommige sectoren riant winsten optekenen. Het omgekeerde beweren, terwijl de dividenden in sommige ondernemingen de pan uit rijzen en lonen van sommige werkgevers met miljoenen euro's toenemen, is gewoon oneerlijk. De marge voor loonsverhoging moet indicatief zijn en aanpasbaar aan de situatie.

Deze oneerlijkheid bracht ons ertoe op te roepen tot de staking van 29 maart. De loonmarge en de wet van '96 die deze omkadert, moeten herzien worden. De minimumlonen moeten omhoog, stapsgewijs naar 14 euro bruto per uur, of 2.300 euro bruto per maand, via een solidariteitsfonds waaraan alle werkgevers zouden bijdragen. Tot slot mikken we op goede akkoorden over werkbare loopbanen, over landingsbanen, over SWT.

De werknemers in dit land nemen elke dag hun verantwoordelijkheid op. We vragen aan de werkgevers om de rede te laten zegevieren, de sociale realiteit onder ogen te zien en zich niet langer blind te staren op het dogma van een dwingende loonmarge. We hebben allemaal behoefte aan ademruimte. Deze loonnorm zou de economische relance slechts in de kiem smoren. We verwachten dat de regering ook inziet wat er op het spel staat en dat ze haar steun verleent aan de werkweld. ■

”

Zelfs herhaaldelijk applaus brengt geen brood op de plank. Het is hoog tijd voor een aanzienlijke loonsverhoging

Moderne tijden

Over welke moderniteit spreken we? Een moderniteit à la carte, die de rijksten toelaat hun loon naar goeddunken op te trekken, terwijl de 'kleintjes' zich erbij moeten neerleggen dat ze in naam van de collectieve verantwoordelijkheid de broeksriem moeten aanspannen? Een moderniteit die de werkgevers de mogelijkheid biedt om steeds alle flexibiliteit, alle inspanningen, alle offers te eisen? En dit alles zonder dat iemand weerstand biedt of een waardig loon eist? Dit is integendeel een volledig voorbijgestreefde visie, in geen enkel opzicht modern. Het is wel de zoveelste poging om de zaken te laten zoals ze altijd zijn geweest: onrechtvaardig.

Zijn de vakbonden onverantwoordelijk? Echt onverantwoordelijk is vandaag de ogen sluiten voor de armoede die tal van onze medeburgers treft of dreigt te treffen. Onverantwoordelijk, dat is weigeren toe te geven dat je in België niet waardig kan leven met een loon van minder dan tien euro per uur. Zich hardnekkig vastklampen aan een belachelijke loonmarge, op basis van een verouderde wet, terwijl de crisis woedt en de koopkracht van gezinnen wordt aangetast, dat lijkt ons écht onverantwoordelijk.

Dringend zuurstof is nodig voor iedereen die door de crisis maandenlang in werkloosheid terecht kwam. Voor



Miranda Ulens
Algemeen secretaris



Thierry Bodson
Voorzitter

IN BEELD



8 maart - Internationale Vrouwendag

Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de zogenaamd 'essentiële' beroepen, maar echte erkenning laat op zich wachten. Geweld op vrouwen is nog steeds een enorm maatschappelijk probleem en de coronacrisis heeft dit nog verergerd. Tijdens de coronalockdowns draaien vrouwen nóg meer dan voorheen op voor de huishoudelijke taken. Verplicht thuiswerk betekent vooral bijkomende stress voor vrouwen omdat ze een driedubbele rol vervullen: werk, huishouden en vaak ook leerkracht. Daarom kwamen op 8 maart vrouwen én mannen coronaproef op straat voor meer vrouwenrechten.



SNELNIEUWS

Actieweek tegen sociale dumping

Eind maart lanceerde het ABVV een actieweek tegen sociale dumping. Dat zijn praktijken van vaak malafide werkgevers om zoveel als mogelijk kosten te drukken en sociale bijdragen tot een minimum te beperken of gewoonweg te omzeilen: frauduleuze detachering, vervals-

te sociale documenten, schijnzelfstandigheid, oprichten van postbusfirma's in het buitenland, het niet toepassen of omzeilen van de wet ... Het ABVV vraagt dat er dringend meer inspecteurs worden ingezet om die praktijken op te sporen en de kop in te drukken.

Nieuwe premie voor mantelzorgers

Sinds 5 maart kan je een Vlaamse aanmoedigingspremie aanvragen als je verlof voor mantelzorg opneemt. Je moet erkend zijn als mantelzorg met sociale rechten (aan te vragen bij je ziekenfonds) en werken in de privésector of social profit. Als mantelzorg bied je hulp aan een kennis of familielid met een zorgbehoefte. De Vlaamse premie varieert tussen 68 euro en 577 euro, en komt bovenop de federale onderbrekingsuitkering van de

RVA. Belangrijk: de premie geldt met terugwerkende kracht vanaf 1 september 2020. De normale aanvraagtermijn (binnen de 6 maanden na de start van je thematisch verlof) werd daartoe verlengd tot 9 maanden. Voor verloven vanaf 1 september 2020 kan je dus nog een aanvraag indienen tot en met 31 mei 2021.

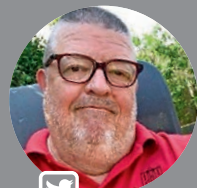
➔ Vraag zelf je premie aan via www.vlaanderen.be/aanmoedigingspremies

Philippe Diepvents @PhDiepvents



De #kinderbijslag is veruit het sterkste Vlaamse wapen tegen armoede. Afschaffen is niet verfrissend. Out-of-the-box hoeft niet te betekenen dat de doos leeg was. Suggestie voor heilige huisjes op rechts: loonwet, innovatiebeleid, kmo-portefeuille, vermogens, antidiscriminatie...

Frank Moreels @Frank_Moreels



Tijdens ontmoeting met het kabinet van minister @PYDermagne gepleit voor meer inspectie en politie om sociale dumping te bestrijden. Ook de onterechte procedure van België bij het Europees hof tegen het mobiliteitspakket werd aangeklaagd. @btb_abvv #stopsocialdumping

Tijdelijk werkloos in 2020? Opgelet voor belastingaangifte

Combineerde je in 2020 tijdelijke werkloosheid met een job? Dan bestaat de kans dat je een gepeperde eindafrekening krijgt bij je belastingaangifte 2021. De bedrijfsvoorheffing van 15 procent ingehouden op jouw uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid in 2020 was slechts een voorschot. Pas het jaar erna wordt het eindbedrag van je verschuldigde belastingen berekend. De berekening is gebaseerd op al je inkomsten uit werk van 2020 en wordt verrekend via de belastingaangifte 2021.

Indien je in 2020 enkel uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid hebt ontvangen die bovendien niet zeer hoog waren, zal je in 2021 waarschijnlijk geen belastingen moeten betalen. Indien je echter werk en tijdelijke werkloosheid combineerde, zal je waarschijnlijk belastingen moeten bijbetalen. Deze onaangename verrassing kan oplopen tot meer dan duizend euro.

➔ Je leest er meer over op www.abvv.be

Meer dan 25.000 VDAB-sancties voor werkzoekenden

In 2020 tikte de VDAB 25.394 werkzoekenden met uitkering en jongeren in de zogenaamde beroepsinschakelingstijd op de vingers omdat ze volgens de VDAB onvoldoende inspanningen deden om werk te vinden. Ruim 10.000 werkzoekenden kregen een sanctie. Voor een kleine 15.000 anderen hield de VDAB het op

een formele verwittiging. Het ging in totaal van 8,5 procent van de werkzoekenden, 3 procent minder dan het jaar voorheen. De Vlaamse arbeidsbemiddelaar wijt deze daling aan de coronacrisis. De controlegesprekken moeten immers fysiek plaatsvinden om rechtsgeldig te zijn.

Vacatures

Federaal ABVV zoekt:

- Expert sociale media

ABVV Horval zoekt:

- Juridisch medewerker

➔ Alle info op www.abvv.be/vacatures

m/v/x

“Ouder worden is een voorrecht”

Ouder worden doe je als vrouw niet op dezelfde manier als een man. Lichamelijk noch psychologisch, maar op de arbeidsmarkt evenmin. VUB-professor Christel Geerts stelde er een boek over samen en liet de meisjes van 50 (en 70 en 90) en meer aan het woord.

“Om drie redenen vonden we het tijd voor een update van ons boek over ‘Meisjes van 50’, dat ondertussen al twintig jaar geleden verscheen. Ten eerste is de groep vrouwelijke 50-plussers enkel maar groter geworden. We zijn ondertussen met 1,4 miljoen in Vlaanderen. Ten tweede zijn er nog steeds ongelijke kansen en ongewenste verschillen als we de situatie vergelijken van ouder wordende mannen met die van ouder wordende vrouwen. Ten derde is er het psychologisch aspect van de aanvaarding van ouder worden. Ook daar is er nog een hele weg te gaan.”

Geef eens wat uitleg bij die ongewenste verschillen.

“De maatschappelijke breuklijnen zijn misschien minder scherp dan een generatie geleden, maar ze zijn er nog steeds. Neem armoede. Vrouwen lopen bij het ouder worden een aanzienlijk groter risico op armoede dan mannen. De afgelegde loopbaan ligt hiervan aan de basis. Vrouwen werken in minder sterke sectoren, vaak met onzekere contracten en als deeltijdse werknemer. De financiële gevolgen kan je een heel leven meedragen.”

“Daarnaast hebben vrouwen meer kans om alleen ouder te worden dan mannen. Dat is een demografische realiteit. Hun levensverwachting is enkele jaren langer dan die van mannen, en hun mannelijke partner is doorgaans ook iets ouder. Alleen zijn is een risicofactor.”

”

Vrouwen die vroeger stoppen met werken, hebben het niet per se gehad met dat werk. Ze zijn het werk niet beu, maar het wordt hen ‘beu’ gemaakt

Ook door de zorg zien we een breuklijn lopen.

“Dat is zo, en dat baart me zorgen. Het is belangrijk, ook voor middenveldorganisaties, om grondig na te denken over het zorgvraagstuk. Vrouwen van 50 en meer zijn vandaag veel actiever op de arbeidsmarkt dan bijvoorbeeld 30 jaar geleden. Op zich is dat een positieve evolutie. Tegelijk zien we dat vrouwen van die leeftijd ook eerst worden aangesproken voor de zorg voor oudere ouders en soms hoogbejaarde ouders. De druk op die vrouwen neemt sterk toe. Mantelzorg is hier een deel van de oplossing, maar die moet aanvullend blijven. In de eerste plaats moet er werk gemaakt worden van voldoende professionele zorg. Daarvan is er in Vlaanderen nog onvoldoende.”

Op welke manier heeft veroudering een andere impact op vrouwen dan op mannen?

“Om het kort door de bocht te stellen: voor vrouwen is de samenleving strenger dan voor mannen. Van mannen met een buikje zeggen we eerder dat het precies wel levensgenieters zijn. Vrouwen met een buikje zouden we eerder aansporen toch maar wat beter voor zichzelf te zorgen. Dit lijkt echter wel af te nemen. Ook mannen komen steeds meer in het vizier van de cosmetica-industrie, met alle gevolgen van dien voor de maatschappelijke druk op hun schouders. Dit geldt niet alleen voor ouderen.”

“Naast het lichamelijke, is er ook een verschil in hoe de samenleving gedrag beoordeelt. Een ouder wordende man die een relatie aangaat met een achttienjarige vrouw, kan vaak op applaus rekenen. Het omgekeerde krijgt minder maatschappelijke goedkeuring.”

“Ik pleit voor een realistisch beeld van ouder worden. Positief, maar zonder overdrijven. Reclame toont ons soms gepensioneerden die eruit zien alsof ze net de 30 gepasseerd zijn. Of omgekeerd: een gepensioneerde die wordt voorgesteld als stokoud met looprekje. We moeten mensen aanmoedigen om zich zo lang mogelijk jong en dynamisch te voelen en er ook zo uit te zien. De biologische veroudering komt er nu eenmaal. Het is de bedoeling om die optimaal te beleven.”

Ouder worden heeft ook voordelen.

“Absoluut. Het is een voorrecht om ouder te worden. Het is een kans om van meer levensjaren te genieten.

Christel Geerts is professor in de Gerontologie (VUB) en biedt counseling en vorming rond ouderenzorg. Eerder verscheen van haar 'Geheugensteuntjes. Tips en technieken tegen het alledaags vergeten.'



foto Gert Van den Hende

”

Ik pleit voor een realistisch beeld van ouder worden. Positief, maar zonder overdrijven

De mate van geluk op latere leeftijd hangt vaak samen met de daarvoor afgelegde weg. Als je levenspad relatief probleemloos is verlopen, je in goede gezondheid bent, fijne sociale contacten kent en alles goed gaat met je kinderen en misschien zelfs kleinkinderen, geen financiële zorgen hebt, dan is die periode als 50-plusser vaak een bijzonder fijne periode. Ook de kans om voor oudere ouders of voor kleinkinderen te zorgen, dat is verrijkend.”

“Als je daarentegen het gevoel hebt dat je in het leven veel kansen hebt misgelopen, als je een zwakke gezondheid hebt en je elke euro twee keer moet omdraaien, dan is het zelfs voor de grootste optimist bijzonder lastig om ouder te worden.”

Hoe beleven die meisjes van 50 en meer de arbeidsmarkt anno 2021?

“Personeelsbeleid is niet zelden vrouwonvriendelijk én leeftijdsongvriendelijk. Dat is een realiteit. Onderzoek toont aan dat een aanzienlijk deel van de vrouwen op de arbeidsmarkt voelt dat hun gender én hun leeftijd een rol spelen op de werkplek.”

“Vrouwen en mannen van 50-plus hebben veel wijsheid en pakken ervaring. Dit brengen ze mee op de arbeidsmarkt. Ze hebben doorgaans iets meer moeite om gloednieuwe technologie onder de knie te krijgen, maar hun ervaring biedt enorme voordelen op de werkplek. Dat mag niet onderschat worden.”

“Vrouwen die vroeger stoppen met werken, doen dat niet altijd omdat ze het gehad hebben met dat werk. Integendeel, sommigen zouden graag nog enthousiast verder werken, maar zien dat er onvoldoende aandacht is voor specifieke noden in de werkorganisatie. Ze zijn het werk niet beu. Het wordt hen 'beu' gemaakt.”

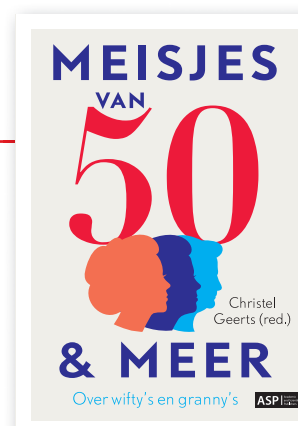
Wat doen we daaraan?

“Vanuit het beleid kunnen hier veel mouwen aan gepast worden. Ik ben vurig pleitbezorger van werk op maat, ook en vooral voor ouderen. Op vlak van ergonomie zijn hier nog grote stappen vooruit te zetten. Ik zag een voorbeeld van in de Scandinavische

landen, waar doorgedreven ergonomie het aantal rugklachten drastisch vermindert. En dat is niet alleen goed nieuws voor ouderen. Ook jonge werknemers hebben hier veel baat bij.”

“Ik kom wel terug op dat zorgaspect, want dat is iets wat extra weegt op ouder wordende vrouwen. Oudere ouders die nog niet hoogbejaard zijn, hebben soms ook al eens wat zorg nodig. Dan zijn het vooral vrouwen vanaf 50 jaar die paraat staan. Hoogbejaarde ouders vergen nog meer zorg, en vaak zijn er dan ook al kleinkinderen in het verhaal. Die zorg, ook mantelzorg, kan verrijkend zijn, maar wanneer de combinatie te moeilijk wordt, of wanneer het een verplichting wordt in plaats van een eigen keuze, dan is er een probleem. Daar kan vanuit het beleid nog hard aan gewerkt worden, ook en zeker samen met de syndicale organisaties. Vergeet niet: ongeveer 60 procent van de mantelzorgers heeft nog een job. Dat is niet te onderschatten.” ■

ABVV-leden kopen het boek voor €15 in plaats van €18,95 door te mailen naar info@zij-kant.be of te surfen naar www.zij-kant.be/shop



ABVV en Unia slaan handen in elkaar tegen alle vormen van discriminatie

Vóór gelijkheid en tegen alle vormen van discriminatie.

Ook op de werkvloer. Dat is waar het ABVV en mensenrechtenorganisatie Unia op mikken met een vernieuwd partnerschap.

Op 12 januari 2021 ondertekenden beide organisaties een nieuw samenwerkingsakkoord. Deze samenwerking situeert zich rond alles wat met werk te maken heeft: vóór gelijkheid en tegen discriminatie.

Het ABVV en Unia zijn uitstekend geplaatst om deze strijd samen aan te gaan. Unia kan een adviserende rol opnemen in bepaalde dossiers, informatie bezorgen over antidiscriminatiewetgeving, de stand van zaken

van de rechtspraak en de bestaande rechtsleer ter zake, raad geven over de te volgen strategie, gemeenschappelijke stappen zetten bij het oplossen van een dossier. Unia kan ook tussenkomen in een gerechtelijke procedure als het slachtoffer hiermee instemt. Beide organisaties kijken er ook naar uit om gemeenschappelijke standpunten te formuleren over maatschappelijke thema's.

Miranda Ulens, algemeen secretaris van het ABVV: "Een samenwerkingspartner zoals Unia is voor ons als vakbond heel belangrijk. Werknemers worden nog te vaak geconfronteerd met verschillende vormen van discriminatie op de werkvloer en daarbuiten. De expertise van Unia is dan ook zeer welkom in onze syndicale strijd voor meer gelijkheid. Samen sterk, in woorden, maar vooral daden."



Maarten Huvenne en **Imane El Morabet** werken allebei voor de dienst Individuele Ondersteuning van Unia. Maarten is als adjunct-diensthooft verantwoordelijk voor de overleggroep Arbeid, Imane werkt er als juriste en is gespecialiseerd in arbeidsdossiers. Ze geven een woordje uitleg.

"De dienst individuele ondersteuning is opgedeeld in vier teams. Ons team telt tien specialisten in arbeidsdiscriminatie," licht Maarten Huvenne toe. "Onze medewerkers behandelen individuele dossiers, bouwen expertise op rond specifieke beschermde criteria, zoals huidskleur, leeftijd of geloof, en zijn verantwoordelijk voor verschillende structurele projecten. Het opvolgen van het samenwerkingsakkoord met het ABVV is daar één van."

"Bij het opvolgen van individuele dossiers houden we rekening met verschillende parameters: verwachtingen en toestemming van het slachtoffer, bewijzen, houding en positie van de werkgever, mogelijkheid om samen te werken met partners, enzovoort. De eerste doelstelling is steeds om tot een onderhandelde oplossing te komen."

”

Eerste doelstelling is steeds om tot een onderhandelde oplossing te komen

"Arbeidsdiscriminatie blijft een maatschappelijk probleem", verduidelijkt Imane El Morabet. "Jaarlijkse stijgt het aantal meldingen bij Unia. Wat het domein arbeid betreft, openden we in 2019 liefst

657 nieuwe dossiers, ofwel 27,4% van alle Unia-dossiers. Dit is een vrij sterke stijging in vergelijking met het gemiddelde van de afgelopen vijf jaar (+41,8%) en een stijging van bijna 30 procent in vergelijking met 2017. De belangrijkste criteria zijn zogenaamde 'raciale' criteria (28%), handicap (25,3%), gezondheidstoestand (14,5%), geloof of levensbeschouwing (12,4%) en leeftijd (8,7%)."

"Het samenwerkingsakkoord met het ABVV is echt een meerwaarde voor onze dossierbehandeling. De vakbond heeft beter zicht op de realiteit op de werkvloer, de individuele situatie van hun leden en de context waarbinnen de discriminatie zich afspeelt. Unia beschikt dan weer over de expertise over de antidiscriminatiewetgeving en neemt een adviserende rol op zich. De antidiscriminatiewetgeving is complex en de rechtspraak hierover is in volle ontwikkeling", verduidelijkt Imane. "Unia stelt die kennis op een toegankelijke manier beschikbaar, zodat iedereen geïnformeerd wordt over zijn/haar rechten. Unia en het ABVV vullen elkaar aan."

Jouw fiscale fiche beschikbaar op Mijn ABVV

Kreeg je in 2020 een werkloosheidsuitkering? Die moet je invullen in je belastingaangifte.

Jaarlijks moet elke Belg zijn inkomsten van het voorgaande jaar aangeven in de belastingaangifte. Wie dat op papier doet, moet dat doen vóór eind juni. Wie de aangifte elektronisch doet via Tax-on-Web, heeft wat meer tijd, tot midden juli. Als je in 2020 een werkloosheidsuitkering kreeg, dan moet je die ook aangeven.

Het totaal aan inkomsten uit werkloosheid voor het jaar 2020 vind je in jouw fiscale fiche. De fiscale fiche kan je downloaden via www.abvv.be/mijn-abvv.

Wat moet je doen?

Niet veel. ABVV heeft al het nodige gedaan. Jouw fiscale fiche werd al bezorgd aan de belastingdienst en de inkomsten zullen al vooraf ingevuld zijn in je elektronische belastingaangifte via Tax-on-Web. Je moet dus enkel controleren of die gegevens juist zijn.

Voor wie de jaarlijkse belastingaangifte nog op papier doet geldt hetzelfde. De belastingdienst beschikt al over jouw fiscale fiche en is dus op de hoogte van jouw inkomsten. Je zal die inkomsten wel nog moeten invullen op de papieren belastingaangifte.

Waar vind ik mijn fiscale fiche?

• In Mijn ABVV

Betaalde het ABVV jou een werkloosheidsuitkering in 2020? Dan vind je de fiscale fiche terug in jouw persoonlijk dossier op www.abvv.be/mijn-abvv.

• In My eBox

Wie gebruikt maakt van My eBox, kan ook daar vanaf eind april zijn fiscale fiche terugvinden en ontvangt hierover een bericht per email. Surf hiervoor naar <https://myebox.be>.

Krijg ik sowieso een fiscale fiche toegestuurd?

Neen, niet automatisch.

- Als wij van jou een geldig emailadres hebben, dan kreeg je een mail met de link naar Mijn ABVV. Daarin werd aangegeven dat je de mogelijkheid hebt om telefonisch een papieren fiche aan te vragen.
- Heb je geen eBox of ontving je geen email dan ontvang je je fiscale fiche tegen eind april met de post toegestuurd.

Wat is Mijn ABVV?

Mijn ABVV is je online ABVV-dossier, waar je de betaling van je lidmaatschap of de uitbetaling van je werkloosheidsuitkeringen opvolgt en je persoonlijke gegevens controleert. Je kan met Mijn ABVV ook je fiscale fiches en verschillende attesten afdrucken. De toegang is volledig beveiligd door middel van je elektronische identiteitskaart, een token of de app Itsme.

In Mijn ABVV kan je ook een vraag stellen over jouw dossier, over jouw uitkering bij (tijdelijke) werkloosheid. Omdat je persoonlijk aangemeld bent, komt je vraag rechtstreeks terecht bij jouw werkloosheidskantoor. Zij hebben toegang tot jouw dossier en beantwoorden je vraag. ■

➔ Check je ABVV-dossier online via www.abvv.be/mijn-abvv

3 gratis webinars voor werknemers

Webinar 'Een opleiding volgen: hoe bereid je je voor'

- Woensdag 23 april 2021 van 10 tot 11u
- Tijdens dit webinar ontdek je verschillende manieren om je bij te scholen.



➔ Inschrijven kan via deze QR-code

Webinar 'Omgaan met stress in onzekere tijden'

- Maandag 26 april van 10 tot 11.15u
- Onze ABVV-loopbaanbegeleiders delen informatie en tips over hoe je met stress kan omgaan en wat je kan aanpakken in je loopbaan.



➔ Inschrijven kan via deze QR-code

Webinar 'Plan je loopbaan'

- Maandag 17 mei 2021 van 13.30 tot 14.30u
- Tijdens deze infosessie geven we informatie over tijdskrediet, thematisch verlof, zware beroepen, (vervroegd) pensioen, enzovoort.



➔ Inschrijven kan via deze QR-code

Nieuwe wedstrijd Grote Prijs Sociale Fotografie

Vanaf nu kan je foto's insturen voor de vierde Grote Prijs Sociale Fotografie van Linx+. Het onderwerp is vrij, maar moet passen binnen de sociale fotografie. De zeven winnaars kunnen deelnemen aan een expo tijdens de Gentse feesten (16-25 juli). Voor de hoofdwinnar is er bovendien een mooie geldprijs.

- **Deelnemen?** Stuur voor 20 mei 2021 een coherente reeks van tien beelden naar hendrik.braet@linxplus.be, samen met een cv en een motivatie.
- **Wedstrijdreglement:** www.linxplus.be/gpsf



Lees het nieuw magazine van Linx+



Linxuit is het nieuwe magazine van Linx+, onze ABVV-partner in vrije tijd. De 1.200 vrijwilligers van Linx+ krijgen het toegestuurd, maar ook alle lezers van De Nieuwe Werker kunnen het vanaf nu gratis lezen. Ben je geïnteresseerd in sociale ge-

schiedenis of liefhebber van fotografie? Dan is dit zeker iets voor jou. In dit eerste nummer verneem je meer over Jules Rühl, de vader van de Belgische dierenbescherming die ook socialist was. Je krijgt zes tips voor podcasts met een sociale

boodschap. Er is ook aandacht voor de afdelingen en de projecten van Linx+, zoals Anders Bekeken, sociale fotografie en het nieuwe project 'Stiel: wij zijn de makers'.



ABVV-partner in vrije tijd

➔ Lees het magazine Linxuit op www.linxplus.be/magazine

Dienstverlening

Terug aan het werk na ziekte

Steeds meer werknemers krijgen te maken met ziekte. Lees hier wat loopbaanbegeleiding in zo'n situatie kan betekenen.



Henk en Mariam deden het al

Henk werkt al heel zijn carrière in de textielsector, maar de laatste twee jaar staat hij op ziekte. Hij wil graag opnieuw iets nuttigs doen. Samen met de ABVV-loopbaanbegeleider ging hij op zoek naar een online opleiding die aansluit bij zijn interesses. Hij startte met de online cursus Autocad en wil daarna de opleiding industrieel tekenen volgen. Dat kan hij doen als werkzoekende, want intussen is hij ontslagen om medische overmacht. Hij is vooral opgelucht dat hij nu terug een doel heeft en dat hij er plezier aan beleeft.

Mariam werkte in de medische sector. Ze voelde zich zo opgebrand dat ze niet meer in staat was om te werken en ziek werd. Tijdens de loopbaanbegeleiding ging ze op zoek naar mogelijkheden: op een andere dienst gaan werken, een opleiding volgen, ander werk zoeken ... Via oefeningen herontdekte ze haar sterktes en competenties en kon ze nadenken over wat ze wél wil. Uiteindelijk besliste ze om weer te gaan solliciteren. Intussen werkt ze in de juridische sector en is ze heel tevreden dat ze de stap heeft gezet.

Onze aanpak: zoeken naar wat wél nog mogelijk is

Ben je getroffen door arbeidsongeschiktheid? Dan zijn de gevolgen niet min: financieel, emotioneel en sociaal. Je komt ook nog eens terecht in een complexe regelgeving. Wie ziek thuis zit, heeft heel veel vragen:

- Mag mijn werkgever mij een medisch ontslag geven?
- Wat als de mutualiteit mij niet meer erkent als arbeidsongeschikt?
- Heb ik nog loopbaanmogelijkheden?
- Mag ik deeltijds het werk hervatten?
- Mag ik een opleiding volgen?
- Wie kan me hierin begeleiden?

”

Als arbeidsongeschikte werknemer heb je recht op loopbaanbegeleiding zolang je nog een arbeidscontract hebt

Arbeidsongeschiktheid zorgt dus voor veel onzekerheid. Tijdens onze loopbaanbegeleiding kijken we welke mogelijkheden je wél nog hebt en wat er bij jou past. We hebben speciaal ontwikkelde tools om de complexe regelgeving toe te passen op je persoonlijke situatie. Op het einde maak je zelf een actieplan. Het ABVV ondersteunt je verder om dit actieplan ook uit te voeren.

Contacteer ons

Voel je je onzeker over de terugkeer naar werk? Vul het contactformulier in op www.abvvloopbaanbegeleiding.be. We contacteren je voor een gesprek met een ABVV-loopbaanbegeleider. Als arbeidsongeschikte werknemer heb je recht op loopbaanbegeleiding zolang je nog een arbeidscontract hebt. De ABVV-loopbaanbegeleiders zijn op de hoogte van de mogelijke re-integratiemaatregelen. Zij kennen de rol van de verschillende actoren die je re-integratie opvolgen en houden hiermee rekening in je actieplan. ■

Webinar 'Terug aan het werk na arbeidsongeschiktheid?'



Volg ons gratis webinar op woensdag 31 maart 2021 van 10u tot 11.30u. Dit webinar is bedoeld voor wie ziek is, nog een arbeidscontract heeft en met vragen zit rond een mogelijke werkhervatting en re-integratie. We helpen je om de regelgeving te begrijpen en vooruit te kijken naar de toekomst.

➔ Inschrijven is gratis en kan via www.abvvloopbaanbegeleiding.be/loopbaan/webinars of via deze QR code.



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

Tegen 2050 moet onze economie volledig klimaatneutraal zijn. Dat staat in de European Green Deal van de Europese Commissie. 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.

Op welke informatie heb ik recht?

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

worden vaak aangehaald. Dit 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 (grote) bedrijven die vallen onder het Europese systeem van emissiehandel (EU ETS). Deze informatie bepaalt hoeveel emissierechten het bedrijf moet inleveren. Sommige bedrijven krijgen gratis een hoeveelheid emissierechten, vraag ernaar.

Wat is de jaarlijkse toelichting?

De werkgever is verplicht om in het CPBW jaarlijks een toelichting te geven over het gevoerde milieubeleid. De vorm van deze toelichting is niet wettelijk vastgelegd. Je hebt dus 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. ■

Waarom is dit belangrijk voor de vakbond?

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

Kan ik hulp krijgen?

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

”

Het ABVV-milieuteam helpt met de analyse van milieudocumenten

Hoe ga ik te werk?

De milieu-informatie is vaak heel uitgebreid met lange cijfertabellen. Vraag de werkgever om de belangrijkste informatie te bespreken op het CPBW. Focus vooral op opvallende zaken: onverwachte stoffen in het afvalwater, overschrijdingen van emissienormen, enzovoort. Vraag om de informatie in grafieken weer te geven en trends over de laatste jaren te verklaren.

Wat is het IMJV?

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

Wat is het jaarverslag van de milieuoördinator?

In dit jaarverslag geeft de milieuoördinator een overzicht van de activiteiten in het voorbije jaar. Dit omvat ook een lijst van de gegeven adviezen en het gevolg daaraan. Ook toekomstige investeringen in milieu

Oproep: getuigenissen gezocht van mensen in SWT



”

Voor veel mensen voelt het alsof ze na een lange carrière nog een extra rondje op de draaimolen worden gezet

Ontvang je een bedrijfstoelage SWT? Werd je onlangs (onaangenaam) verrast met een verplicht aanbod opleiding of sollicitatie-opdrachten? Heb je het gevoel dat je na je carrière nog een verplicht nummertje moet opvoeren? Bezorg ons dan je verhaal.

Beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt

Als werkzoekende, ingeschreven bij de VDAB, moet je beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Ben je 60-plusser of ontvang je een bedrijfstoelage (in SWT)? Dan moet je 'aangepast beschikbaar' zijn. Dit houdt in dat je niet zelf actief naar werk moet zoeken. Je moet wel bereikbaar zijn voor de VDAB en voor werkgevers, meewerken met de VDAB-begeleiding, passend werk of een passende opleiding aanvaarden, onvrijwillig werkloos zijn (een job niet verlaten zonder wettige redenen).

Onmiddellijk na je inschrijving bij de VDAB krijg je een startcommunicatie waarin je rechten en plichten worden toegelicht. De VDAB neemt binnen de twee weken telefonisch contact met je op en maakt een afspraak voor een persoonlijke dienstverlening. Daarbij maakt de VDAB-consulent met jou een actieplan op (bijvoorbeeld: een opleiding volgen) om werk te vinden. Werk je niet mee, dan zal de VDAB je sanctioneren en verlies je (tijdelijk) je werkloosheidsuitkering én je SWT-toelage.

Praktijk loopt mank

Tot zover de theorie. In praktijk zijn er heel wat haken en ogen aan de huidige werkwijze, die voor veel mensen met SWT leidt tot stress, onzekerheid en slapeloze nachten.

Om te beginnen is het niet voor elke SWT'er duidelijk dat men nog verplicht beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt, gezien dit in de hoofden van de mensen nog steeds een vorm van brugpensioen is. Vervolgens is het aanbod vanuit de VDAB vaak totaal onaangepast aan de persoonlijke situatie en vaardigheden: oriënteringsprogramma's, wijk-werken, beroepsverkenkende stages ... Voor veel mensen voelt

dit alsof ze na een lange carrière nog een extra rondje op de draaimolen worden gezet. Tot slot kan niemand voorbij aan de realiteit dat de kans op werk na 55 jaar extreem klein is.

Getuigenissen gezocht

Het Vlaams ABVV vraagt een redelijke en billijke behandeling van mensen in SWT, in verhouding tot hun beroepsloopbaan en kansen op de arbeidsmarkt. Om de wantoestanden uit het systeem te helpen en een betere aanpak voor SWT te garanderen zijn we op zoek naar persoonlijke getuigenissen.

Wil je je verhaal kwijt?

Neem via dit formulier contact op met ons.

Naam: _____

Voornaam: _____

E-mail: _____

Tel. of GSM: _____

Vragen of opmerkingen:

We contacteren je en spreken een moment af om je getuigenis samen neer te schrijven. We respecteren daarbij volledig jouw privacy. Je hebt de mogelijkheid om anoniem te getuigen als je dat wenst. We nemen altijd persoonlijk contact om te bespreken hoe de getuigenis zal gebruikt worden.

**Terugsturen naar
Vlaams ABVV, Werklozenwerking,
Hoogstraat 42, 1000 Brussel.**

Of vul dit formulier in op onze website:



SCAN ME



Crisis in luchtverkeer zet tal van sectoren onder **zware druk**

De coronacrisis had en heeft een enorme impact op de luchtvaartsector. Niet alleen de piloten of het personeel aan de incheckbalies zijn hiervan de dupe.

Ook de bewakingsagenten, de reisagenschappen, het personeel van de winkels en de horeca op de luchthaven, de bagagediensten en het schoonmaakpersoneel zijn getroffen. Net als de werknemers in de petroleum, scheikunde en metaal die ook de verregaande gevolgen voelen. Als we ontslagen willen vermijden, hebben onze sectoren absoluut ondersteuning nodig, aldus onze delegees.

De cijfers die de federale ombudsdienst voor de luchthaven onlangs bekendmaakte spreken boekdelen: vanaf maart daalde het aantal vliegbewegingen overdag met ruim 40 procent. In april werd het dieptepunt bereikt met een daling van ruim 80 procent. In juli en augustus bleef de terugval rond de 60 procent om daarna weer richting de 70 procent te stijgen. Er dient te worden benadrukt dat de situatie van de luchtvaartsector sterk afhangt van de regio's van het land en het soort vervoer (passagiers- of vrachtvervoer). Als de luchthaven van Luik momenteel op volle toeren draait, is dat niet noodzakelijk het geval op bijvoorbeeld de luchthaven van Brussel of Charleroi, waar economisch tegenspoed gevoeld wordt en de toekomstperspectieven ingewikkeld lijken.

Coronamaatregelen

We mogen niet vergeten dat het om een heel uitgebreide sector gaat in ons land: luchtvaartconstructies, diensten op luchthavens, vervoer van mensen en goederen, rubber, petroleum ... De lijst is lang, net als de lijst van werknemerszorgen: massale tijdelijke werkloosheid, inkomensverlies, verlies van banen, gebrek aan perspectief ...

Eerst en vooral is er het loonverlies. "We zijn een zwaar getroffen sector, dus kunnen gelukkig nog genieten van 70 procent tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona, al blijft het ook dan voor veel mensen moeilijk", vertelt Karin (bewaking). Naast de technische werkloosheid zijn bijvoorbeeld ook nog veel shiften waaraan een premie was verbonden, afgeschaft. "Voor veel werknemers een aanzienlijk loonverlies", aldus Bjorn (cargo).

Nog tot 2022

Het doel is duidelijk: ontslagen vermijden, zorgen dat iedereen aan boord blijft. "Onze jobs zijn momenteel in gevaar, dat is toch niet normaal na al die jaren van groei", aldus Giovanni. "Er zijn maatregelen nodig die sluitingen en delokalisatie verhinderen."

Benny

Skytanking (petroleum)

"Bij Skytanking (brandstofbevoorrader voor de luchthaven van Zaventem) werken we ongeveer elf dagen per maand. De rest zijn we technisch werkloos. In begin is bij vijf mensen het contract niet verlengd, maar verder zijn er geen ontslagen gevallen. Financieel is het moeilijk, maar we beseffen ook dat dit de enige manier is waarop iedereen kan aanblijven, en dus zijn we solidair."



"Als alles terug opstart, zal het nog enkele jaren duren voor ons werkvolume weer honderd procent zal zijn. Er zijn dus onzekerheden. Als vakbond blijven we zeer alert, we zorgen ervoor dat we elke maand de nodige info krijgen zodat we kort op de bal kunnen spelen. Het is dan ook ons doel om iedereen aan boord te houden."

Als alles terug opstart, zal het werkvolume niet meteen 100 procent zijn. In veel sectoren verwacht men nog tijdelijke werkloosheid tot eind 2021 en zelfs in 2022.

Luchtvaartplan is broodnodig

De betrokken centrales van het ABVV bundelen dan ook hun krachten en roepen de politiek op tot actie. Een luchtvaartplan moet de sector in staat stellen deze storm te doorstaan. De doelstellingen zijn omvangrijk: werkgelegenheid en knowhow behouden, en de sector in ons land in stand houden. Daarnaast verwachten we van de politiek ook een reactie op dringende en concrete behoeften, zoals de verlenging van de tijdelijke werkloosheidsregeling, gemakkelijker toegang tot SWT (het vroegere brugpensioen) en de grootschalige invoering van collectieve arbeidsduurvermindering. Maar dit luchtvaartplan kan niet door de gemeenschap worden gefinancierd. ■

Karine

G4S, Algemene Centrale - ABVV (bewaking)

"Al van in maart zijn we gedeeltelijk werkloos. Momenteel werkt iedereen drie à vier dagen per maand. De mensen zijn echt bang. Op ons maandelijks loonbriefje lijkt het loonverlies nog oké, maar daar worden te weinig belastingen afgetrokken, dus dat gaan we later moeten inleveren ... Ook zal onze eindejaarspremie niet meer worden gelijkgesteld. Aan het einde van de maand staat onze telefoon niet stil. Veel mensen komen dan in de problemen."

"In de eerste plaats willen we jobs redden, de werkgever volgt ons daar gelukkig in. Daarnaast willen we klaarstaan als alles terug herneemt. Maar we voelen ons vrij machteloos, we bekijken het maand per maand. Velen zoeken flexi-jobs of een zelfstandige activiteit of ze verlaten de sector helemaal."

Pascale Lucy

BSCA Charleroi Airport (BBTK)

"Door het coronavirus is er een andere realiteit. Ons bedrijf floreerde, we versloegen records in termen van stiptheid, aantal passagiers ... En toen, een jaar geleden, kwam alles plotseling tot stilstand. Sindsdien leven de werknemers op zuurstof. Eerst waren het drie maanden van volledige onderbreking en economische werkloosheid, wat zeer zwaar woog op financieel en menselijk vlak. Met de hervatting van het reizen in juni 2020 hoopten we op een verbetering van de situatie. De opgelegde maatregelen (wat betreft bestemmingen, essentiële vertrekcriteria) en de onstabiele gezondheidssituatie maken het echter dagelijks moeilijk. We blijven allemaal jongleren met dagen economische werkloosheid en werkdagen. De directie verzekert ons dat ze er alles aan doet om de sociale impact te beperken, maar we weten dat het slecht gaat. Ik ben bang voor de toekomst."

Bjorn

Swissport cargo (BBTK)

"Door minder passagiersvluchten gingen de tonnages ook in vrije val. Tegelijk krijgen wij nu verschillende keren per week passagiersvluchten binnen, waarbij zelfs vracht op de zetels is geladen. We moeten dus met tien à vijftien mensen in het vliegtuig naast elkaar gaan staan om al deze vracht stuk voor stuk naar de deur van het vliegtuig te brengen, iets wat voor corona zelfs niet denkbaar was. In realiteit hebben we meestal maar vijf à zeven mensen beschikbaar."

"In het begin werden mensen à la minute opgeroepen om te komen werken, maar daar hebben we als vakbond gelukkig een stokje voor gestoken. Onze operationele mensen moeten ook meer en meer flexibel zijn. Zo worden mensen die bureauwerk doen, ingezet om vliegtuigen mee te gaan lossen, om vliegtuigpaletten klaar te maken, jobs die eigenlijk niet voor hun zijn. Wie hier vragen bij stelt, krijgt als antwoord dat het bedrijf het moeilijk heeft en dat ze ander werk moeten aanvaarden als ze niet technisch werkloos willen worden."

Giovanni Sacco

Technical Airborne Components Industries (metaal)

"Zelfs vóór het coronavirus deed het tijdperk van de industrie 4.0 vrezes voor de werkgelegenheid. Nochtans zijn de winsten al jaren aanzienlijk. TAC heeft zijn winst op investering zeker niet zien crashen door corona, eerder zien dalen van 20 naar 9 procent. Onze banen zijn dus in gevaar ook al staat de onderneming helemaal niet in het rood. De reden? De gezondheidscrisis en een delocalisatie naar de VS. Dit is absurd na vele jaren van groei. Maar we zijn hier al eerder doorgeraakt in België. We hebben heel wat crisismomenten doorstaan. Maatregelen tegen zuiver financiële sluitingen en delocalisatie zijn noodzakelijk."



Sociale bescherming is een recht, geen privilege

België moet het goede voorbeeld geven en de resolutie goedkeuren voor een Wereldfonds voor Sociale Bescherming.

De huidige crisis maakte alvast één ding duidelijk: de bezuinigingen die de overheid, de Europese Commissie en de internationale financiële instellingen ons al jaren opdringen, hebben rampzalige gevolgen op de draagkracht van de landen en hun bevolking. Wat als de post-coronawereld er nu eens sterker zou uitkomen? Er moet dringend werk gemaakt worden van een globaal systeem van sociale bescherming.

Socialistische Solidariteit (Solsoc) en ons Instituut voor internationale vakbondssamenwerking (ISVI) starten vorig jaar een campagne om de noodzaak van sociale bescherming op wereldschaal in de kijker zet. De campagne "Sociale bescherming is een ~~privilege~~ recht" eist dat België in het kader van de ontwikkelings-samenwerking meer investeert in de versterking en de uitbreiding van de sociale bescherming, en Conventie 102 van de Internationale Arbeidsorganisatie ratificeert.

Vangnet voor iedereen

Sociale bescherming voorziet in een vangnet voor iedereen om het hoofd te bieden aan de onzekerheden van het leven: ziekte, zwangerschap, ouderdom, arbeidsongevallen, baanverlies ... Sociale bescherming en meer bepaald sociale zekerheid staan garant voor toegang tot gezondheidszorg en een vervangingsinkomen zodat iedereen waardig kan leven, ook wanneer het even tegenzit.

Sociale bescherming is opgenomen in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens sinds 1948. Ook de Internationale Arbeidsorganisatie promoot sociale bescherming, meer bepaald via Conventie 102 die minimumnormen vastlegt voor negen takken van de sociale bescherming. Toch heeft slecht 27 procent van de wereldbevolking sociale bescherming met enorme verschillen tussen de continenten. In Afrika kent bijna 80 procent van de bevolking geen sociale bescherming.

Waarom een Wereldfonds voor Sociale Bescherming?

Sociale bescherming op wereldschaal is een krachtige hefboom voor ontwikkeling in de strijd tegen ongelijkheid en voor de veerkracht tegenover crisissen zoals de huidige. Een wereldfonds kan deze sociale bescherming financieren door financiële bijdragen van de staten in een gezamenlijk fonds te storten. Landen zonder voldoende economische en fiscale draagkracht kunnen een beroep doen op de internationale samenwerking ter ondersteuning in hun doel om een systeem van sociale bescherming in te voeren of te versterken.

In tegenstelling tot wat wordt gedacht, is sociale bescherming betaalbaar. Volgens de Internationale Arbeidsorganisatie kan tussen 2 en 6 procent van het mondiaal bbp volstaan om iedereen een sociale basisbescherming te garanderen. Desondanks blijven politieke wil en financiële investeringen achterwege in heel wat landen. In België bijvoorbeeld zijn de opeenvolgende regeringen de begrotingen voor sociale bescherming de laatste jaren blijven terugschroeven.

Het afgelopen jaar heeft ons eraan herinnerd dat sociale rechtvaardigheid een politieke keuze is die niet mag gebukt gaan onder druk van de economische actoren. Het is van essentieel belang dat er kritisch wordt gekeken naar het langetermijnbeleid dat een menswaardig bestaan voor iedereen moet garanderen. Dit is waarschijnlijk de reden waarom Belgische parlementsleden van de federale meerderheid (PS, sp.a, Ecolo-Groen en CD&V) eind vorig jaar in het parlement een ontwerp-resolutie indienden die de oprichting van een Wereldfonds voor Sociale Bescherming wil ondersteunen. Dit is misschien een historisch moment: Solsoc, IFSI en ABVV Brussel juichen dit moedige parlementaire initiatief toe en moedigen de indieners aan deze resolutie zo ver mogelijk te dragen binnen onze instellingen. Alle progressieve actoren die bij dit dossier betrokken zijn willen garanties op geloofwaardige financierings- en beheersmechanismen voor een dergelijk fonds, zodat deze kans leidt naar sociale bescherming voor iedereen.

Meer dan ooit eisen we sociale bescherming wereldwijd! ■

Ongelijkheid

Niet iedereen zit in hetzelfde schuitje

De coronapandemie legt maatschappelijke pijnpunten bloot en toont tegelijkertijd aan waartoe de mens in staat is wanneer de nood het hoogst is.

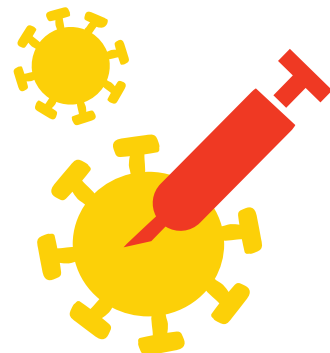
Het coronavirus is een ongelijkheidsvirus. De secretaris-generaal van de Verenigde Naties, de Portugees Antonio Guterres, omschreef het zeer toepasselijk als een röntgenfoto. Het straalt doorheen het maatschappelijk weefsel en legt onderliggende structurele problemen bloot. Het toont ons ongemakkelijke waarheden en onthult enkele hardnekkige mythes: dat een ongebreidelde vrije markt gezondheidszorg voor iedereen kan voorzien, of dat onbetaald werk geen echt werk is, of dat we allemaal in hetzelfde schuitje zitten.

Want als de coronapandemie ons één ding leert, dan is het wel dat enkelen op een luxueuze jacht aan de Franse rivièra dobberen terwijl veel meer mensen het moeten zien te redden op een gammele sloep in tijden van stormweer.

Wie ten tijde van de financieel-economische crisis van 2008, of in de jaren daarna, de arbeidsmarkt betrad, kreeg het hard te verduren. Een decennium lang was het allemaal "crisis" dat de klok sloeg. Werkloosheid door herstructureringen, broeksriempolitiek om putten te dempen, minder sociale zekerheid en meer precariteit door tijdelijke of deeltijdse contracten.

Als het roer niet snel wordt omgegooid, riskeren we ook dat de jaren '20 van de 21ste eeuw een verloren decennium worden en dat we echt kunnen spreken van een crisisgeneratie. ►

De toename in rijkdom van de tien rijkste miljardairs sinds het begin van de crisis volstaat om alle corona-armoede ter wereld te voorkomen en om voor de hele wereldbevolking een vaccin te voorzien.



▷ De talrijke facetten van ongelijkheid

Corona snijdt er diep in. Maar bij de één al wat dieper dan de ander.

Het coronavirus heeft wereldwijd lelijk huisgehouden. Het resultaat is dat bestaande ongelijkheid nog wordt verergerd. De afgelopen jaren is het onevenwicht tussen de 'weinig met veel, en de velen met weinig' alleen maar toegenomen. Dat maakt dat grote groepen in de samenleving al kwetsbaar waren toen ze met de crisis werden geconfronteerd.

De vermogensongelijkheid is hier een duidelijke illustratie van. In 2017 bezaten de 50 procent minst vermogende Belgische gezinnen ongeveer 9 procent van het nettovermogen. De 10 procent meest vermogende Belgische gezinnen bezaten ongeveer 47 procent. De groep was dus vijf keer zo klein, maar zijn vermogen was vijf keer zo groot. Op mondiaal vlak hadden de duizend rijkste miljardairs slechts negen maanden nodig om hun door de coronapandemie lichtjes gedeukte fortuin weer op te krikken tot het niveau van vóór de crisis. Voor de armste delen van de wereldbevolking zal dit proces waarschijnlijk meer dan een decennium in beslag nemen.

De wereldeconomie zag in 2020 de grootste krimp sinds 1870. Sommige groepen werden echter harder getroffen dan andere. Zoals meestal werden de kwetsbaarste groepen het hardst getroffen. Arme delen van de wereldbevolking kregen het hard te verduren.

Gezondheid

De ravage van het coronavirus toonde aan hoe erg het in sommige landen gesteld is met de gebrekkige voorzieningen in gezondheidszorg. Zorgsystemen lieten het massaal afweten, vaak door onderfinanciering.

De kans op overlijden door Covid-19 is aanzienlijk hoger in armere lagen van de bevolking. Die kans neemt enkel maar toe voor wie behoort tot historische achtergestelde groepen: vrouwen, inheemse bevolking, etnische minderheden.

Onderwijs

In meer dan 180 landen, ook in België, gingen de scholen omwille van gezondheidsredenen tijdelijk dicht. Op het hoogtepunt betekende dit dat ongeveer 1,7 miljard kinderen tijdelijk van de schoolbanken wegbleven. Onderzoek van UNESCO schat dat de pandemie de vooruitgang op vlak van onderwijs voor meisjes van de laatste twintig jaar zal teniet doen.



FEBRUARI
100%



MAART
70,3%



NOVEMBER
99,9%

's Werelds 1.000 rijkste miljardairs hadden slechts negen maanden nodig om de door corona opgelopen deuk in hun fortuin weer goed te maken.



Ongelijkheid

▷ Werk en inkomen

Honderden miljoenen jobs gingen verloren tijdens de coronacrisis. Vele miljoenen jobs zullen ook nooit meer terugkomen. Volgens Oxfam waren er bij de uitbraak van de pandemie 103 landen waar minstens een derde van de werknemers helemaal geen rechten en bescherming geniet, zoals een inkomen in geval van ziekte.

Op de arbeidsmarkt werd de ongelijkheid misschien wel het pijnlijkst blootgelegd. Van het kwart beste verdieners in de Verenigde Staten geniet 90 procent van een inkomen in geval van ziekte. Bij het kwart kleinste verdieners is dit nog niet eens de helft (47%). De coronacrisis leidde ook tot een enorme toename in onbetaald en onderbetaald werd, meestal zorgtaken die in de overgrote meerderheid van de gevallen door vrouwen worden uitgeoefend.

Oxfam concludeert dat het coronavirus ook een hongervirus is. Naast de direct aan Covid-19 gelinkte

sterfgevallen, berekende de ngo dat er eind 2020 zo'n zesduizend mensen per dag zouden overlijden door honger als gevolg van de coronacrisis.

In ons land zagen we een gelijkaardige dynamiek, al bleven de gevolgen dankzij ons robuust systeem van sociale zekerheid, met bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid, nog binnen de perken. Desalniettemin waren het vooral kleine verdieners die in technische werkloosheid terechtkwamen – en dus inkomensverlies leden – omdat de aard van hun werk niet toelaat om thuis te werken. Jongeren met onzekere contracten verloren vaker hun job. Bij de kortgeschoolden waren meer slachtoffers dan bij hooggeschoolden, omdat ze vaker zijn tewerkgesteld in getroffen sectoren. Reken daarbij dat een kwart van de huishoudens nog geen spaarbuffer heeft om drie maanden te overbruggen, en je weet dat ook in ons land de impact aanzienlijk was.

Menselijk potentieel

De wereld na corona is niet meer dezelfde als die ervoor, en zal dat ook nooit meer worden. De gezondheids-crisis heeft mensen ook doen nadenken over wat belangrijk is in het leven. De wereld na corona zou zijn prioriteiten moeten herzien. Steeds meer mensen zien in dat zorgverleners, supermarktpersoneel, buschauffeurs, openbare dienstverleners, vuilnisophalers en andere belangrijke werknemers best wat meer erkenning mogen krijgen, symbolisch maar ook financieel.

De Amerikaanse documentairemaker Michael Moore vond het "ongelooflijk wat we als mensheid collectief kunnen bereiken wanneer onze levens letterlijk op het spel staan, wanneer we letterlijk het risico lopen om morgen aan een dodelijk virus ten onder te gaan." Dit schept hoop, op een economie op mensenmaat en op het potentieel van de wereldbevolking om toekomstige crises, zoals de onafwendbare klimaatcrisis, het hoofd te bieden.



Als vrouwen en mannen gelijk vertegenwoordigd waren in de zwaar getroffen sectoren, dan liepen 119 miljoen minder vrouwen het risico hun baan en inkomen te verliezen.

Gebrek aan gezondheidszorg is dodelijk

Een gebrek aan gezondheidszorg, of moeilijke toegang ertoe, kan even veel leed met zich meebrengen als het coronavirus zelf. Sinds maart 2020 kreunen vooral in arme landen de zorgsystemen onder de toegenomen druk. Gebrek aan financiering, een gezondheidszorg op twee snelheden en soms jarenlange broeksriempolitiek liggen hiervan aan de basis.

De armste delen van de wereldbevolking zijn het meest afhankelijk van publieke systemen van gezondheidszorg. Wanneer die systemen het laten afweten, dan worden ze gedwongen zich voor hun zorgnoden te richten naar de private markt, hetgeen vaak een

schuldenberg en dus extra armoede met zich meebrengt, met zware gevolgen voor de geestelijke gezondheid. De rijkste individuen kunnen doorgaans terecht in uitstekende zorgfaciliteiten, slagen erin alle regels van 'social distancing' te respecteren en zichzelf in alle veiligheid te houden tot wanneer de storm is overgewaaid.

Een voorbeeld: in Zuid-Afrika behandelt het openbaar zorgsysteem 84 procent van de patiënten maar heeft het maar 30 procent van 's lands dokters. Het private systeem telt 70 procent van de dokters om voor 16 procent van de zieken te zorgen.

▷ Vrouwen zijn de grootste coronaslachtoffers

Niet alleen op economisch vlak, maar ook op vlak van de persoonlijke veiligheid betalen vrouwen de hoogste prijs voor de coronacrisis.

Wereldwijd werken 740 miljoen vrouwen in de informele economie. Hun inkomen ging in de eerste maand van de pandemie met 60 procent achteruit. Meer dan 300 miljard euro ging er op die manier aan inkomsten verloren. Ze staan ook op de eerste lijn wanneer er jobs geschrapt worden. Lockdowns en 'social distancing' hebben een enorme extra invloed gehad op zogenaamd vrouwelijk sectoren, zoals toerisme en diensten.

'Vrouwelijke' beroepen

In ons land zijn vrouwen veel sterker vertegenwoordigd in de 'vuurlijn tegen corona'. In de zorg-

sector is meer dan drie kwart (78%) van de werknemers vrouw. In veel sectoren die door de overheid als 'essentieel' werden beschouwd, zien we dat er vooral vrouwen tewerkgesteld zijn: in de ouderenzorg, gezinszorg, kleinhandel, warenhuizen, schoonmaak en geestelijke gezondheidszorg is dat stevast tussen de 55 en 95 procent.

Geweld

Onderzoekers van de UGent gingen na of de coronamaatregelen, en dan vooral de lockdown, een impact hadden op relaties, stress en agressie. Ze bemerkten een aanzienlijk hoger stressniveau bij de respondenten, hetgeen vaak aan de basis ligt van huiselijk geweld. "Landen met doorgedreven maatregelen van 'social distancing' en verplicht thuisblijven, zagen een grote toename van huiselijk geweld", zo luidt het.

De hulplijn 1712 tekende een verdubbeling op in het aantal oproepen over slachtoffers van geweld. Meestal ging het om kindermishandeling of partnergeweld. Het openbaar leven viel grotendeels stil, en daarmee ook de vrijetijdsactiviteiten die vaak een uitlaatklep vormen. Volgens de hulplijn 1712 zijn "gebrek aan dagelijkse structuur, een beperkt(er) sociaal netwerk en sociaal isolement risicofactoren voor familiaal geweld."

Onbetaald werk

De ongelijke verdeling van huishoudelijke taken tussen mannen en vrouwen bleek door de coronacrisis nog te verergeren. Vrouwen spendeerden nóg meer tijd dan tevoren aan onbetaald, huishoudelijk werk. De uitgespaarde tijd – bijvoorbeeld door niet meer te moeten pendelen – ging bij mannen daarentegen in grotere mate naar meer typische vrijetijdsactiviteiten. Een onderzoek van de Verenigde Naties in Turkije toonde aan dat onbetaald werk bij vrouwen er met 1,6 uur per dag toenam. Bij mannen was dit 0,8 uur per dag.

Bijzonder veel vrouwen draaiden tijdens de coronalockdowns een dubbele of zelfs driedubbele shift: werk, huishouden en vaak ook leerkracht. ▶



Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de informele economie en dus veel kwetsbaarder. Hier: een bloemenverkoopster in Oaxaca, Mexico (foto Ioanna Gimnopoulou)

Ongelijkheid



▷ Sociale bescherming niet overal vanzelfsprekend

“In tijden van nood zien we wat het betekent te kunnen rekenen op een performant systeem van sociale zekerheid” zegt Raf De Weerd, federaal secretaris van het ABVV en expert sociale zekerheid.

Miljarden mensen overal ter wereld verloren van de ene dag op de andere hun inkomen. Sociale bescherming is in vele landen verre van vanzelfsprekend. Zo'n vier miljard mensen, bijna de helft van de wereldbevolking, kennen geen sociaal vangnet. Meer dan een miljard mensen kon een beroep doen op geïmproviseerde systemen, maar voor vele anderen was dat niet het geval.

” Nu is het tijd om de sociale zekerheid van voldoende middelen te voorzien om die voor de komende generatie veilig te stellen

“Het meeste geluk heb je wanneer je niet of amper van de sociale zekerheid gebruik moet maken”, zegt Raf De Weerd. “Zo is het met alle verzekeringen. De coronacrisis heeft een pak mensen de ogen geopend over het belang van een goed draaiende sociale zekerheid. Dat doet me deugd. Het lijkt me dan ook een uitstekende gelegenheid om te pleiten voor een betere financiering van deze schokdemper in tijden van nood.”

“Het systeem van tijdelijke werkloosheid heeft ervoor gezorgd dat honderdduizenden werknemers in ons land niet plots werden afgedankt door de scherpe daling in de economische activiteit aan het begin van

deze pandemie. Het laat immers toe dat de werknemer verbonden blijft aan zijn bedrijf en dat de werknemer terug aan de slag kan wanneer de activiteit herneemt.”

“Nu is het tijd om de sociale zekerheid van voldoende middelen te voorzien om het ook voor de komende generatie veilig te stellen. Dat betekent dat we kritisch moeten kijken naar alle bijdrageverminderingen die vandaag bestaan. Wat je terugkrijgt van de sociale zekerheid is jouw uitgesteld loon. Als je werkgever ervoor kiest om je te betalen in nettovergoeding – zoals maaltijdcheques, cafetariaplannen en dergelijke – dan lijdt de sociale zekerheid inkomstenverlies. Vandaag bestaat er een wildgroei aan alternatieve verloningsvormen waar amper sociale zekerheidsbijdragen op worden betaald.”

“Laat dus iedereen bijdragen naar draagkracht. Een vermogensbelasting wordt op lange termijn onvermijdelijk. Wanneer de vakbonden dan ook wat meer vrijheid krijgen om over brutolonen te onderhandelen (zie elders in deze De Nieuwe Werker), dan zie ik het met de financiering van de sociale zekerheid best goed komen.”

“Alle werknemers en werkgevers zouden trots moeten zijn op het systeem dat opgebouwd werd. Ze zouden fier moeten zijn daarin hun steentje te mogen bijdragen. Het is duidelijk geen last, maar een gunst om onderdeel te mogen zijn van een sterke, solidaire en performante sociale zekerheid.” ■

” Alle werknemers en werkgevers zouden trots moeten zijn op dit systeem

0,4% opslag, een schamele blijk van waardering

Om de twee jaar onderhandelen vakbonden en de bedrijfswereld over loonopslag. Die onderhandelingen zitten nu echter muurvast. Werkgevers blijven vast houden aan een zeer beperkte loonsverhoging van maximaal 0,4 procent. Ze beroepen zich hiervoor op de loonnormwet van de regering-Michel uit 2017. Een wet waarvoor ze zelf de pen vasthielden en die vol sjoemelsoftware zit. In ruil voor die schamele 0,4

procent vragen ze ook nog meer flexibiliteit en harder werken door meer overuren en slechter betaald nachtwerk. Die 0,4 procent is te weinig, zeker in sectoren waar het de voorbije maanden wel goed ging. Dat was in veel gevallen alleen mogelijk door de grote inzet van de werknemers. Helaas is die inzet blijkbaar niet meer waard dan een loonsverhoging van netto omgerekend twee broden per maand. Veel mensen leden de

”

Zonder de index zou onze
koopkracht in vrije val gaan

voorbije maanden ook inkomensverlies. Zij kunnen wat meer loonopslag echt wel goed gebruiken. Mensen die wat meer te besteden hebben, dat is trouwens ook goed voor de economie. ■

Werken en toch amper rondkomen

Momenteel leeft vijf procent van de werkende Belgen in armoede: hun loon volstaat niet om rond te komen. In 2020 was ongeveer een kwart van alle Belgen (werkend en niet-werkend) financieel niet in staat om een onverwachte uitgave te doen. 5,7 procent van hen had niet de financiële capaciteit om hun rekeningen op tijd te betalen. Eén Belg op vijf kon zich geen week vakantie veroorloven. Dat is een harde realiteit.

Op het eerste zicht zou je zeggen dat het er allemaal nog niet zo slecht uitziet. In 2018 lag het gemiddelde loon in de privésector op 3.627 euro. Het mediaanloon (het loon dat zich in het midden van de loonverdeling bevindt) bedroeg 3.361 euro. Dat mediaanloon is een betere referentie omdat enkele toploonen het gemiddelde naar boven toe trekken. Maar die lonen zeggen niet alles. Er zijn tienduizenden werknemers met kwetsbare contracten en dus dito lonen. En vrouwen zijn nog altijd sterker vertegenwoordigd in de lagere loonklassen. Er is nog altijd een hardnekkige loonkloof V/M waarbij vrouwen 23,1 procent minder verdienen dan mannen.

**Minder dan €2.300 voor de ene,
€2,46 miljoen voor de andere**

Wat is in België een laag loon? Om echt te kunnen leven, en niet enkel overleven, is een

inkomen van 2.300 euro bruto een minimum. Omgerekend is dit 14 euro bruto per uur. Het is het inkomensniveau waarbij je geen schulden moet aangaan om doodgewone uitgaven te kunnen doen voor jou en je gezin. Volgens de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft ongeveer drie op de tien Belgen een maandinkomen dat lager ligt dan 2.300 euro bruto.

In de coronacrisis werd de maatschappelijke waarde van onze jobs en sectoren echt duidelijk gesteld. Plots werden sectoren waar eerder amper naar werd omgekeken, bestempeld als essentieel. Denk maar aan de zorgsector, de schoonmaaksector, winkelsector... En toch zijn dat de sectoren met de laagste lonen.

Als we spreken over lage lonen, dan wil dat zeggen dat er ook hoge lonen zijn. Zo verdiende in 2019 wie aan de top staat van een

BEL 20-bedrijf gemiddeld maar liefst 2,46 miljoen euro. Dat is zelfs 30 procent meer dan het jaar voordien. Fijne onderhandelingsmarge, niet?

**De fundering van onze lonen:
de index en het minimumloon**

Zonder de index zou onze koopkracht in vrije val gaan naarmate de prijzen stijgen en alles duurder wordt. De automatische loonindexering is dus superbelangrijk en moet absoluut behouden blijven.

Ons minimumloon is al jaren veel te laag. Het bedraagt amper 9,87 euro per uur, oftewel 1.625 euro per maand. Om vandaag waardig te kunnen leven, zoals de getuigenissen hieronder aangeven, is minstens 2.300 euro per maand of 14 euro per uur nodig. En het wordt nog erger. Het minimumloon wordt steeds minder waard. Als je de vergelijking maakt met het mediaanloon (loon dat in het midden van de inkomensverdeling ligt) dan zie je dat het verschil alsmaar groter wordt. In de rest van de OESO-landen is er de omgekeerde beweging: minimumlonen komen er steeds dichterbij de buurt van het mediaanloon. Bij ons wordt de kloof groter.



Amandine Staelens
werkt met
dienstencheques.

“Dat betekent dat je moet kiezen wanneer je je rekeningen betaalt. Het is niet leuk om te denken dat ik deze maand dit ga betalen en de volgende maand dat en misschien binnen twee maanden dat... Met minder dan 14 euro betekent dit dat je je kinderen moet vertellen dat ze tot volgende maand moeten wachten om een nieuwe broek of trui te kopen. En als het de volgende maand nog steeds niet goed gaat, moet je wachten op het vakantiegeld of de dertiende maand. De kleinste tegenslag, wordt meteen een ramp. Ik ben het echt moe om te werken enkel om te overleven en de rekeningen te betalen.”

Leven van een minimumloon, wat betekent dat?



Cyndel Vandemaele
werkt bij
MediaMarkt.

“Bij MediaMarkt halen we de 2.300 euro bruto per maand niet. Ik heb dan nog het geluk dat ik een partner heb waardoor ik er financieel niet alleen voor sta. Ik ben moeder van een zoontje van 2,5 jaar oud en ik heb net besloten om vier vijfde te gaan werken zodat ik wat meer van mijn gezinsleven kan genieten. Dit is een keuze die wij ons kunnen veroorloven omdat wij het financieel ‘op ons kunnen nemen’ aangezien wij met z’n tweeën zijn. Maar dat is niet voor iedereen het geval. Een collega vertelde me eens dat ze ervan droomt haar werkuren te kunnen verminderen. Maar ze woont alleen en kan zich dat niet veroorloven.”



Wij onderhandelen ook voor wie niet (meer) werkt



Je loon is meer dan wat je maandelijks op je rekening gestort krijgt. Ook je sociale-zekerheidsrechten zoals pensioen, ziekte- en werkloosheidsuitkeringen maken deel uit van je loonpakket. Soms spreekt men van 'uitgesteld loon'. Het is loon dat je niet maandelijks ontvangt, maar dat je 'uitgesteld' ontvangt als er zich een 'sociaal risico' voordoet. Denk aan ziek worden, je werk verliezen of ouderdom.

Tijdens de grillen van het leven en de dips van de economie kan je rekenen op de sociale zekerheid om je inkomen op peil te houden. De coronapandemie maakte dit overduidelijk. In 2020 konden maar liefst één miljoen werknemers rekenen op uitkeringen tijdelijke werkloosheid. Enkel dankzij onze sociale bescherming konden vele Belgen het hoofd boven water houden. Maar het systeem

bewijst ook zijn nut in normalere tijden. Zonder de sociale zekerheid zou 42,5 procent van de Belgen in armoede leven. Kortom, het aanvullend loonvoordeel genaamd sociale zekerheid verkleint met 65 procent je risico om ooit in armoede te leven.

Goed brutoloon is belangrijk voor later

Deze loononderhandelingen gaan dus niet enkel over directe opslag, maar ook over toekomstige sociale rechten. Hogere brutolonen vertalen zich automatisch in extra middelen voor de sociale zekerheid. Je brutoloon nu bepaalt je later pensioen, net als je uitkering bij werkloosheid of ziekte. Omgekeerd, lage (bruto)lonen achtervolgen je doorheen je levensloop. Voor vrouwen bijvoorbeeld vertaalt de loonkloof zich uiteindelijk in een echte canyon bij pensionering. Verdienen mannen om en bij de 20 procent meer dan vrouwen, dan loopt de pensioenloof op tot zowat 30 procent. Het belang van het brutoloon verklaart waarom vakbonden ijveren voor opslag in bruto en niet in netto. Bedrijfs- wagen, fietsvergoeding, maaltijdscheques, het is fijn voor wie het krijgt, maar het is letterlijk van geen tel voor je sociale rechten. Je later pensioen stijgt er met geen eurocent door, noch je latere ziekte- of werkloosheids-uitkering. Om dezelfde reden bekijken vakbonden de zogenaamde 'cafetariaplannen' met argusogen. De laatste jaren zijn stelsels waarbij werknemers zelf deels hun loonpakket samenstellen populair, vaak in netto-verhogingen waardoor je minder sociale-zekerheidsrechten opbouwt. Dat is belangrijk om weten wanneer men keuzes moet maken.

Welvaartsenveloppe

In de jaren 1980 en 1990 bleven de pensioenen en uitkeringen ver achter op de evolutie van de lonen. Via de Welvaarts- enveloppe hebben de vakbonden dat weten te keren, al is er nog altijd een lang stuk

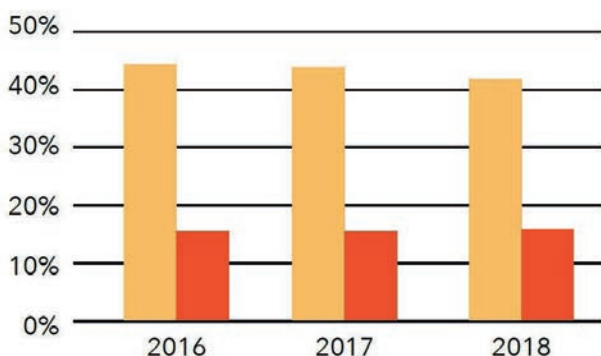
van de weg af te leggen. De Welvaarts- enveloppe, die staat voor een budget van 713 miljoen euro, zorgt ervoor dat opslag voor de werkenden doorsijpelt naar werklozen, zieken en gepensioneerden.

Om de twee jaar onderhandelen vakbonden en werkgevers over de besteding van deze welvaartsenveloppe. Voor 15 september van elk even jaar moeten de sociale onderhandelaars de regering adviseren over de besteding van het budget. Voor de komende twee jaren is 625 miljoen euro voorzien voor hogere vervangingsuitkeringen en 88 miljoen euro

”

Je brutoloon bepaalt je pensioen en je uitkering bij werkloosheid of ziekte

voor de sociale bijstand (het leefloon bijvoorbeeld). De vakbonden willen de middelen prioritair inzetten voor de verhoging van de laagste uitkeringen, om zo de strijd tegen de armoede kracht bij te zetten. De werkgevers weigerden echter een gezamenlijk advies naar de regering te formuleren binnen de wettelijke termijn. Op die manier raakt de discussie over opslag verweekeld met de onderhandelingen over de welvaarts- enveloppe. Het is een slinkse manier van de werkgevers om de onderhandelingspositie van de vakbonden te verzwakken. Ze hopen dat de syndicale organisaties akkoord zullen gaan met een bescheiden opslag omdat anders de verhoging van de uitkeringen niet zouden doorgaan. Kortom, ze trachten de werkenden uit te spelen tegen de inactieven. Het is chantage op kap van de allerzwaksten in onze samenleving. De vakbonden willen dat de discussie over de welvaartsenveloppe los staat van het interprofessioneel akkoord.



■ Armoederisico voor belastingen en herverdeling
 ■ Armoederisico na belastingen en herverdeling
 (Bron: OESO - 2019)

Vooruitgang voor iedereen

Deze loonkrant geeft jou een overzicht van alles wat met jouw loon te maken heeft. Hoe worden lonen gevormd? Hoe belangrijk is het collectief overleg daarbij? Wat is de betekenis van een Interprofessioneel Akkoord daarin?



Vandaag stellen wij vast dat het overleg met de werkgeversorganisaties over jouw loon, heel moeilijk verloopt.

Wij willen een interprofessioneel akkoord voor dit en volgend jaar. Voor ons is zo'n akkoord belangrijk omdat het toelaat dat de arbeidsvoorwaarden van alle werk-

nemers er op vooruit gaan. Van werknemers in de kleine bedrijven tot die in de hele grote. Iedereen kan dus van de voordelen genieten.

Dit is wat wij vragen

1. DAT ER EEN GOED LOONAKKOORD KOMT, D.W.Z.:

- Een indicatieve loonnorm om de lonen te kunnen verhogen.
- Een substantiële verhoging van de minimumlonen en lage lonen, met name door de oprichting van een solidariteitsfonds, met als doel om snel 14 euro bruto per uur of 2.300 bruto per maand te halen.
- En ook dat er goede afspraken komen over werkbare loopbanen en over het einde van die loopbaan (landingsbanen, SWT).

2. DAT DE FOUTE EN ONRECHTVAARDIGE LOONNORMWET WORDT Aangepast.

Deze wet verbiedt om rekening te houden met alle voordelen, kortingen en subsidies die werkgevers krijgen. Het resultaat zijn cijfers die getrukeerd zijn. Het is als een thermometer die niet juist meet. En hij legt een te strak kader op aan de onderhandelaars in de sectoren en de bedrijven.

Lees de volledige loonkrant op www.abvv.be/ipa

De laagste lonen verhogen,

Op 29 maart hebben de werknemers gestaakt. In de huidige context is dit een moedige daad die respect verdient. Het is echter ook een teken dat ze er genoeg van hebben en dat zowel de regering als de werkgevers het signaal serieus moeten nemen.



Enkele maanden geleden was de politieke wereld het erover eens dat er een pre- en post-COVID-19-tijdperk zou komen, dat er zaken moesten veranderen. Maar wat blijkt? De bazen spelen het spel niet mee in het interprofessioneel akkoord 2021-2022, de gelegenheid bij uitstek om de daad bij het woord te voegen.

Voor het ABVV zou het na de COVID-crisis ondenkbaar zijn om terug als vroeger door het leven te gaan. Om de ongelijkheid nog groter te laten worden. Meer dan ooit eisen we een IPA met meer respect voor de werknemers.

Ten eerste door de dwingende norm van 0,4 procent te vervangen door een indicatieve norm. Zo kunnen hardwerkende werknemers in bedrijven die sterker uit de crisis komen een verhoging boven de 0,4 procent krijgen.

Ten tweede, en dit is een andere les die we uit deze crisis moeten trekken, is er dringend nood aan een aanzienlijke verhoging van de laagste lonen. Laten we niet vergeten dat veel werknemers met de laagste lonen in de crisis vaak op magische wijze in de categorie van zogenaamde 'essentiële' sectoren terechtkwamen. Essentieel zijn en slecht betaald worden, wat klopt hier niet?

Het probleem is niet nieuw, maar het is wel verergerd door de crisis. In België is het hebben van een job geen garantie tegen armoede. In veel sectoren bedraagt het brutominimumloon zo'n 9,87 euro per uur of 1.625,72 euro per maand (afhankelijk van sector en anciënniteit). Dit is volstrekt onvoldoende om waardig te kunnen leven. Volgens verschillende studies is een minimumbrutoloon van 14 euro per uur of 2.300 euro per maand essentieel om alle uitgaven te dekken. Kortom, om niet in armoede te hoeven leven.

dat is de Belgische economie stimuleren

Naar een solidariteitsfonds

Natuurlijk zal de verhoging van 9,87 naar 14 euro niet in één keer gebeuren, maar we moeten stoppen met denken dat het onbetaalbaar is. Natuurlijk zijn sommige sectoren niet in staat dergelijke loonsverhogingen toe te kennen. En natuurlijk moeten we waakzaam zijn dat door loonsverhogingen geen jobs verdwijnen.

Daarom stelt het ABVV voor om, in het kader van het IPA, een solidariteitsfonds op te richten. Het idee hierachter? Alle werkgevers laten bijdragen aan de extra kost van het verhogen van het minimumloon voor de betrokken bedrijven. Een werkgeversbijdrage van 0,2 procent van de loonmassa zou het minimumloon met één euro per uur kunnen doen stijgen. Deze stijging mag geen effect hebben op de onderhandelingsmarge voor andere werknemers.

Met zo'n fonds zouden we op korte termijn een aanzienlijke verbetering voor de betrokken werknemers realiseren. Een eerste stap naar de verwezenlijking van de 14 euro.

Waarom zouden we er allemaal bij winnen?

De hele Belgische economie zou baat hebben bij een dergelijke verhoging van de laagste lonen. Gezinnen met een laag inkomen hebben dit geld nodig om dagelijks te kunnen leven. De extra uitgaven zullen rechtstreeks en volledig in de economie terecht komen, wat het herstel van die economie direct ten goede zal komen.

Niet overtuigd? Wij hebben enkele citaten verzameld van deskundigen die dicht bij en ver van onze vakbond staan, maar die hetzelfde zeggen als wij, zowel over de loonnorm als over de stijging van de laagste lonen. Dan zullen we toch niet zo fout zitten, wel? ■

Wat denken de deskundigen?

“Zo'n hoger minimumloon heeft ook op andere vlakken positieve gevolgen: (1) het dringt de armoede terug (2) het draagt bij aan de economische relance en leidt dus tot meer consumptie, (3) het is goed voor de productiviteit: het bevordert het welzijn van de werknemers waardoor ze gemotiveerder zijn en zet ook de werkgevers aan om productiviteitsverhogende maatregelen te nemen en (4) het kan bedrijven aanmoedigen om de kwaliteit van de geleverde diensten en producten te verhogen.

“Mensen in een laagbetaalde job verdienen beter. Joe Biden heeft dat begrepen, maar ook in buurlanden als Frankrijk en Duitsland vinden stijgingen plaats. Een nieuw sociaal contract na corona kan geen genoegen nemen met slechts een minieme stijging van het minimumloon.”

Sacha Dierickx,
 voormalig wetenschappelijk medewerker denktank Minerva en sinds kort adviseur op de ABVV-studiedienst, De Morgen

“De wet op het concurrentievermogen van 1996 bepaalt al 25 jaar hoe sterk onze lonen kunnen stijgen. Zoals het er nu voor staat, is dat 0,4 procent boven op de vermoedelijke inflatie over de komende twee jaar. Daar kun je na belastingen ternauwernood het etentje van betalen om die beloning voor al je harde werk te vieren.”

Ive Marx,
 hoogleraar sociaal-economische wetenschappen UAntwerpen, De Standaard

“De mensen met lagere inkomens zijn dikwijls diegenen die het meest geleden hebben tijdens de crisis. Het zijn ook meestal mensen die een beroep uitoefenen waarvan we nu constateren dat die van enorm maatschappelijk belang is. We ontdekten dat de productiviteit van die mensen heel hoog is. Maar ze zijn onderbetaald. Dat moet rechtgetrokken worden.”

Paul de Grauwe,
 econoom aan de London School of Economics

“Op intellectueel niveau is deze wet (de wet van 1996, nvdr) een gedrocht.”

Etienne de Callatay,
 hoofdeconoom van Orcadia Asset Management

“Bijna tien procent van de werknemers in de Europese Unie leeft in armoede: dit moet veranderen.”

Nicolas Schmit,
 Eurocommissaris

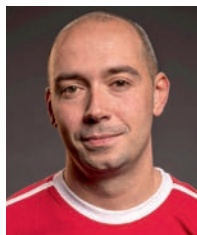
BTB'ers en metallo's over het **IPA-overleg** en hun **strijd om de werknemers te geven waar ze recht op hebben**

De onderhandelingen over een nieuw interprofessioneel akkoord (IPA) zitten nog altijd muurvast. Voornaamste struikelblok is uiteraard de loonmarge van 0,4 procent voor de komende twee jaar. Voor het ABVV en de andere vakbonden is die almoes onaanvaardbaar. 0,4 procent is een slag in het gezicht van de vele werknemers die het land tijdens de coronacrisis hebben rechtgehouden (en nog steeds rechthouden). Wij willen op zijn minst een loonmarge waar goed presterende sectoren en bedrijven in positieve zin van kunnen afwijken (een indicatieve loonnorm).

De werkgevers zijn echter onvermurwbaar. Als je hen bezig hoort, bengelt elke onderneming in ons land aan de rand van de afgrond. Voor de duidelijkheid: wij beseffen ook dat corona voor de grootste recessie in onze naoorlogse geschiedenis heeft gezorgd. Maar achter deze algemene cijfers gaan grote verschillen schuil. Sommige bedrijven doen het momenteel goed tot zeer goed, en daar moeten ook de werknemers de vruchten van plukken. Bovendien zijn wij ervan overtuigd dat meer koopkracht het economische herstel zal versnellen.

De weigering van de werkgevers om water bij de wijn te doen wat de lonen betreft, zorgt er ondertussen ook voor dat er geen afspraken kunnen gemaakt worden over andere IPA-thema's zoals de eindloopbaan (SWT en landingsbanen), de minimumlonen en (onrechtstreeks) ook de welvaartsenveloppe, die dient om de laagste sociale uitkeringen (pensioen, ziekte ...) te verhogen. De komende weken zullen het ABVV en de andere vakbonden dan ook de druk opvoeren met als kers op de taart op 29 maart een 24-urenstaking.

Als BTB en ABVV-Metaal vertegenwoordigen we de stem van onze mensen. Hoe kijken zij naar het vastlopen van het IPA-overleg en naar de onwil van de werkgevers om de werknemers te geven waar ze recht op hebben? Een bloemlezing.


ABVV BTB

Ronny Loubris – Secretaris in Oost-Vlaanderen, ABVV-Metaal

“Als vakbondssecretaris in Zuid-Oost-Vlaanderen is Ronny bevoegd voor heel wat kleinere metaalbedrijven. De werknemers daar zijn wel degelijk bezorgd over de stilstand in het IPA-overleg: “In veel bedrijven die ik opvolg, werken de mensen rond het sectorale minimumloon. Ze krijgen dus minder dan 14 euro per uur. Vaak is er ook geen sprake van andere voordelen zoals premies en bonussen, bijvoorbeeld in het kader van cao 90. Veel arbeiders verdienen 1.600-1.700 euro netto per maand. Als je dan moet zeggen dat er niet meer inzit dan 10 euro bruto opslag per maand, dan komt dat hard aan.”

Hoewel sommige bedrijven vandaag in slechte papieren zitten, ziet Ronny er ook heel wat die mooie cijfers kunnen voorleggen: “Er is wel degelijk geld. Daarom willen wij de ruimte om meer te doen in die bedrijven die veel winst gemaakt hebben. Kijk trouwens ook eens naar de vele voordelen die werkgevers krijgen:

bijdrageverminderingen, RSZ-kortingen, investeringsaftrekken, enzovoort. Al die kortingen mogen niet meegeteld worden bij de berekening van de loonkloof met de buurlanden. Mocht dat wel gebeuren dan zou de loonmarge vanzelf een pak hoger liggen.”

”

We moeten van strijd tegen loonwet een speerpunt maken

De onrechtvaardige loonwet van 1996 – nog een stuk strenger gemaakt in 2017 door de regering-Michel – moet dringend worden aangepakt, aldus Ronny: “De laatste jaren is er altijd veel discussie over de loonnorm. Dat komt door de loonwet die nauwelijks marge biedt. Als ABVV moeten we dus strijden tegen die loonwet. De komende jaren moeten we daar echt een speerpunt van maken, net zoals we doen met ‘Fight for €14’, onze campagne voor hogere minimumlonen.” Ronny besluit: “De voorbije weken hebben we meer dan genoeg gesensibiliseerd en geïnformeerd. Maar de werkgevers willen van geen wijken weten. De enige optie die ons nu nog rest is een 24 urenstaking.”

Gerry Hendrickx – Hoofdafgevaardigde Duracell, ABVV-Metaal

Op batterij-fabriek Duracell was 2020 een topjaar, zegt Gerry: “Het was het beste jaar in onze geschiedenis. We hebben enorm veel productie gedraaid en er is enorm veel werk. De vooruitzichten voor 2021 zijn zelfs nog beter. We zijn volop nieuwe collega’s aan het aanwerven.”

Gerry vindt ook dat een loonmarge van 0,4 procent veel te laag is: “Een goed IPA is belangrijk en noodzakelijk voor alle werknemers. Tijdens de voorbije actiedag hebben wij dan ook onze pamfletten uitgehangen aan de prikklok. Het is belangrijk om de mensen te informeren, zodat ze goed weten wat er allemaal op het spel staat. Op Duracell liggen de werknemers echter niet in de eerste plaats wakker van de loonnorm, maar wel van de regelingen rond de eindloopbaan.”

”

Voor onze mensen zijn eindloopbaanregelingen zeer belangrijk

“Wij zitten hier met een behoorlijk oude werknemerspopulatie”, legt Gerry uit. “Op de werkvloer is er veel bezorgdheid over de regelingen rond SWT en landingsbanen. Het is belangrijk dat de afspraken uit het vorige IPA – zoals de mogelijkheid om in een landingsbaan te stappen vanaf 55 jaar met behoud van uitkering – verlengd worden. Op bedrijfsvlak maken we trouwens volop werk van een goed eindloopbaanbeleid. Enkele weken geleden hebben we met de directie een mooi loopbaanakkoord onderhandeld. Maar de reikwijdte van dat akkoord hangt natuurlijk sterk af van wat er wettelijk allemaal mogelijk is.”





Luc Cnockaert - delegée Alders International Transport, BTB-ABVV

“Door de starre, arrogante en onaanvaardbare houding van de werkgevers krijgen wij het gevoel terug af te zakken naar de jaren 1900. Het is van groot belang dat wij ons als vakbonden weer verenigen om een sterk, strijdlustig front te profileren tegen de loonafbraak die er momenteel gaande is.”

“In onze sector (transport) draaien de mensen zware shiften om de economie draaiende houden. Ze doen dat bovendien nog steeds voor lonen die tot op heden lager liggen dan de lonen in de poetssector. Een verhoging van 0,4 procent is dan ook absoluut onaanvaardbaar. Ook wordt er in vele sectoren steeds meer flexibiliteit verlangd, maar ze vergeten wel hiervoor de correcte vergoeding te betalen.”

“Als eindeloopbaner moet ik ook met lede ogen aanzien dat er in het SWT en de landingsbanen wordt gehakt. Dat brengt het mentale welzijn in het gedrang, zeker in tijden waarin we allemaal ook nog eens op de toppen van onze tenen lopen door alle opgelegde maatregelen tegen deze pandemie.”

”

We grijpen terug naar onze strijdlust

“Ikzelf heb er als 65-jarige bijna een volledige loopbaan opzitten in het transport. Ik heb mijn hele vakbondsleven (meer dan 25 jaar) moeten strijden en onderhandelen om het leef- en werkbaar te houden voor alle partijen. Omdat ik werd omringd door de juiste kameraden, is mij dat over de afgelopen jaren redelijk goed gelukt. Tot nu ... De werkgevers verschuilen zich achter een fenomeen, Covid-19, om plots niets dan walgelijke, onaanvaardbare en verwerpelijke voorstellen op tafel te gooien.”

“Ik ontken niet dat er bedrijven in moeilijkheden verkeren, maar dat wil niet zeggen dat degenen die momenteel monsterwinsten maken niet méér kunnen doen om de loononderhandelingen te steunen. Zo wordt onze economie

weer op gang geholpen. Tevreden werknemers maken bloeiende bedrijven.”

“Tot slot kan ik enkel concluderen dat er ons door de huidige dwarse opstelling van de werkgevers nog maar één middel rest om hen de ogen te openen. En dat is teruggrijpen naar de strijdlust van de vakbonden en hen door acties hun ongelijk doen inzien.”

Kevin Willems – Hoofdafgevaardigde Punch Powertrain, ABVV-Metaal

Op Punch Powertrain in Sint-Truiden, waar versnellingsbakken worden gemaakt, gaat het al een hele tijd economisch niet goed. In 2019 was er een grote herstructurering en de coronacrisis heeft de situatie nog erger gemaakt. In de woorden van Kevin: “Er is vandaag zeer veel werkloosheid. Elke arbeider wisselt twee weken werken af met twee weken stempelen. We verwachten pas beterschap in 2023. Vanaf dan treedt ons nieuw contract met PSA in werking voor de productie van hybride en elektrische transmissies.”

Maar dat betekent niet dat de werknemers op Punch tevreden zijn met een loonsverhoging van 0,4 procent: “Dat is te weinig. Het loon van veel werknemers is vandaag gewoon te laag. Ik kijk trouwens niet alleen naar mijn eigen fabriek, er zijn veel ondernemingen die momenteel goed presteren.

Sommige sectoren hebben het zelfs beter gedaan door corona, denk maar aan de voedings- en transportsector. Wij hebben dan ook deelgenomen aan de sensibiliseringsacties in februari, onder meer door het uitdelen van pamfletten aan de collega's.”

”

IPA is in eerste plaats een verhaal van solidariteit met alle werknemers

Voor Kevin betekent een IPA in de eerste plaats een verhaal van solidariteit met alle werknemers: “Een sterk interprofessioneel akkoord is nodig om iedereen betere loons- en arbeidsvoorwaarden te geven. Ook voor diegenen die werken in minder sterke sectoren en bedrijven. Het gaat daarbij niet alleen over loon maar ook over eindeloopbaanmaatregelen (zoals landingsbanen en SWT), over werkbaar werk, enzovoort.

Als het ABVV aankondigt dat er een staking komt, dan zullen wij ons daarbij aansluiten. ABVV-Metaal op Punch zal solidair zijn.”



Voor ABVV-Metaal en BTB is het zonneklaar: we hebben nood aan een deftig interprofessioneel akkoord, dat tegemoetkomt aan de noden en bezorgdheden van de gewone mensen. Onze eisen - een indicatieve loonnorm, sterke eindeloopbaanmaatregelen, hogere minimumlonen - zijn al lang duidelijk. Het wordt tijd dat de werkgevers over de brug komen en de werknemers eindelijk geven waren ze recht op hebben!



Carine Dierickx - Gewestelijk secretaris Antwerpen-Waasland, BTB-ABVV

“Iedereen kijkt uit naar die loonsopslag, omdat je voelt dat iedereen het water aan de lippen heeft. We hebben enerzijds een groep van mensen die het financieel moeilijk hebben gehad en die hopen dat er iets komt om die zorg wat te verlichten. En dan heb je een groep van werknemers die heel hard gewerkt hebben en die amper vergoed zijn geweest voor al dat extra werk. De magazijnen puilden uit, alles stond overal op de grond en aan de lopende band konden de werknemers gewoon niet volgen door die hoge werkdruk. Die mensen hebben niks gekregen, geen coronapremie, geen bonus ... nul komma nul. Zij moesten wel die extra flexibiliteit tonen, extra shiften draaien omdat het zo druk was. Het IPA moet dan het lichtpuntje zijn in donkere dagen.”

”
IPA moet
lichtpuntje
zijn in
donkere
dagen

“Ik vind daarom de indicatieve benadering de beste aanpak. Waar het moeilijk is gegaan, moeten we absoluut een minimum voorzien, want de kosten zijn ook voor hen gestegen en de index voldoet niet. Waar het zeer goed is gegaan en waar ook winsten gemaakt zijn, daar moeten we voor meer gaan. Dat kan toch niet dat die 0,4 procent daar ook dan het maximum is? Op een schamel uurloon is 0,4 procent echt een druppel op een zeer, zéér hete plaat.”

“Ik had ergens verwacht dat de Nationale Bank zou bijspringen met hun reserve. Dat mogen ze inschakelen wanneer het echt nodig is. Dat lijkt me nu toch wel het geval. Dat is nog eens 0,5 procent. Dat voel je dan toch al beetje meer op je loonbriefje, hé.”

“We weten dat het niet overal goed is gegaan, we moeten realistisch blijven. Maar we moeten wel iets substantieels hebben. Ga het maar eens in een bedrijf uitleggen waar ze heel hard gewerkt hebben, waar ze extra weekenden gedraaid hebben, dag en nacht hebben gewerkt: ‘Het gaat te slecht met de economie, jullie kunnen niks extra krijgen.’ Dat krijg je daar niet verkocht.”

“Hoe hard zet je nu in op het IPA? We moeten daar actie voor voeren, dat is nu duidelijk. We vragen veel van onze mensen, zij voelen dat in hun portemonnee door het loonverlies bij een staking. Na het IPA volgen nog de sectoren, ook daar zullen we nog serieuze strijd moeten leveren. Met opnieuw inspanningen van iedereen. Maar het is nodig dat we nu actie voeren want het IPA is meer dan alleen maar loonsopslag hé. Het is ook het akkoord rond tijds-krediet, eindeloopbaan, SWT ... Dat staat ook allemaal op de helling. We moeten de bejubelde mensen die gevochten hebben, mee de economie draaiende hebben gehouden, ook belonen met een goed IPA.”

“Je zit helaas met die grote verschillen, daar moeten we mee werken. Want je hebt andere sectoren waar het werk stillag. Zij begrijpen beter dat er niet zoveel manoeuvreerruimte is voor opslag. Je zit dus echt met een uiteenlopend publiek en moet daarom voor iedereen het beste uit de brand proberen te slepen.”

“We moeten onze krachten bundelen, zorgen dat we gaan voor een rechtvaardig IPA, waarin alle partijen zich kunnen vinden: zowel de bedrijven die hard gewerkt hebben en waar marge is, maar ook werknemers van bedrijven die het zeer moeilijk hebben een sprankeltje hoop geven.”

“Bedrijven zijn tijdens de crisis (en nog steeds) geholpen geweest door de overheid, maar wie helpt nu de werknemer? Zij hebben ook de gevolgen van de coronacrisis serieus ondervonden, mensen verloren, hard gewerkt of ook niet gewerkt. De middenweg bestaat er momenteel niet.”



Lees nu de nieuwe be motion!



Vanaf nu ook MagMetal Compact!

Met een selectie artikels voor de nieuwsgierige militant.

AB InBev legt linkse vakbonden het zwijgen op

Met man en macht verzet AB InBev zich overal ter wereld tegen werknemers die in de fabrieken van de biergigant opkomen voor werknemersrechten en voor veiligheid. ABVV Horval hekelt de strategie van de biergigant en de manier waarop die linkse vakbonden het zwijgen oplegt wanneer die zich wél durven verzetten.

Vanaf het begin van de pandemie bracht AB InBev zijn Belgische werknemers in gevaar door bij de pakken te blijven zitten, ondanks talrijke aanmaningen van het personeel. Er ontstond een coronacuster op de site van Jupille. Daarop volgde een reeks vakbondsacties en het werk werd neergelegd. Bij wijze van vergelding werden de werknemers geïntimideerd en bedreigd door de directie van de site, die een beroep deed op gerechtsdeurwaarders.

Dreigementen

Onlangs kondigde AB InBev aan dat tientallen banen zouden geschrapt worden op de site van Jupille. De brouwer dreigt ermee om de productie van Stella Artois over te brengen naar de Verenigde Staten, onder andere door de vele werkonderbrekingen op de site.

Het is eigenlijk niet nieuw dat de wereldwijde nummer één in de biersector zijn activiteiten verplaatst naar een plek waar de vakbonden veel minder sterk staan.

Zo kan AB InBev de linkse vakbonden mijden. Dat zien we ook in Latijns-Amerika, waar AB InBev meerdere fabrieken heeft. Zo sluit in Colombia een fabriek na 32 jaar de deuren omdat het bedrijf de productie verhuist naar Panama.

In Latijns-Amerika gaat het er veel erger aan toe als bij ons. Het coronavirus heeft hier hard toegeslagen terwijl de toestand daarvoor al heel onstabiel was. Werknemers in de fabrieken proberen - terecht - om hun gezondheid en hun job te beschermen. AB InBev laat zich echter van een zeer brutale kant zien en voert een gewelddadig en repressief beleid tegen de linkse vakbonden. Het bedrijf deinst er niet voor terug om de vakorganisaties tegen elkaar uit te spelen en om de vakbonden te steunen, of zelfs te versterken, die met hen willen samenwerken. Dat maakt deel uit van een algemene strategie om niet anti-syndicaal over te komen.



Met deze affiche hekelt ABVV Horval het autoritaire en gewelddadige gedrag van AB InBev. Samen met onze kameraden uit Honduras, Colombia, El Salvador en Peru zullen we dit laten zien in de verschillende fabrieken van de groep wereldwijd. De strijd voor veiligere en rechtvaardigere arbeidsvoorwaarden en voor het behoud van de syndicale basisrechten gaat voort, overal ter wereld. ■

**SYNDICALE PREMIE HORECA
€145 VANAF 1 APRIL 2021**



ABVV Horval
Horeca | Meer info: www.horval.be

Diepvriesfrietindustrie

Grote vraagtekens bij veiligheid van werknemers

Op 3 maart zond de RTBF een aflevering uit van #Investigation over de Belgische diepvriesfrietindustrie en de arbeidsvoorwaarden in die sector. De rijke 'frietmarchands' doen er alles aan om de werksituatie, die zo uit een roman van Zola zou kunnen komen, te camoufleren.

Clarebout, Mydibel, Lutos, Ecofrost zijn de vier Belgische reuzen in de productie en verkoop van diepvriesproducten op basis van aardappelen. België is op dit vlak de wereldwijde nummer één met een totaal omzetcijfer van meer dan drie miljard euro. Maar wat schuilt er écht achter deze zeer winstgevende industrie die ons land wereldwijd symboliseert?

De frietindustrie zou één van de gevaarlijkste sectoren zijn voor de werknemers. De sector kent het hoogste aantal arbeidsongevallen. Al jaren doet het ene ongeval zich voor na het andere. De teller staat ondertussen al op duizenden ongevallen: in de aflevering wordt er gesproken van 2.800 ongevallen tussen 2015 en 2019 in alle fabrieken van het land.

In de aflevering werden meer bepaald de verschrikkelijke en onaanvaardbare toestanden getoond in de fabriek van de Clarebout-groep, Europese marktleider, in Warneton in Picardisch Wallonië. Er werden verschillende gerechtelijke onderzoeken gevoerd naar het bedrijf omwille van de vele arbeidsongevallen. Twee Franse werknemers stierven er zelfs, zonder dat Clarebout in opspraak kwam. Dan hebben we het nog niet eens over de verschillende inbreuken op het vlak van milieubescherming.

Al jaar en dag hekelt ABVV Horval Wapi ten stelligste dit flagrant en overduidelijk gebrek aan veiligheid voor de werknemers in de sector, en betreurt dat de bevoegde overheden geen enkele actie ondernamen. Het Waals gewest steunt immers zeer actief deze bedrijven. Gaan het gewest, de overheid en de ministers nog lang wachten? Het is onaanvaardbaar dat bedrijven zoals Clarebout in Warneton, waarvan de zetel gelegen is in Nieuwkerke in Vlaanderen, gesteund worden door overheidsgeld, terwijl ze de veiligheid van hun werknemers niet respecteren. Het zijn net de werknemers die hulp en steun nodig hebben. ■

Chocolade- en koekjesfederatie: leugens en valse beloftes

Al drie keer werd het uitrollen van een functieclassificatie voor de deelsectoren chocolade en koekjes opgenomen in het sectorakkoord, maar nu keert de federatie haar kar. Deze classificatie is nochtans een onderdeel van het sectorakkoord.

Wij hebben natuurlijk weinig te zeggen over de interne werking van Fevia, maar wel over het sluiten van sectorakkoorden. Wanneer wij naar de onderhandelingstafel trekken, dan doen wij dit met een duidelijk mandaat van onze leden. Wanneer wij tot een potentieel akkoord komen, leggen wij de tekst ook ter goedkeuring voor aan onze achterban alvorens wij onze handtekening zetten. Moeten wij hieruit de conclusie trekken dat Fevia rond de tafel gaat zitten zonder duidelijk mandaat? Of dat de leden van Fevia hun akkoorden niet naleven?

De doorslaggevende reden om de uitrol van een functieclassificatie te weigeren was volgens de deel-

sectoren de vrees voor een stijging van de loonkost. Is dit geen bewijs dat de betrokken bedrijven al die tijd een aantal functies in een te lage looncategorie hebben geplaatst en dus hun personeel te weinig betalen voor de functie die ze uitoefenen? Het zou hier dus gaan over een correctie voor werknemers die al die tijd te weinig betaald kregen. We spreken dus niet over loonsopslag maar over een eerlijke verloning volgens de functie die ze uitoefenen.

Als de werkgevers zomaar kunnen beslissen welk deel van het akkoord ze naleven, wat houdt ons als werknemers dan tegen hetzelfde te doen? Zo staat er in het sectorakkoord: "De syndicale organisaties verbinden zich ertoe geen andere eisen te stellen op ondernemingsniveau dan de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst."

Welke waarde heeft het akkoord als de werkgevers naar eigen goeddunken kiezen wat ze wel en niet naleven? ■

EEN PRIKJE EN DE VRIJHEID LONKT



BBTK
ABVV



Bijna een jaar geleden drong het coronavirus ons leven binnen en haalde alles overhoop: onze gewoontes, onze manier van leven, onze band met de wereld, onze sociale contacten, onze werkomstandigheden, ...

Sommigen moesten het afgelopen jaar ook een dierbare afgeven, het leed in de ogen kijken, zelf vechten tegen de ziekte. Het was een jaar van opoffering waarbij onze vrijheden zwaar op de proef werden gesteld. Tegen die onzichtbare vijand heeft iedereen zware inspanningen moeten leveren.

In die donkere periode hebben de werknemers alles gegeven om de economie van dit land draaiende te houden, ondanks de gezondheidsrisico's en de moeilijke werkomstandigheden. De zogenaamde 'essentiële' sectoren zoals de gezondheidszorg, de woonzorgcentra, de handel, het onderwijs, ... beleven al maandenlang chaotische en uitputtende tijden. In andere sectoren die als gevolg van de lockdown(s) en de regeringsbeslissingen hun activiteiten noodgedwongen moesten staken, dreigen herstructureringen en zelfs faillissementen. Voor veel andere werknemers is telewerk al heel lang de norm en begint het gebrek aan een normaal leven en aan menselijke contacten zwaar door te wegen.

Om uiteindelijk toch te kunnen terugkeren naar 'het nieuwe normaal' moeten we allen de gezondheidsmaatregelen blijven naleven:

- ▶ Draag een mondkap om jezelf en de anderen te beschermen
- ▶ Respecteer 1,5 m sociale afstand
- ▶ Was geregeld je handen
- ▶ Beperk je contacten

Als we onze krachten blijven bundelen, zullen we erin slagen om dat virus te verslaan. Solidariteit tussen ons allen is en zal meer dan ooit van essentieel belang zijn. Intussen loopt de vaccinatiecampagne en ook die zal allesbepalend zijn. Het staat iedereen vrij om zich al dan niet te laten vaccineren. Maar onthoud vooral: hoe meer mensen zich laten vaccineren, hoe sneller we mogen hopen om te kunnen terugkeren naar ons oude leven. Ook al zal dat nooit meer helemaal hetzelfde zijn.

**Laat ons samen het coronavirus bestrijden.
Een prikje en de vrijheid lonkt.**

Heeft u vragen over vaccinatie? Wil je er meer over weten?
Neem een kijkje op <https://www.laatjevaccineren.be/>

www.bbtk.org

Telewerk: top of flop?

Nieuwe enquête en nieuwe regels rond vergoedingen.

Enkele maanden geleden hielden we een enquête over hoe jij telewerk ervaart. We kregen heel wat respons, waarvoor onze dank. De enquête leverde belangrijke lessen op die bepalend worden voor hoe telewerk er morgen zal uitzien. Als vakbond krijgen wij immers steeds meer vragen in de bedrijven om te onderhandelen over de invoering of uitbreiding van structureel telewerk. Een volledige analyse van de resultaten vind je op onze website.

Intussen blijft het telewerk duren. Sommigen werken al bijna een jaar van thuis uit. Daarom starten we een tweede enquête om andere aspecten te belichten. We willen weten of de perceptie en de situatie van werknemers intussen veranderd zijn. Jouw mening telt.

➔ Vul de nieuwe enquête in op www.bbtb.org

Sinds januari bestaat er trouwens een tijdelijke cao (cao 149) over aanbevolen of verplicht telewerk wegens de coronacrisis om deze ongeziene situatie juridisch te omkaderen. De BBTK wil dat die cao leidt tot besprekingen om tijdelijke cao's te sluiten in alle bedrijven van het land waar getelewerkt wordt of waar voordien geen structureel of occasioneel telewerk bestond.

Veel werknemers stellen zich vragen over de fiscale en financiële impact van telewerk. Heb ik recht op een vergoeding? Moet mijn werkgever het materiaal terugbetalen dat ik heb moeten kopen? Sinds 1 maart zijn er nieuwe regels voor de toekenning van onkostenvergoedingen aan telewerkers.

➔ Wil je meer weten? Surf naar www.bbtb.org

Telewerk is intussen helemaal ingeburgerd en vormt een uitdaging voor de toekomst.

Maar hoe ervaren de werknemers dit? Wij laten enkele respondenten uit de eerste enquête aan het woord.

“Ik werkte voor de coronacrisis al af en toe van thuis. Op zich is het wel prettig want je bespaart tijd omdat je je niet verplaatst en je kan tijdens een pauze wat huishoudelijk werk doen. Toch valt het me zwaar om de hele tijd van thuis uit te werken. Ik mis het contact met de collega's en het is niet altijd de efficiëntste manier van werken met kinderen in huis. In een ideale wereld werk je één of twee dagen per week van thuis en de rest op kantoor. Dat lijkt me een mooi evenwicht.”

“Bij mij op het werk bestond er vóór de crisis geen telewerk. Het was een flinke aanpassing. Ondertussen ben ik het wel gewoon. Die eerste maanden liepen niet zo vlot, ik had niet het juiste materiaal om comfortabel te werken. Ik heb dan zelf wat materiaal aangekocht: een tweede scherm en een betere stoel. Gelukkig kan ik wel in een aparte ruimte werken. Voorlopig hebben we geen vergoeding ontvangen voor het aangekochte materiaal ... We krijgen wel 20 euro per maand terugbetaald omdat we onze eigen internetverbinding gebruiken. Omdat de situatie ongezien is, vind ik het goed zo maar ik zou in de toekomst wel graag duidelijkere afspraken maken over telewerk.”

“Telewerk heeft duidelijke voordelen ... maar ook nadelen. Ik win tijd omdat ik niet moet pendelen maar ik spendeer die tijd door meer te werken. Het maakt dus eigenlijk weinig verschil voor mij. Ik ben natuurlijk blij dat ik kan telewerken en dus mijn loon blijf houden maar ik hoop dat de situatie niet blijft duren. Ik verkies toch om privé en werk duidelijker te scheiden. Nu loopt het in elkaar over waardoor je nooit echt deconnecteert. Letterlijk en figuurlijk. Al moet ik toegeven dat het soms ook wel gemakkelijk is om je eigen schema te bepalen. Zo ga ik bijvoorbeeld de kinderen van school halen en werk daarna nog even door.”



Vraag Antwoord

Hoe zat het nu weer met de index, bruto-netto en mijn eindejaarspremie?

1 Bruto en netto, wat is het verschil?

Het brutoloon dat op je loonbrief staat, is niet het bedrag dat op je bankrekening komt. Van dit brutobedrag worden automatisch een aantal zaken afgehouden. Wat je overhoudt is je nettoloon.

Van je loon gaan de bijdragen aan de sociale zekerheid af. Met deze bijdragen wordt de sociale zekerheid gefinancierd. Die zorgt dat je toch een inkomen hebt als je ziek of werkloos wordt, tijdskrediet opneemt, met pensioen gaat ... Daarnaast zorgt de sociale zekerheid ook voor de financiering van de gezondheidszorg. Zo behoedt de sociale zekerheid heel veel Belgen van armoede. Er wordt van je loon een persoonlijke bijdrage ingehouden. Dit is 13,07 procent van je brutoloon. Dit kan minder zijn als je loon in de buurt komt van het minimumloon. Naast jouw persoonlijke bijdragen betaalt de werkgever ook een werkgeversbijdrage. Controleer zeker of je werkgever je werk als loontrekkende aangeeft. Wie in het zwart werkt, bouwt geen pensioenrecht of recht op werkloosheidsuitkering op.

Naast een bijdrage voor de sociale zekerheid, wordt ook bedrijfsvoorheffing ingehouden van je brutoloon. Deze bedrijfsvoorheffing is een voorschot op je belastingen.

2 Wat was de index nu ook alweer?

Lonen worden automatisch geïndexeerd. Dat betekent dat ze aangepast worden aan de stijgende levensduurte. De index wordt bepaald op de indexkorf. Deze korf bevat ongeveer duizend producten en diensten. In de jaren 1990 werden tabak, alcoholische dranken, benzine en diesel uit de indexkorf gehaald. Sindsdien spreekt men van de gezondheidsindex.

De automatische aanpassing van de lonen aan de index is niet bij wet maar in sectorale cao's geregeld. Daarom wordt de indexering niet voor iedereen op hetzelfde moment doorgevoerd. Dat verschilt per sector.

3 Krijg ik een eindejaarspremie?

Je hebt recht op een eindejaarspremie als dat zo bepaald is in je sector, onderneming, individuele arbeidsovereenkomst of als er een

belofte is van je werkgever om die uit te betalen. Een eindejaarspremie is een vorm van loon waar belastingen op betaald worden. Je kunt de eindejaarspremie ontvangen als dertiende maand of vast bedrag. Bij ontslag, heb je in de meeste gevallen recht op het reeds opgebouwde deel van je eindejaarspremie. Ook als uitzendwerknemer heb je recht op een eindejaarspremie, als je minstens 65 dagen of 494 uren gewerkt hebt tijdens de referentieperiode van 1 juli tot 30 juni, tewerkgesteld via één of meerdere uitzendkantoren.

4 Wat met overuren?

Je maakt in principe overuren als je meer dan negen uur per dag of veertig uur per week aan de slag bent. Heel vaak zijn hier afspraken voor binnen je bedrijf of sector. Maak je overuren, dan heb je recht op overloon. In de meeste gevallen moet het met inhaalrust gecompenseerd worden. Je kunt sinds 2017 ook 'vrijwillige overuren' maken. Hiervoor moet je een geschreven overeenkomst met je werkgever hebben. Elke werknemer kan de inhaalrust van 91 overuren per kalenderjaar laten uitbetalen in plaats van deze effectief op te nemen. Dit is een keuzerecht voor de werknemer: de werkgever kan dat niet verplichten.

5 Wat zijn extralegale voordelen?

Extralegale voordelen zijn vergoedingen die je, naast je loon, van je werkgever kunt krijgen voor het werk dat je levert. Jouw voordeel is een verhoogde koopkracht. Nadeel is wel dat deze minder opleveren voor de sociale zekerheid en dat je ook minder rechten, zoals pensioenrechten, opbouwt. Ook bij ziekte en ongeval worden extralegale voordelen meestal niet meegeteld in de berekening van uitkeringen. Of je recht hebt op maaltijd- en ecocheques hangt af van de sector en het bedrijf waar je werkt. Vraag dat zeker na. Heb je er recht op, dan krijg je per gepresteerde werkdag één maaltijdcheque van maximaal acht euro. Ze bestaan enkel nog in elektronische vorm. Of je recht hebt op een aanvullend pensioen hangt af van de sector of bedrijf waarin je werkt. Sommige werknemers krijgen een bedrijfswagen. Je kunt overwegen om die in te ruilen voor een mobiliteitsbudget, dat duurzame vervoermiddelen aanmoedigt. ■

”

Door de index wordt jouw loon aangepast aan de stijgende prijzen

Agenda

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

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

29 maart

Stakingsdag van het vakbondsfront

Geen dienstverlening ABVV

1 april 14u

Info deeltijds werken

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

2 april 9.30u

Vergadering werklozencomité

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

5 april

Wettelijke feestdag

Geen dienstverlening ABVV

8 april 13.30u

Werken met de VDAB-tools

Info- & doe-sessie voor werkzoekenden
 Inschrijven: 03 220 66 44
loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

19 april 14u

Basisinfo voor werklozen

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

21 april 14u

Info Interim

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

22 april 13.30u

Werken met de VDAB-tools

Info- & doe-sessie voor werkzoekenden
 Inschrijven: 03 220 66 44
loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

23 april 9.30u

Vergadering werklozencomité

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

26 april 9u

Start sollicitatietraining

Meerdaagse cursus tot 6/5
 ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
 Inschrijven: 03 220 66 13
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

1 mei

Feest van de Arbeid

Volg onze sociale media voor info

6 mei 13.30u

Werken met de VDAB-tools

Info- & doe-sessie voor werkzoekenden
 Inschrijven: 03 220 66 44
loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

10 mei 13.30u

Basisinfo voor werklozen

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

12 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



Dirk Schoeters over zijn pensioen: "Ik ga niet de hele voormiddag in kamerjas en op sloefen de krant lezen, na een middagdutje een wandeling maken met de hond, om dan tegen zessen de patatten te schillen en het eten te bereiden."

“Steeds met oog op de toekomst”

De laatste vrijdag van januari. Een tijdperk wordt virusvrij afgesloten. Met een liveshow neemt ABVV-regio Antwerpen digitaal afscheid van zijn 'patron'. Met humor en emoties. Medewerkers, kameraden, vrienden en familie volgen het gebeuren rechtstreeks van thuis of vanop hun werkpost. 26 jaar lang leidde Dirk Schoeters onze vakbond. Steeds vooruit en tot op de laatste werkdag met focus op de toekomst. Een paar weken na dat afscheid sprak DNW met de voormalig algemeen secretaris van ABVV-regio Antwerpen. Over het verleden maar ook over de toekomst van het ABVV.

Dirk, je bent nu een paar weken met pensioen. Word je het al een beetje gewoon?

Dirk Schoeters: "Het is maar wat je bedoelt met pensioen. De afgelopen weken heb ik nog veel tijd nodig gehad om mijn professionele zaken af te ronden. Pas nu ben ik bezig met mijn toekomstplannen. Het zal je niet verbazen maar ik ga niet de hele voormiddag - in kamerjas en op sloefen - de krant lezen, na een middagdutje een wandeling met de hond doen, om dan tegen zessen de patatten te schillen en het eten te bereiden. Dat is niet het gepensioneerde leven dat ik mezelf zie leiden. Ik blijf actief binnen de socialistische beweging, daar waar men mijn ervaring en engagement kan gebruiken."

"Veel kan ik daar voorlopig niet over zeggen. Er zijn enkele bestuursmandaten bij. Nu ik meer tijd heb, kan ik mijn betrokkenheid bij sommige organisaties, in meer of mindere mate, versterken. Denk maar aan onze landelijke vzw Vorming en Actie die zich bezighoudt met vorming en ondersteuning van militanten en werkzoekenden. Ik blijf daar voorzitter van. Ondertussen ben ik ook bestuurslid van FOS-socialistische solidariteit. Dat is voor mij helemaal nieuw. De concrete samenwerking en solidariteit met landen in het zuiden, zoals het FOS dit organiseert, geeft een totaal nieuwe dimensie aan



In de tweede helft van de jaren '90 heeft ons gewest kunnen forceren dat we met onze dienstverlening ook werkloze leden op een pad naar werk zetten

mijn engagement. In het verleden ben ik daar als gewestelijk secretaris niet aan toegekomen. Dit soort uitdagingen wil ik nu aangaan."

Gewestelijk secretaris van het ABVV is geen gemakkelijke job. Wat heeft gemaakt dat je die functie in 1994 aanvaard hebt?

"Ik was beroepssecretaris bij de Algemene Centrale. Dat is een grote centrale met een aantal zeer uitdagende sectoren. Niet alleen de grote, sterke syndicale bastions zoals de bouw, scheikunde en petroleum. Ook de kleine sectoren waar het moeilijker is om syndicaal aanwezig te zijn. In die kleinere sectoren is de ondersteuning van het interprofessionele ABVV veel meer nodig. Niet in het minst omdat bij die groep van werknemers een belangrijk stuk van je syndicale overtuigingskracht ligt in de dienstverlening die je kan bieden."

Dirk Schoeters

Berchem, 3 januari 1956

1974-1978	Lic. Toegepaste Economische Wetenschappen (RUCA, 1978)
1979-1980	Militaire dienst
1980-1984	Leraar economische vakken
1984-1994	Secretaris Algemene Centrale Antwerpen. Sectoren schoonmaak, bewaking, tabak en dierentuin
1994-2021	Algemeen secretaris ABVV-regio Antwerpen

“Van in het begin was mijn uitdaging om het ABVV op twee vlakken te versterken: op vlak van dienstverlening én op vlak van sociaaleconomische aanwezigheid in de regio. Dat is de handschoen die ik toen heb opgenomen.”

En waar je 26 jaar lang voor gegaan bent.

“Dat ik dit 26 jaar lang gedaan heb, heeft twee redenen. Na het overlijden van mijn oudste zoon wou ik mijn vertrouwde biotoop niet ruilen voor andere oorden. En: veranderingen doorvoeren in onze vakbond kan alleen maar vanuit een machtsbasis. Een groot gewest kan een hefboom zijn als de beroepscentrales hun violen op elkaar afgestemd hebben en houden. Op dat moment heb je – met de macht van het getal én met de goede argumenten – de mogelijkheid om iets in beweging te zetten ten voordele van de leden.”

Impact is daarbij dan eigenlijk belangrijker dan macht?

“Dat is net de missie van ABVV-regio Antwerpen. Door optimale dienstverlening een goed imago opbouwen, waaruit de impact voortvloeit die nodig is om zaken te doen bewegen. Zowel binnen als buiten de eigen organisatie.”

Aan die syndicale dienstverlening hecht je veel belang. Hoe is die geëvolueerd?

“Het lijkt misschien niet altijd zo, maar in die 26 jaar is veel veranderd. Niet altijd op een goede manier. Het ABVV gebruikt de digitale mogelijkheden bijvoorbeeld dikwijls op een mechanische manier. We schrijven elkaar e-mails in plaats van brieven. Het zou er nog aan moeten mankeren. Maar er is geen databeheersysteem waarin je die e-mails kunt klasseren en kan archiveren op een manier dat je ze ook gemakkelijk terugvindt. Eén document wordt naar verschillende personen gemaïld die dan op de eigen computer maar een plaatsje moeten vinden om het op te slaan.”

“Er is heel wat veranderd binnen het ABVV. We communiceren per mail met leden, sturen hen e-zines, zitten op sociale media. We gebruiken het wel allemaal, maar niet op een oordeelkundige manier. De contacten met een lid via allerlei kanalen houden we niet bij in één opvolgsysteem. Het einde van de 20ste eeuw zijn we ondertussen binnengestapt. De sprong naar de 21ste eeuw, namelijk op een verantwoorde communicatieve wijze omgaan met die digitalisering, moeten we nog maken.”

De syndicale dienstverlening is in die jaren wel breder geworden.

“Toen ik begon was het ABVV in belangrijke mate bezig met zijn actieve leden. Ten aanzien van werklozen namen we er vooral genoeg mee om hun werklozen-uitkering snel en correct te betalen. In de tweede helft van de jaren '90 heeft ons gewest kunnen forceren dat we met onze dienstverlening ook werkloze leden op een pad naar werk kunnen zetten. Samen met Marina Van den Bulck heb ik Renaat Landuyt, toenmalig Vlaams minister van Werk, overtuigd om een project te steunen dat werklozen begeleidt naar werk. Het zogenaamde Bijblijfproject, nu Loopbaanadvies.”

“Sindsdien is onze dienstverlening altijd maar verbreed. ABVV-regio Antwerpen heeft Loopbaanbegeleiding mee uitgebouwd en de eigen arbeidsmarktgerichte opleidingen van onze vzw KOPA altijd fanatiek ondersteund. Op die manier bieden we ook kansen aan moeilijk te plaatsen werkzoekenden. Deze dimensie van dienstverlening hebben we in de loop van die 26 jaar sterk ontwikkeld met het Antwerps ABVV.”

“Wat mij betreft hebben we met het hele team in 2019 de kroon op het werk gezet met ‘Oog voor de toekomst’. Met steun van de centrales hebben we op dat gewestelijk congres de krachtlijnen getrokken voor een ABVV van de 21ste eeuw. Niet alleen het Antwerps ABVV, maar het hele ABVV. Dat moet professioneler, transparanter, efficiënter worden en in dienst staan van alle leden.”

Hoe moeten de leden zich dat ABVV van de toekomst voorstellen?

“Over enkele jaren moet een lid van om het even waar en op eender welk moment beroep kunnen doen op de vakbond. Met een applicatie op de smartphone heeft hij of zij heel gemakkelijk toegang tot onze digitale dienstverlening die, indien nodig, naadloos overgaat in persoonlijk contact (via chat of telefoon) of leidt tot ‘face-to-face’ dienstverlening.”

“De tijd en energie die we met digitaliseren winnen, gaat naar leden voor wie, om welke reden ook, onze digitale dienstverlening niet toegankelijk is of niet geschikt. Zij kunnen op een comfortabele manier, in veel minder drukke kantoren terecht met eender welk probleem binnen het syndicaal dienstverleningspakket.”

Bedankt Dirk. Niet alleen voor dit interview. Ook voor de afgelopen 26 jaar. ■



Eind januari nam het ABVV-regio Antwerpen afscheid van zijn algemeen secretaris Dirk Schoeters. In de afgelopen 26 jaar maakte Dirk van onze Antwerpse socialistische vakbond een krachtige en gezonde organisatie waarvan de stem tot ver buiten de stad en de regio gehoord wordt. Dirk Schoeters hechtte veel belang aan een brede syndicale dienstverlening, gedragen standpunten, een goede communicatie en vernieuwende actievormen.

Hij speelde een voortrekkersrol in het regionaal sociaaleconomische overleg en investeerde in constructieve relaties met de werkgeversorganisaties en het middenveld. De hechte samenwerking van een autonome vakbond, partij en mutualiteit in één socialistische beweging was, is en blijft voor hem een evidentie.

In de regio Antwerpen trok het ABVV zelden syndicaal ten strijde zonder dat Dirk Schoeters vooraf – in het belang van alle werknemers – minstens probeerde om een sterk gemeenschappelijk vakbondsfront te smeden. Door zijn goede verstandhouding met en zijn respect voor de collega's van ACV en ACLVB lukte het hem dikwijls om de drie vakbonden aan één zeel te laten trekken.



Groepsaankoop E-bikes



**samen
sterker.**

- €1399 ipv €2199
- €800 korting
- Bafang middenmotor met rotatiesensor
- Tot 120km bereik
- Levering binnen de drie weken
- Gratis aan huis geleverd mét uitleg
- Gratis eerste onderhoud na 3 maanden

Meer info en bestellen via www.samensterker.be

ABVV loopbaandienstverlening: de rode draad in je loopbaan

Heb je twijfels over je beroepskeuze? Ben je op zoek naar ander werk? Heb je nood aan hulp of info over de online tools van de VDAB zoals 'Mijn loopbaan'? Wil je leren solliciteren? Of ben je op zoek naar een opleiding of bijscholing? Dan wijst ABVV loopbaandienstverlening jou de weg.



ABVV-dienstverlening
de rode draad
in je loopbaan

Loopbaandienstverlening is er voor iedereen

Bij ABVV loopbaandienstverlening kan je terecht met allerlei loopbaanvragen over stress en burn-out, opleidingen, vragen over een arbeidsbeperking, hulp bij het solliciteren of terug aan het werk na ziekte. Wie bieden nu ook heel wat interessante webinars aan.

Hoe gaat een sessie bij een loopbaanconsulent er aan toe?

Bij de loopbaanconsulent kan je terecht voor advies op maat over jouw loopbaan. We bekijken samen op welke manier dit kan verlopen (videogesprek/telefonisch/persoonlijk). We helpen je meer inzicht te geven in wie je bent, wat je kan en wat je concreet wil in je loopbaan.

Objectiviteit met een vleugje empathie

De loopbaanconsulent bekijkt jouw situatie met de nodige objectiviteit zodanig dat we je zo goed mogelijk kunnen oriënteren. Je kan ook rekenen op een aanpak met empathie. Onze missie hierbij: jou helpen aan een job die je graag doet.

Contact

Zit je dus met vragen of zorgen over je loopbaan, aarzel dan niet en neem snel contact op met één van onze loopbaanconsulenten.

- 📞 016 28 41 47 of 02 751 90 81
- ✉ loopbaanadvies.vlbr@abvv.be

WEBINAR: terug aan het werk na arbeidsongeschiktheid

Ben je arbeidsongeschikt? Dan zijn de gevolgen niet min: financieel, emotioneel en sociaal. Je komt ook nog eens terecht in een complexe regelgeving.

Wie ziek thuis zit heeft heel wat vragen. Mag mijn werkgever mij een medisch ontslag geven? Wat als de mutualiteit mij niet meer erkent als arbeidsongeschikt? Heb ik nog loopbaanmogelijkheden? Mag ik deeltijds het werk hervatten? Mag ik een opleiding volgen? Wie kan me hierin begeleiden?

Dit webinar is bedoeld voor wie ziek is, nog een arbeidscontract heeft en met

vragen zit rond een mogelijke werkherleving en re-integratie. We helpen je om je de complexe regelgeving te begrijpen en naar de toekomst te kijken.

Je krijgt een antwoord op de volgende vragen:

- Vanaf wanneer word je niet meer erkend als arbeidsongeschikt?
- Wat is medisch ontslag? Wanneer kan het? Wanneer kan het niet?
- Wat is een re-integratietraject? En wat is aangepast werk?
- Hoe kan ik mezelf voorbereiden op een (deeltijdse) werkher-

vatting? Op welke begeleiding heb ik recht? En mag ik een opleiding volgen?

- Hoe kan het ABVV me helpen?

We bieden nog heel wat andere interessante webinars aan. Neem een kijkje op de website en schrijf je in. Deelnemen is gratis.

📍 www.abvvloopbaanbegeleiding.be/loopbaan/webinars/

Limburg

vzw Vorming & Actie Werklozenwerking

Wil je met ons ijveren voor een beter werkloosheids- en werkgelegenheidsbeleid? Laat je stem dan horen in ons werklozencomité.

De werkloosheidsreglementering is niet alleen ingewikkeld, ze verandert ook regelmatig. Op de hoogte blijven is de boodschap.

We bespreken de knelpunten en problemen die werklozen ervaren en signaleren deze aan het beleid. Daarnaast organiseren we activiteiten en ondernemen we acties.

Het werklozencomité komt maandelijks samen te Sint-Truiden of Hasselt. Omwille van de coronapandemie gaan onze bijeenkomsten momenteel online door.



➔ Interesse om deel te nemen? Stuur dan een mail naar werklozenwerking.limburg@abvv.be of neem contact op via het nummer 011 28 71 40.

Vlaams-Brabant

Werken met **online VDAB Tools** in videogesprek

- **22, 23, 27 & 29 april, tussen 9 en 12u**
- De videosessies duren 1 uur en verlopen individueel
- Tijdens deze opleiding leer jij: de weg vinden op de website van VDAB en in 'Mijn Loopbaan', wat 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, loopbaanadvies.vlbr@abvv.be

Stuur je reeks in voor de **Grote Prijs** **Sociale Fotografie**

Na een corona-editie vorig jaar is het thema terug volledig vrij. Het onderwerp is ruim, maar moet een link hebben met volgende omschrijving van 'sociale fotografie'.

OPROEP | **GROTE PRIJS SOCIALE FOTOGRAFIE**

Ben je fotograaf? Neem dan deel aan de vierde Grote Prijs Sociale Fotografie. Zeven laureaten kunnen tentoonstellen in een historisch gebouw tijdens de drukbezochte Gentse Feesten! Stuur 10 beelden, CV + motivatie naar: hendrik.braet@linxplus.be. Indienen voor 20/05/2021

Info en deelname: www.linxplus.be
www.facebook.com/Socialefotografie

Linx+ ABVV

We zoeken fotowerk zowel reportage als conceptueel. We zoeken fotograaf-antropologen die een onderzoek doen naar alle mogelijke gedragingen, samenlevingsvormen, expressies, subculturen binnen onze maar ook in andere samenlevingen. Want wij als organisatie zijn er van overtuigd dat wat mensen verbindt sterker is dan wat mensen scheidt.

De zeven winnaars kunnen deelnemen aan een expo in de historische Fernadessaal in het hartje van Gent tijdens de druk bezochte Gentse feesten van 16 juli tot 25 juli 2021.

Voor de hoofdwinnar is er bovendien een mooie geldprijs.

Praktisch

Deelnemen kan door een coherente reeks van tien beelden door te sturen samen met een cv en een motivatie naar hendrik.braet@linxplus.be en dit vóór 20 mei 2021.

Door deel te nemen verklaar je je akkoord met het wedstrijdreglement dat je kan nalezen op de website van Linx+: www.linxplus.be

Webinar 'Terug aan het werk na arbeidsongeschiktheid?'

Woensdag 31 maart 2021 van 10u tot 11.30u

Ben je getroffen door arbeidsongeschiktheid? Dan zijn de gevolgen niet min: financieel, emotioneel, sociaal. Je komt ook nog eens terecht in een complexe regelgeving.

Wie ziek thuis zit, heeft heel veel vragen. Mag mijn werkgever mij een medisch ontslag geven? Wat als de mutualiteit mij niet meer erkent als arbeidsongeschikt? Heb ik nog loopbaanmogelijkheden? Mag ik deeltijds het werk hervatten? Mag ik een opleiding volgen? Wie kan me hierin begeleiden? Arbeidsongeschikt zijn zorgt voor veel onzekerheid.

Dit webinar is bedoeld voor wie ziek is, nog een arbeidscontract heeft en met vragen zit rond een

mogelijke werkhervatting en re-integratie. We helpen je om de regelgeving te begrijpen en vooruit te kijken naar de toekomst.

Je krijgt een antwoord op de volgende vragen:

- Vanaf wanneer word je niet meer erkend als arbeidsongeschikt?
- Wat is medisch ontslag? Wanneer kan het? Wanneer kan het niet?
- Wat is een re-integratietraject? En wat is aangepast werk?
- Hoe kan ik mezelf voorbereiden op een (deeltijdse) werkhervatting? Op welke begeleiding heb ik recht? En mag ik een opleiding volgen?
- Hoe kan het ABVV me helpen?

➔ Inschrijven is gratis en kan via

<https://abvvloopbaanadvies.webinargeek.com/terug-aan-het-werk-na-arbeidsongeschiktheid>

Webinar 'Waarom een opleiding volgen een goed idee is'

Vrijdag 23 april 2021 van 10u tot 11u

De arbeidsmarkt verandert in sneltempo. Niet alleen door corona, maar ook door de sterk toenemende digitalisering. Als we meer zekerheid willen in onze loopbaan, dan denken we best af en toe eens na over manieren om ons bij te scholen. Gelukkig betekent dit niet automatisch dat je terug moet naar de schoolbanken. Er zijn ook minder formele manieren om jezelf bij te scholen.

In dit webinar ontdek je:

- Verschillende mogelijkheden om je bij te scholen.
- Hoe je de juiste opleiding kiest.
- Hoe je werken en een opleiding volgen kan combineren.
- Hoe je een opleiding kan volgen als werkzoekende.
- Welke competenties er belangrijker worden op de arbeidsmarkt.

➔ Inschrijven is gratis en kan via

<https://abvvloopbaanadvies.webinargeek.com/een-opleiding-volgen-waarom-het-een-goed-idee-is>

Webinar 'Omgaan met stress in onzekere tijden'

Maandag 26 april van 10 tot 11u15

Corona zorgt voor stress, angst en onzekerheid. We zijn onzeker over de toekomst van onze job en ons inkomen. We hebben angst om besmet te worden of anderen te besmetten. En we vinden het moeilijk om werk en gezin te combineren. Je zou voor minder stress krijgen.

Onze loopbaanbegeleiders delen informatie en tips over hoe je met deze stress kan omgaan en wat je kan aanpakken in je loopbaan. Ze geven je ideeën om

te ontdekken waarvan je juist wél energie krijgt. Op het einde van de webinar kan je in de privéchat je vragen stellen aan een loopbaanconsulent of loopbaanbegeleider.

In dit webinar ontdek je:

- Hoe je stress kan herkennen.
- Wat je er aan kan doen.
- Hoe je zelf voor meer zekerheid zorgt in je loopbaan.
- Waar je wél energie van krijgt.

➔ Inschrijven is gratis en kan via

<https://abvvloopbaanadvies.webinargeek.com/omgaan-met-stress-in-onzekere-tijden>

Webinar 'Plan je loopbaan'

Maandag 17 mei 2021 van 13.30u tot 14.30u

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

Wil je hierin wegwijs worden en onaangename verrassingen vermijden, schrijf je dan nu in voor het webinar. Je ontvangt een bevestiging van je registratie per e-mail (niets ontvangen? Controleer je spam). Je kunt het webinar volgen vanaf je computer, tablet of telefoon. Een webcam of microfoon is niet nodig.

📍 Inschrijven is gratis en kan <https://abvvloopbaanadvies.webinargeek.com/plan-je-loopbaan>

Webinar 'Ontslag, wat nu?'

Maandag 14 juni 2021 van 13.30 tot 15u

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

- hoe delegees je kunnen bijstaan
- wat de werkloosheidsdienst voor je kan doen

- wat je beroepscentrale voor je kan doen
- wat de juridische dienst van het ABVV voor je kan doen

Wil je onaangename verrassingen vermijden? Schrijf je dan nu in. Je ontvangt een bevestiging van je registratie per e-mail.

📍 Inschrijven is gratis en kan via <https://abvvloopbaanadvies.webinargeek.com/ontslag-wat-nu-1com/plan-je-loopbaan>

Slechte relatie met een collega of leidinggevende?



Oorzaken

De loopbaanbegeleider gaat met jou op zoek naar mogelijke oorzaken van slechte relaties op het werk:

- Is er een algemene slechte werksfeer of is er een specifiek probleem?
- Past de bedrijfscultuur wel bij je eigen waarden?
- Durf je nee te zeggen?
- Gaat samenwerken moeilijk door te hoge eisen in de job?
- Past de job nog bij wie je bent?

Oplossing

Door oefeningen te maken en de resultaten te bespreken met de loopbaanbegeleider, kom je tot inzicht. Daarna kijken we samen hoe je de situatie het best aanpakt. Je maakt zelf een actieplan waarin mogelijke oplossingen staan.

Onze ABVV-loopbaanbegeleiders horen elke dag verhalen van werknemers die problemen hebben met collega's of hun baas. Dit kan leiden tot ongezonde stress en zelfs een burn-out. Pieker je vaak over problemen met je baas of collega's? Dan is loopbaanbegeleiding volgen een goed idee.

Zo besliste **Ana (28)** om haar overplaatsing te vragen naar een ander team. Ze ontdekte tijdens loopbaanbegeleiding dat ze nood had aan een duidelijk takenpakket en een goede band met collega's. In het nieuwe team is er veel communicatie en zit de sfeer goed.

Stijn (33) durfde dankzij de loopbaanbegeleiding te onderhandelen met zijn baas. Terwijl hij voordien in zijn schulp kroop bij iedere opmerking van zijn baas probeert hij nu telkens te zeggen waarom hij het niet eens is. Het aantal opmerkingen is sterk afgenomen.

Sofia (49) haar zelfvertrouwen was zoek na jarenlange subtiele pesterijen door haar baas. Tijdens de loopbaanbegeleiding herontdekte ze haar talenten. Ze kreeg terug zelfvertrouwen en door de tips van de loopbaanbegeleider vond ze de moed om ergens anders te solliciteren (en kreeg ze de job).

📍 Neem contact op ABVV Loopbaanbegeleiding via www.abvvloopbaanbegeleiding.be

Vacature

ABVV West-Vlaanderen zoekt:

2 dossierbeheerders werkloosheidsdienst

Profiel

- Je hebt een bachelor diploma (bij voorkeur richting sociale advisering, humane wetenschappen) of een gelijkwaardige beroepservaring;
- Je bent klantgericht en hebt een empatisch vermogen;
- Je kan logisch redeneren en een probleem analyseren;
- Je hebt zin voor verantwoordelijkheid en weet prioriteiten te leggen;
- Je hebt administratieve en communicatieve vaardigheden;
- Je hebt een goede kennis van de courante informaticatoepassingen;
- Je hebt een zeer goede kennis Nederlands (schriftelijk/mondeling);
- Je kan je vlot uitdrukken in het Frans;
- Je hebt een basiskennis van en interesse in sociale wetgeving;
- Je bent leergierig;
- Je bent teamgericht, maar je kan ook zelfstandig werken;
- Je kan werken met deadlines;
- Je bent stressbestendig en flexibel;
- Je hebt een rijbewijs B en een wagen ter beschikking die je bereid bent te gebruiken voor het werk (werkterrein West-Vlaanderen);
- Je herkent jezelf in de doelstellingen en ideologie van het ABVV en bent bereid je te engageren in onze organisatie.

Het ABVV West-Vlaanderen is op zoek naar twee dynamische en klantgerichte dossierbeheerders Werkloosheidsdienst voor onmiddellijke indiensttreding.

In deze job ...

- ben je verantwoordelijk voor de volledige administratieve verwerking van de werkloosheidsdossiers van onze leden;
- geef je deskundig advies omtrent de werkloosheidsreglementering aan onze leden;
- sta je in voor het verstrekken van syndicale basisinformatie aan onze leden en voor de nodige doorverwijzingen naar onze andere diensten.

Wij bieden

- een voltijds contract van onbepaalde duur, 32u/week
- glijdende uren
- de nodige opleidingen inzake de werkloosheidsreglementering en de daarbij horende informaticatoepassingen
- een correct loon met extralegale voordelen
- doorgroeimogelijkheden binnen onze organisatie
- werkterrein West-Vlaanderen

Interesse?

Stuur een gemotiveerde sollicitatiebrief met cv per mail naar brenda.deleye@abvv-wvl.be
De geselecteerde kandidaten zullen vergelijkende tests afleggen.

Het ABVV West-Vlaanderen streeft naar een multicultureel en divers personeelsbestand dat kansen biedt aan allochtone kandidaten en kandidaten met een arbeidshandicap.

Dienstverlening in tijden van corona

We blijven paraat voor onze leden

ABVV West-Vlaanderen past de dienstverlening lichtjes aan omwille van de beperkende maatregelen van de overheid. We blijven maximaal paraat om onze leden verder te helpen in tijden van corona.

Momenteel is kantoorbezoek opnieuw enkel op afspraak mogelijk. Je kan zelf makkelijk een afspraak maken via <http://afspraak.abvv-wvl.be>. Bij een kantoorbezoek gelden de ondertussen bekende veiligheidsvoorschriften. Afstand bewaren, handen wassen en het dragen van een mondmasker blijven essentieel voor ieders veiligheid.

Veiligheid van onze leden en onze medewerkers komt eerst. Daarom proberen we de dossiers van op afstand te behandelen. Enkel als het echt niet anders kan, plannen we een fysieke afspraak op kantoor. Deze manier van werken kan uiteraard evolueren, afhankelijk van wat de overheid ons oplegt.

Algemene dienstverlening

- Voor vragen kan je steeds telefonisch of per mail contact opnemen met het gewest of je beroepscentrale. Geef voor-

keur aan mail, want door de drukte kan de wachttijd aan de telefoon wel eens oplopen. Voor contactgegevens surf je naar www.abvv-wvl.be/adressen.

- Vergeet niet dat je de huidige stand van je werkloosheidsdossier (en uitbetaling) steeds kan opvolgen via <http://my.abvv.be> (je hebt hiervoor een identiteitskaartlezer nodig, of je moet gebruik maken van de app 'Itsme').
- Heb je stempelkaarten of andere documenten nodig? Bestel deze via www.abvv-wvl.be/bestel. We sturen die via de post naar jou toe.

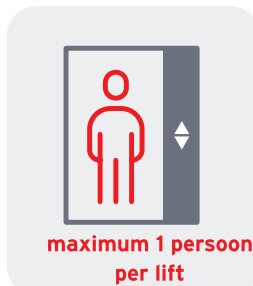
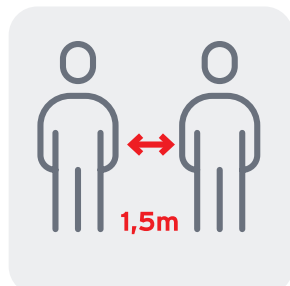
Tijdelijk werkloos door corona?

- Heb je sinds maart al een aanvraag ingediend en uitbetaald gekregen? Dan hoef je niets meer te doen. Wij krijgen automatisch de nodige gegevens van je werkgever, zodat we je dossier kunnen afwerken en je uitkeringen kunnen uitbetalen.

- Heb je nog geen aanvraag ingediend voor tijdelijke werkloosheid? Start dan dringend je aanvraag op via www.tijdelijkwerkloos.be. Nadat je dit formulier volledig hebt ingevuld kunnen wij jouw dossier behandelen en contact met jou opnemen indien we bijkomende informatie nodig hebben. Hou er rekening mee dat een dossier pas volledig is als ook je werkgever zijn aangifte heeft doorgegeven aan de RVA.
- Ook als je tijdelijk werkloos bent kan je jouw dossier en uitbetalingen opvolgen via <http://my.abvv.be>.

Vragen over werken in tijden van corona?

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



Corona en de invloed op vrouwen op de arbeidsmarkt

13 maart 2020. De dag waarop het normale leven plots stilviel. “Blijf in uw kot” duurde net iets lager dan iedereen had gehoopt. Na één jaar met diverse lockdownmaatregelen zien we op de arbeidsmarkt een aantal fenomenen. In het licht van Internationale Vrouwendag maken we een korte analyse van hoe de coronacrisis de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt beïnvloed heeft.

Sinds het begin van de coronacrisis stellen we vast dat vooral de dienstensector zwaar getroffen werd met banenverlies en tijdelijke werkloosheid. Anderzijds nam de activiteit in de gezondheidszorg sterk toe. Allemaal sectoren waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn. In combinatie met een laag inkomensniveau in die sectoren, maakt dit dat vrouwen de crisis harder voelen.

Voor de crisis was er al een merkbaar verschil tussen het opnemen van huishoudelijke taken:

- 89% van de vrouwen hielden zich dagelijks bezig met kinderen, tegenover 75% van de mannen
- 81% van de vrouwen kookt dagelijks en doet andere huishoudelijke taken, tegenover 33% van de mannen
- 51% van de vrouwen neemt loopbaanonderbreking om voor kinderen te zorgen, tegenover slechts 5% van de mannen

Tijdens de lockdown namen vrouwen ook vaker extra taken op zich in het huishouden, noodgedwongen door sluiting van scholen en crèches. Uit RVA-gegevens blijkt dat corona-ouderschapsverlof door 71 procent van de vrouwen werd opgenomen (tegen 68% gemiddeld in 2019 voor het ‘gewone’ ouderschapsverlof). Het reële gevaar bestaat dat dit kortetermijneffect langer aanhoudt, hetgeen de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt verder nadelig beïnvloedt.

Uit een enquête rond telewerk van november 2020 blijkt dat de toegang tot telewerk voor vrouwen fors toenam: 42 procent van alle vrouwelijke arbeidskrachten verrichten telewerk, tegenover 37 procent van de mannelijke collega's. Die toegenomen flexibiliteit zou vrouwen in staat kunnen stellen om hun plaats op de arbeidsmarkt te versterken, en minder snel te grijpen naar ouderschapsverloven.

Het gebruik van telewerk mag dus niet de plaats innemen van een toegankelijke en betaalbare kinderopvang noch van de mogelijkheid om over flexibele werktijdregelingen te beschikken.

Bijkomend is telewerk natuurlijk niet zonder haar eigen nadelen, en moet er gewaakt worden over de duidelijke afbakening van werk en privé, het recht op deconnectie en moet de werkgever aan een aantal verplichtingen rond apparatuur, ondersteuning en onkosten tegemoetkomen. Voldoende op de plank dus om syndicaal mee aan de slag te gaan. ■

EXCLUSIEF VOOR ABVV-LEDEN

20% EEN AUTOVERZEKERING NODIG? WACHT NIET LANGER, BESPAAR NU!



TIJDELIJKE ACTIE

20% KORTING GEDURENDE HET EERSTE JAAR OP DE:

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

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

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

ONTDEK OOK ONZE VERSCHILLENDE VOORDELEN EN KORTINGEN.

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

MEER INFO OF EEN GRATIS VRIJBLIJVENDE OFFERTE?

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

Actelaffinity is de commerciële benaming van een product van Actel - merk van P&V Verzekeringen cvba - Verzekeringsonderneming erkend onder code 0058 - Koningsstraat 151, 1210 Brussel. Dit document is een reclamedocument 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 Meeûssquare 35 te 1000 Brussel), telefonisch 02 547 58 71 of per mail info@ombudsman.as.

ABVV
Samen sterk

actel
AFFINITY