

De Nieuwe MAGAZINE Werker

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

ABVV



Iedereen verdient een veilige werkplek

Veiligheid en gezondheid op het werk gaat om meer dan beschermende kledij. De coronacrisis toonde aan dat onzekere arbeidscontracten ook een negatieve invloed hebben op de gezondheid van werknemers.

Interview
'Extreemrechts'

Meer controle
=
Minder sociale dumping

1 mei
Blik vooruit

Inhoud

De Nieuwe Werker

Je vakbond ABVV online

www.abvv.be

www.vlaamsabvv.be

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

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

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

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

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

  DNW-app

Jouw vakbond en de actualiteit

ABVV in beeld	4
Snelnieuws	5
‘Extreemrechts’: Bruno Verlaeckt en Vincent Scheltiens	6-7
Meer controle = minder sociale dumping	8-9
Miranda Ulens: “Elke socialist heeft wel wat utopisch denken in zich”	10
Wat is het milieubeleid van jouw bedrijf?	11
“Laat je helpen in je zoektocht naar een jobperspectief”	12
3 gratis webinars voor werknemers of werkzoekenden	13
Geëngageerde Dag van de Arbeid ondanks gezondheidscontext	14



15-19

Dossier Veiligheid & Gezondheid

Veiligheid en gezondheid op de werkvloer is meer dan beschermende kledij. Werknemers met onzekere contracten lopen een aanzienlijk groter gezondheidsrisico tijdens deze coronacrisis	15-19
---	-------

Vraag & antwoord: telewerk en arbeidsongevallen	20
---	----

Jouw centrale

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

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

Werkten mee aan dit nummer: Sarah Baele - Céline Boogaerts - Emilie Brandt - Alissa De Ceuninck - Karen De Pooter - Mariëlle Degeeter - Freya Dhooghe - Arnaud Dupuis - Antonina Fuca - Ioanna Gimnopoulou - Annelies Huylebroeck - Thomas Keirse - Mada Minciuna - Dania Paternini - Dénis Selimovski - Marc Spruyt - Aurélie Vandecasteele

Geen vakbond van jaknikkers

Dit is de tweede 1 mei in tijden van corona: de Dag van de Arbeid, onze feest- en strijddag. Nog steeds zitten we in een situatie van quasi-lockdown. De globale pandemie bracht in ons land al meer dan 23.000 doden. Dit is een hallucinant cijfer, moeilijk te vatten in zijn omvang. Voor het ABVV geldt nochtans ook vandaag: onderhandelen wanneer dat kan, actievoeren wanneer dat moet. Dit heeft geleid tot de interprofessionele staking met als inzet: een aanzienlijke loonsverhoging voor miljoenen werknemers. Dit coronajaar heeft immers twee zaken opnieuw in de verf gezet.

Ten eerste: de werknemers doen onze maatschappij draaien. Honderdduizenden werknemers, doorheen alle sectoren, daagden 's morgens op de werkvloer op om, soms met gevaar voor de eigen gezondheid, te garanderen dat voor anderen het leven zijn min of meer normale gangetje kon blijven gaan. Deze werknemers maakten dag in dag uit het verschil tussen beschaving en totale chaos.

Verschillende spelregels

Ten tweede: de crisis heeft de ongelijkheid in ons systeem nog versterkt. Voor zij die werken voor hun geld is er de broeksriempolitiek. Voor wie genoeg geld heeft om dat geld te laten werken voor hem/haar, is er sinterklaaspolitiek. De politiek van twee maten en twee gewichten is op sommige vlakken flagrant. Een zelfstandige die zijn activiteit stopzet in maart en april van dit jaar, kan rekenen op overheidshulp ten belope van 5.400 euro netto (voor twee maanden voor een gezinshoofd), met een fiscaal voordeel daar bovenop. Een loontrekkende in tijdelijke werkloosheid kan rekenen op maximum 2.705 euro netto voor dezelfde periode en zal daarop nog bijkomend belast worden op het einde van het jaar.

Bepaalde werkgeversorganisaties beschuldigen de vakbonden van egoïsme en provocaties omdat we zogezegd “de sociale vrede en het sociaal overlegmodel op het spel zetten en enkel de werknemers in goed boerende sectoren verdedigen.” Het is een illustratie van de houding van werkgevers doorheen de onderhandelingen. Nochtans is het ons doel om de belangen van alle werknemers te verdedigen. Wij zijn geen vakbond van jaknikkers die de ogen sluiten voor de torenhoge winsten in bepaalde sectoren onder het voorwendsel van andere

sectoren die het door de crisis moeilijker hebben. Dit is niet serieus ten opzichte van de werknemers die onze samenleving het afgelopen jaar draaiende hielden.

Het planbureau voorspelt meer dan 4 procent economische groei voor 2021 en 2022. Het is dus voor ons uitgesloten om alle werknemers op te sluiten in een maximale loonmarge van 0,4 procent of om de onderhandelingen op bedrijfsniveau te voeren, zoals de werkgevers voorstellen.

Door onderhandelingen onmogelijk te maken vallen de werkgevers net uit hun rol van sociale gesprekspartner. Zij zetten de sociale vrede op het spel. Het zou hen niet moeten verbazen dat syndicale acties hiervan een gevolg zijn. Verandert de houding van werkgevers niet, dan dragen zij de verantwoordelijkheid voor het definitief mislukken van de interprofessionele onderhandelingen.

Corona of geen corona, 1 mei is en blijft onze feest- en strijddag: voor meer rechten, meer vrijheden en meer levenskwaliteit. De strijd voor sociale vooruitgang gaat voort en de situatie van vandaag toont ons dat die meer dan nodig is.

Sociale vooruitgang

Werknemers verdienen beter. Sociale vooruitgang is steeds in beweging. Het is nooit afgelopen. Voor ons betekent dat verder werk maken van collectieve arbeidsduurvermindering met behoud van loon (bijvoorbeeld 32 uur en/of 4 dagen per week).

Dat is ook een versterking van de federale sociale zekerheid, met degelijke pensioenen en sociale uitkeringen die eindelijk boven de armoedegrens uitkomen. De coronacrisis heeft ons immers nogmaals geconfronteerd met het belang van dit instituut, dit monument. Vroeg of laat doet iedereen er een beroep op.

Sociale vooruitgang is onvermijdelijk en hoogdringend als we onze samenleving, waarin we samen leven, willen veiligstellen voor komende generaties. Beter verdienen, beter leven, meer solidariteit en betere bescherming in geval van pech: dat blijven de centrale strijdpunten van het ABVV. Enkel door collectieve actie, samen met jou, is deze sociale vooruitgang mogelijk.



Miranda Ulens
Algemeen secretaris



Thierry Bodson
Voorzitter

IN BEELD



Staking 29 maart

Werknemers gaven een sterk signaal in de richting van de werkgevers. Met 0,4 procent loonsverhoging voor 2021-2022 kunnen we absoluut geen genoegen nemen.



CYPRIEN LEPOIVRE



WEST-VLAANDEREN



OOST-VLAANDEREN



SNELNIEUWS



Selena Carbonero Fernandez nieuwe federaal secretaris ABVV

Het federaal comité van het ABVV verkoos op 2 april Selena Carbonero Fernandez als nieuwste lid van het federaal secretariaat. Het federaal secretariaat leidt de dagelijkse werking van het ABVV. Selena Carbonero Fernandez (41) legde al een behoorlijk lang syndicaal parcours af. Ze was van 2003 tot 2006 advocaat aan de Luikse balie. Later ging ze aan de slag als juridisch adviseur voor de metaalcentrale. Als militant feminist leidt ze sinds 2018 het Vrouwenbureau van het Waals ABVV. Sinds 2019 was ze adjunct-secretaris van de Algemene Centrale ABVV in Luik.

Hans Nauta @nautahans



In de Amerikaanse 'anti-#vakbond-industrie' gaat jaarlijks zo'n 340 miljoen dollar om. Consultants en advocaten helpen bedrijven het 'vakbondsvirus' buiten de deur te houden. Veel bedrijven intimideren en ontslaan personeel dat de vakbond steunt. #amazon

Fight for €14 NL @Fightfor14_NL



In De Tijd kon je lezen dat de crisis in de salarissen van nogal wat CEOs snoeide. En toch: de CEO van UCB verdient 126 keer meer dan de laagstbetaalde werknemer in zijn bedrijf! En dan beweren dat het minimumloon verhogen onmogelijk is. Yeah right!
#FightFor14 #FF14

Goed nieuws voor laagste uitkeringen

Eén van onze eisen op de nationale stakingsdag van 29 maart was een loskoppeling van de onderhandelingen over de welvaartsenveloppe en het loonoverleg. Het budget van ruim 700 miljoen euro had al in september 2020 verdeeld moeten zijn, maar de werkgevers weigerde daarover een akkoord af te sluiten, zo lang er geen afspraken waren over de lonen. De regering heeft ons gevolgd en we hebben een belangrijke syndicale overwinning geboekt, die

ervoor moet zorgen dat ook in de toekomst de welvaartsenveloppe niet kan gebruikt worden als pasmunt voor de loononderhandelingen. Met de middelen in die enveloppe gaat de minimumuitkering van meer dan 1 miljoen Belgen erop vooruit: de laagste pensioenen, werkloosheidsuitkeringen, ziekteverzekering, uitkeringen voor arbeidsongevallen ...

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

Bestel je Museumpas met korting bij Linx+

Met de Museumpas kan je een heel jaar lang gratis binnen in meer dan 190 Belgische musea. Van het Rubenshuis in Antwerpen, het SMAK in Gent, Mu.ZEE in Oostende, het Speelkaartenmuseum in Turnhout, het Fotografiemuseum in Charleroi, BOZAR in Brussel en nog tientallen andere musea over heel het land. Bekijk het

volledige overzicht op www.museumpas.be. Een Museumpas geeft je ook 50 procent korting op 5 heen-en-terug-treintickets. Een Museumpas kost normaal €59. Bij Linx+, ABVV-partner in vrije tijd, kan je de Museumpas kopen voor €51. Vraag je unieke kortingscode aan via www.linxplus.be.

Vacatures

Federaal ABVV zoekt:

- Expert sociale media

ABVV Horval zoekt:

- Juridisch medewerker

ABVV - regio Antwerpen zoekt:

- Vormingsmedewerker

➔ Alle info op www.abvv.be/vacatures

m/v/x

“Vakbond moet eerste bewaker zijn van federale solidariteit”

“Extreemrechts is een hardnekkig en gevaarlijk fenomeen. We mogen het nooit normaliseren” Bruno Verlaeckt en Vincent Scheltiens maken de analyse in hun boek ‘Extreemrechts, de geschiedenis herhaalt zich niet (op dezelfde manier)’.

Bruno Verlaeckt is voorzitter van ABVV-Antwerpen en van de Algemene Centrale Antwerpen-Waasland. Vincent Scheltiens is historicus aan de Universiteit Antwerpen. Samen hielden ze het fenomeen van extreemrechts tegen het licht. Het boek is tegelijk een analyse en een waarschuwing.

Bruno: “We maken de analyse van extreemrechts, een hardnekkig fenomeen. Extreemrechtse politieke stromingen hebben de afgelopen honderd jaar wisselend succes gekend, met fasen waarin het opflakert, om daarna weer te gaan liggen. Vandaag zitten we in zo’n fase waarin extreemrechts weer succes lijkt te boeken. Dat vertaalt zich niet per se in regeringsmacht. Maar extreemrechts weet toch een pak kiezers aan zich te binden.”

Er zijn parallellen te trekken met het verleden.

Vincent: “Inderdaad. We willen het fenomeen zo juist mogelijk duiden. Eén van de stellingen in het boek is dat er parallellen te trekken zijn met het verleden, maar uiteraard zijn er ook tal van verschillen. Vandaar de titel van ons boek: de geschiedenis herhaalt zich nooit op dezelfde manier. De extreemrechtse formaties van vandaag gedijen in hun eigen context.”

“In het interbellum, de periode tussen de twee Wereldoorlogen, bestond er geen globalisering zoals we die vandaag kennen. Globale fenomenen – migratiegolven, klimaatopwarming, economische schokken of de coronapandemie – stellen de verbanden en de

veiligheid van de vroegere wereld enigszins op de proef. Traditionele naoorlogse collectieve identiteiten werden doorheen de jaren verpulverd. Vier decennia neoliberale politiek en ideologie sloegen historische ankerpunten aan diggelen. Dit creëert ontredning en een leegte waar extreemrechtse politici garen bij spinnen door het sociale te vervangen door het identitaire. Dat leidt tot uitsluiting.”

Jullie draaien in het boek niet rond de pot.

Jullie hanteren duidelijke taal.

Bruno: “In onze internationale en historische analyse is het uitermate belangrijk om de vijand precies in te schatten. Extreemrechtse politieke stromingen zijn van nature de vijand van vrije en onafhankelijke vakbonden. Dat is nog meer het geval wanneer die vakbonden strijdvaardig uit de hoek durven komen. Dit verzinnen we niet. Extreemrechts zegt dat zelf expliciet. Vrije, strijdbare vakbonden zijn een doorn in het oog van extreemrechts dat in wezen een corporatistische samenleving nastreeft: niet de klasse van de werkenden staat voorop maar de natie waarin de werkenden mee aan het handje van de werkgevers moeten lopen.”

Extreemrechts laat nochtans graag uitschijnen dat het sociaal is.

Bruno: “Klopt. Het Vlaams Belang doet zich graag voor als een sociale partij. Ze hanteren bijna vakbondstaal wanneer ze eisen formuleren voor een minimumpensioen van 1.500 euro, voor hogere lonen of voor een sterkere sociale zekerheid. Dat zijn onze eisen. Er zijn echter twee belangrijke knipperlichten. Ten eerste toont de realiteit dat VB-mandatarissen – net als die van de N-VA overigens – steevast tégen sociale vooruitgang stemmen in de verschillende parlementen. Onlangs was dat nog het geval met de stemming voor een Europees minimumloon. Ten tweede wil extreemrechts de sociale vooruitgang beperken tot het eigen volk. We noemen dit sociaal nativisme. Sociale voordelen zijn er enkel voor wie tot de juiste identitaire groep behoort. Al de anderen kunnen naar die sociale voordelen fluiten.”

“De vraag dringt zich dan op waaraan het Vlaams Belang zijn electoraal succes te danken heeft: aan hun racistisch discours of aan het dunne laagje sociale vernis dat er bovenop ligt? Voor de verkiezingen van 2019 heeft de partij zwaar ingezet op sociale kwesties.”

Dat electoraal succes doet zich, althans voorlopig, nog niet voor in Wallonië.



foto Theo Beck

Vincent Scheltiens

” Vier decennia neoliberalisme sloegen historische ankerpunten aan diggelen

Vincent: “Alle extreemrechtse partijen in Europa kennen hun eigen karakteristieken die maken dat ze goed gedijen op de plekken waar ze ontstaan. In Wallonië gebeurde dat voorlopig nog niet. Extreemrechtse formaties die er opdoken, leken vaak op slechte kopieën van Frans extreemrechts. Sociale ontreding wordt aan de andere kant van de taalgrens meer door de linkerzijde gekapitaliseerd. Foertstemmen worden er minder makkelijk gekaapt door rechts.”

“In Wallonië worden ook meer incidenten gecreëerd rond extreemrechts. Daarmee bedoelen we dat dit soort gedachtegoed er niet wordt genormaliseerd. Stel: een extreemrechtse beweging wil een zaal huren voor een bijeenkomst. Als het lokaal bestuur er al geen stokje voor steekt door de bijeenkomst te verbieden, dan komen burgers en sociale bewegingen in grote getale ter plaatse om te protesteren. Ze tonen daarmee dat extreemrechts geen politieke strekking is als alle andere. Het wordt er vaker in de kiem gesmoord.”

Als je extreemrechts moet geloven zit de VRT bijvoorbeeld wel vol met communisten.

Bruno: “Georganiseerd rechts houdt maar wat graag de mythe van de VRT als rood bastion in stand. Het pervers effect lijkt hier te zijn dat hoe harder Vlaams Belang zich wentelt in de slachtoffersrol en klaagt dat de VRT of De Standaard of een andere medium de partij onvoldoende aandacht geeft, die media net een versnelling hoger schakelen om toch maar te tonen dat ze zeker niet te links zijn. Dat zorgt er mede voor dat figuren als Tom Van Grieken te pas en te onpas in de tv-studio's mogen opdraven.”

Vincent: “Ook daar zien we een verschil met Wallonië. Daar bestaat een cordon médiatique. Partijen of politici die bevolkingsgroepen stigmatiseren of discrimineren, of op een nadere manier onheus bejegenen, worden er niet uitgenodigd in de debatten. Zeker voor een openbare zender, die gefinancierd wordt met publieke middelen, is het onkies om extreemrechts een platform te bieden.”

Hoe vallen de kiezers weer te overtuigen dat ze van extreemrechts geen heil moeten verwachten?

Vincent: “Wij maken een duidelijk onderscheid. Extreemrechtse militanten en kaders van die partijen praten we niet naar de mond. Zij dragen een destructief maatschappijproject uit. Veel werkende mensen stemmen echter op Vlaams Belang. Op de werkvloer is racistische praat te horen. Wij keuren dit af en als dit op de werkvloer voorkomt, dan moet ook daar een ‘incident’ rond gecreëerd worden.”

“Tegelijk moet de linkerzijde weer een maatschappijproject aanreiken dat aantrekkelijk is voor diezelfde mensen. Het antwoord van links is niet het status quo van vandaag. Neen, er moet weer perspectief worden geboden: bijvoorbeeld rond échte, collectieve arbeidsduurvermindering opdat werkende mensen hun leven anders en beter kunnen organiseren, over betere lonen, over gelijkheid. Mensen die hun hoop stellen in extreemrechts, moeten weer gecharmeerd worden door een positief samenlevingsproject.”



foto Karina Brys

Bruno Verlaeckt

” Strijdbare vakbonden zijn doorn in het oog van extreemrechts

Bruno: “Deelnemers aan de zogenaamde Mars tegen Marrakesh gaan we niet terugwinnen. Maar ook deelnemers aan vakbondsmanifestaties stemmen op Vlaams Belang. Sommige sympathisanten van onze staking op 29 maart kiezen voor die partij. Dáárop moeten we inzetten. We moeten begrip tonen voor de omstandigheden die ervoor gezorgd hebben dat ze op extreemrechts stemmen. Veertig jaar neoliberalisme is een ware hakbijl geweest voor gemeenschapszin en samenhang. Niet de maatschappij maar het individu werd het hoogste goed. Nochtans is dat waar we weer naartoe moeten, naar hetgeen de werkende klasse verenigt, opdat die niet in de armen van extreemrechts wordt geduwd.”

Wat wordt de politieke inzet van de komende jaren?

Bruno: “Als syndicalist is dat voor mij duidelijk: solidariteit bewaken op zo groot mogelijke schaal aan de werkvloer over het land tot de hele wereld. Op nationaal niveau bestaan hiervoor drie sleutels. Ten eerste is er het arbeidsrecht omdat een werknemer in zijn eentje nu eenmaal zwak staat tegenover zijn baas. Ten tweede: de sociale zekerheid die ons beschermt tegen onheil. Ten derde is er de fiscaliteit, die in staat is te herverdelen. Even schadelijk als een doorbraak van extreemrechts is de opsplitsing van deze drie forten. Ze moeten koste wat het kost overeind blijven. De vakbond heeft eraan gebouwd en zal ook in de toekomst de eerste bewaker blijven van die federale instrumenten van solidariteit.”

Vincent: “Zolang extreemrechts sterk scoort in de peilingen, maak ik me zorgen. Dat betekent echter niet dat de situatie hopeloos is. Er is nog tijd voor de linkerzijde om met een positief toekomstproject van fundamentele maatschappijverandering het laken in dit land naar zich toe te trekken.” ■

7 mei 19.30u

Democratie en Vrede

Online roodshow vanuit Fort van Breendonk

met H. Beyers, J. Vander Velpen en B. Verlaeckt

Inschrijven: antwerpen@linxplus.be

Het boek ‘Extreemrechts, de geschiedenis herhaalt zich niet (op dezelfde manier)’ is verkrijgbaar op www.aspeditions.be.

We geven vijf exemplaren weg.

Mail je contactgegevens naar wedstrijd@abvv.be en een onschuldige hand beslist of je een exemplaar toegestuurd krijgt.



Meer controle = minder sociale dumping



Meer inspecties en strengere sancties zouden eindelijk een einde kunnen maken aan de schadelijke praktijken van sociale dumping.

Elk jaar rond eind maart organiseert het ABVV een reeks acties om de problematiek van sociale dumping aan de kaak te stellen. In coronatijden verliepen deze acties dit jaar iets discreter dan anders. Onze eisen blijven echter dezelfde. Vooral het drastisch opvoeren van het aantal controleurs kan eindelijk een einde maken aan deze praktijk van oneerlijke concurrentie.

Sociale dumping, dat zijn praktijken van werkgevers om de sociale kosten tot een strikt minimum te herleiden via de schending of omzeiling van het normaal toepasbaar recht of door de toepassing van minder beschermende wetgeving, ten nadele van de werknemers en de hele samenleving.

Hoe werkt het?

Door schijnzelfstandigen, vervalste sociale documenten, frauduleuze en onrechtmatige detacheringen, oprichting van fictieve vennootschappen in andere landen ... proberen malafide bedrijven hun winsten te maximaliseren.

De gevolgen zijn vooral menselijk: werknemers worden uitgebuit, dikwijls met gevaar voor hun gezondheid, en zogenaamd te dure werknemers worden geweerd. Maar het heeft ook sociale gevolgen. Het solidariteitsmodel, waarop bijvoorbeeld onze sociale zekerheid is gestoeld, wordt ermee onderuit gehaald. Fiscale spits technologie, onder andere via de oprichting van fictieve vennootschappen, stelt malafide ondernemingen in staat zo weinig mogelijk belastingen te betalen.

Het vergroot ten slotte de oneerlijke concurrentie tussen werknemers en bedrijven, wat vaak leidt tot onmenselijke arbeidsvoorwaarden. Onder het mom van de 'concurrentiekracht' worden werknemers ertoe gedwongen lange en slecht betaalde uren te werken.

Welke sectoren het hardst getroffen?

Sociale dumping treft bijna alle sectoren op één of andere manier. Sommige sectoren worden echter harder getroffen dan andere.

Iets meer dan de helft van de gedetacheerde werknemers in België zijn tewerkgesteld in de **bouwsector**. Detachering is een wettelijke praktijk, die wij ondersteunen omdat ze de mobiliteit binnen de Europese Unie bevordert en de werknemers kansen biedt. Het probleem is echter dat de ondernemingen die detachering aanwenden, de werknemers vaak doen werken in bijzonder moeilijke omstandigheden.

De **transportsector** bukt van de brievenbusfirma's in het buitenland. Dit zijn ondernemingen die op een bepaald adres geregistreerd staan, bijvoorbeeld in Slovaakse of elders, en daar geen echte economische activiteit uitvoeren. Ze hebben er slechts een brievenbus om hun post op te ontvangen. De sector kampt met onmenselijke werkomstandigheden voor bepaalde werknemers. Daarbij komt dan nog de impact van platformen als Uber en Deliveroo, die weigeren om hun werknemers te erkennen als loontrekkende.

In de **horeca** en de **voedingsindustrie** is de vleessector hard getroffen, meer bepaald wegens mensenhandel en de miserabele arbeidsomstandigheden.



”

Onerlijke concurrentie leidt tot onmenselijke arbeidsvoorwaarden



In de week van 22 maart werd in tal van sectoren actie gevoerd tegen sociale dumping



” Sociale dumping haalt ons solidariteitsmodel onderuit

De **dienstensector** blijft evenmin gespaard. Callcentra en de ICT ondervinden een grote impact van sociale dumping, van het intensieve en onrechtmatige gebruik van onderaanneming.

In de schoonmaak en gezinshulp bestaan ondanks de invoering van het dienstenchequesysteem er nog veel situaties van uitbuiting van werknemers.

Onze eisen?

Wat doen we aan sociale dumping? Er bestaat in ons lang een beschermend wettelijk kader, maar het wordt niet gerespecteerd. We eisen de versterking van de inspectiediensten en van de sancties.

- een verdubbeling van het personeelsbestand van controleurs en meer financiële middelen
- een grotere samenwerking met de vakbonden en een transparant opvolgingsmechanisme: onze afgevaardigden staan op de eerste lijn om te

informer en deze praktijken aan te klagen en te bestrijden,

- een betere organisatie en een grotere samenwerking tussen de verschillende inspectiediensten, maar ook met andere diensten,
- echt ontradende en onmiddellijke sancties: sancties van niveau 2, 3 en 4 van het Sociaal Strafwetboek moeten verdubbeld worden,
- een nauwe samenwerking tussen België en de Europese Arbeidsautoriteit.

Iedereen verdient een waardige job. Het is onaanvaardbaar dat ondernemingen er anno 2021 nog in slagen om door creatief boekhouden en fiscale hocuspocus werknemers van verschillende landen tegen elkaar op te zetten. ■

Onrechtmatig gebruik van detachering

Detachering is een situatie waarbij een buitenlandse onderneming tijdelijk werknemers naar België stuurt om er een werk uit te voeren. We steunen dit mechanisme, dat werknemersmobiliteit binnen de EU bevordert en tewerkstellingskansen biedt. In 2019 werden in Europa drie miljoen werknemers gedetacheerd. Het aantal gedetacheerde werknemers vertegenwoordigt 3,8 procent van de werkgelegenheid in België.

Het probleem is dat dit lovenswaardige mechanisme leidt tot veel misbruik door ondernemingen: vaak bedroevende arbeids-, gezondheids-, veiligheids- en huisvestingsomstandigheden, geen sociale bescherming, geen toekomstperspectieven.

Wie als gedetacheerde werknemer in een gastland tewerkgesteld wordt, blijft onderworpen aan de sociale zekerheidsregels van het land van herkomst en niet die van het gastland waar hij of zij werkt. Malafide ondernemingen buiten dit systeem maar al te graag uit. Ze maximaliseren hun eigen winsten, terwijl ze sociale zekerheidsstelsel uithollen.

Met versterkte inspectiediensten zou een eind kunnen gesteld worden aan dit misbruik en zou ervoor gezorgd worden dat detachering een mechanisme is voor de werknemers, en niet wordt misbruikt door de ondernemingen om de werknemers uit te buiten.



“Elke socialist heeft wel wat utopisch denken in zich”

In de aanloop naar 1 mei, Dag van de Arbeid, kijken we terug én vooruit met Miranda Ulens, algemeen secretaris van het ABVV.

Wat zijn voor jou drie sleutelwoorden om het afgelopen jaar op politiek-syndicaal vlak te kenmerken?

“Solidariteit. Veerkracht. Moed. Die drie zagen we als rode draden door de samenleving lopen.”

Afgelopen jaar geen massabijeenkomsten. Deze 1 mei verloopt weer in quasi-lockdown. Zie je de manieren van actievoeren evolueren?

“Zeker. Onze leden en militanten hebben heel wat creativiteit aan de dag gelegd. Actievoeren gebeurde veel via sociale media, in de mate van het mogelijke. We proberen ook steeds nieuwe kanalen uit om de mensen te sensibiliseren en mobiliseren. Kijk maar naar Radio Syndicale, waarmee we sensibiliseerden rond de staking, online militantenvergaderingen, de nieuwe manieren waarop we op 29 maart hebben gemobiliseerd ... Contact met de werkvloer gebeurt bijvoorbeeld digitaal, enzovoort. Maar niets vervangt natuurlijk de fysieke aanwezigheid om onze solidariteit uit te dragen. We houden vol, de lockdowns lopen ooit op hun einde, en ik ben ervan overtuigd dat dat rechtstreeks contact weer de overhand gaat nemen.”

Welk effect had de staking van 29 maart?

“Het was absoluut niet evident om in coronatijd een actie op poten te zetten. We vonden dat het meer dan nodig was. Op vlak van de vorm is dat uiteraard een kleine revolutie geweest. Veiligheid komt nu eenmaal eerst. Op inhoudelijk vlak zien we toch ook dat de dingen in beweging komen. De ongelijke verdeling van welvaart in onze samenleving is in coronatijden nóg moeilijker te verdedigen dan in normale tijden. Eén van onze eisen, dat de welvaartsenveloppe voor de sociale uitkeringen als een aparte kwestie moest worden beschouwd, is ondertussen tegemoetgekomen. Dit is een eerste syndicale overwinning. Nu gaan we onderhandelen over onder andere meer koopkracht, betere eindeloopbaansystemen, hogere minimumlonen, enzovoort.”

Hoe overtuig je, bijvoorbeeld, een jonge fietskoerier van het belang van een vakbond?

“Door de aard van de job, zijn deze werkers dikwijls iets moeilijker te bereiken. Door met hen te praten, over hun ervaringen van vandaag en hun dromen voor morgen, kunnen we hen duidelijk maken dat alleen echt maar alleen is. Enkel collectief staan werknemers sterk om hun rechten te verdedigen, om condities af te dwingen die hen in staat stelt een toekomst uit te bouwen. Dat heeft het verleden geleerd en vandaag is dat niet anders. Als individu staat je compleet



Foto Andreas Gijbels

machteloos tegenover Uber of Deliveroo. Door concreet te werken voor hun belangen, raken zij zeker overtuigd. Onze afdelingen en beroepscentrales leveren hierin al uitstekend werk in de strijd voor degelijke contracten en voor betere lonen. Platformwerkers moeten beschouwd worden als volwaardige werknemers, met volwaardige contracten.”

Je bent vandaag algemeen secretaris van het ABVV, maar je engagement voor het socialisme dateert al van heel wat eerder.

“Socialisme is geen statisch gegeven. Het is constant in beweging, het is een weg naar ... In ons wereldbeeld hoeft niet iedereen gelijk te zijn. We willen wel gelijke kansen voor iedereen. En gelijke rechten. In je engagement voor collectieve rechten en in de strijd tegen onrechtvaardigheid maak je als socialist het verschil. Elke socialist heeft wel iets van utopisch denken in zich.”

Wat is je mooiste 1 mei herinnering en hoe zie je 1 mei 2022?

“Ik vergeet nooit hoe ik als jong meisje met de fanfare mee mocht naar de 1 mei-optochten in Leuven en Tienen. Dat was zo indrukwekkend. Dat engagement, dat samenhangingsgevoel, ik ben dat nooit vergeten. Voor 2022 hoop ik dat deze vreselijke gezondheids crisis eindelijk tot het verleden behoort. Dat is belangrijk, voor ieders lichamelijke maar ook geestelijke gezondheid. Dat we in onze samenleving ook weer écht kunnen samen leven, dicht bij elkaar. Ik reken er dan ook op dat we 1 mei 2022 samen met alle kameraden kunnen vieren en dat nog meer voorbeelden van sociale vooruitgang op tafel kunnen leggen. Werk aan de winkel dus.” ■

Wat is het milieubeleid van jouw bedrijf?

Jaarlijks moet de werkgever aan het CPBW een toelichting geven over het gevoerde milieubeleid van het bedrijf. Gebeurt dit nog niet in jouw bedrijf? Zet het thema milieu dan op de agenda. Het ABVV-milieuteam helpt je.



Bespreek zeker het afvalbeleid tijdens de jaarlijkse toelichting.

De Europese Green Deal wil Europa tegen 2050 klimaatneutraal maken. Sommige bedrijven kondigden inmiddels aan dat ze ook klimaatneutraal willen worden, maar bij vele anderen blijft het stil. Nochtans is het voor elk bedrijf belangrijk om hierover na te denken: bedrijven die voorbereid zijn, hebben steeds een stapje voor op de concurrentie. De Green Deal zal er in elk geval voor zorgen dat de milieuregels in de toekomst verder verstrengen.

zelf afspraken te maken over welke thema's je graag informatie wil. De jaarlijkse toelichting geeft een kans om het ruimer plaatje te bespreken op het vlak van milieu, dus raden we aan om verschillende thema's die met milieu te maken hebben te bespreken.

Het is een goed idee om zeker de thema's energie, uitstoot, mobiliteit, water en afvalbeleid tijdens de jaarlijkse toelichting te bespreken. Zorg er ook voor dat je te weten komt of er klachten van buurtbewoners zijn binnengekomen (bv. rond geurhinder) en of de uitstoot van het bedrijf binnen de geldende normen uit de omgevingsvergunning blijft.

Heeft je bedrijf een milieuoördinator of moet het een integraal milieuarverslag (IMJV) indienen bij de overheid? Dan is deze tijd van het jaar een goed moment voor de jaarlijkse toelichting. Het IMJV en het verslag van de milieuoördinator bevatten immers heel wat nuttige info om de toelichting voor te bereiden. ■

”

De werkgever is verplicht jaarlijks toelichting te geven over het milieubeleid

Jaarlijkse toelichting milieubeleid

Wist je dat het CPBW jaarlijks een toelichting moet krijgen over het gevoerde milieubeleid? Nee? Dan ben je niet de enige, want in heel wat bedrijven gebeurt dit helaas (nog) niet. Nochtans is de werkgever hiertoe verplicht. Zorg er dus voor dat deze jaarlijkse toelichting ook in jouw bedrijf op de agenda van het CPBW wordt gezet. Het geeft je een ideale gelegenheid om meer te weten te komen over het milieu- en klimaatbeleid van je bedrijf.

Over welke thema's?

In de regelgeving staat niet beschreven welke thema's op de jaarlijkse toelichting moeten worden behandeld. Dat geeft je als lid van het CPBW de mogelijkheid om

Meer info

Wil je meer weten over je syndicale rechten op het vlak van milieu? Lees dan onze brochure 'Syndicaal aan de slag met milieu en klimaat: eerste hulp bij overleg'. Je kan die gratis downloaden via www.klimaatkameraad.be/ehbo-m. Je leest er ook de getuigenissen van andere militanten die reeds rond milieu werken.

Hulp nodig?

Het milieuteam van het Vlaams ABVV kan je, ook in tijden van verplicht thuiswerk, helpen met het voorbereiden van vragen voor de jaarlijkse toelichting. Contacteer ons via milieu@vlaamsabvv.be.

Loopbaanbegeleiding

“Laat je helpen in je zoektocht naar een jobperspectief”

Onze ABVV-loopbaanbegeleiders nemen deze maand afscheid van één van onze meest ervaren loopbaanbegeleiders, Erwin Madereel. Hij heeft maar liefst elf jaar lang mensen begeleid in hun loopbaan en kan nu genieten van een welverdiend pensioen. Maar we laten hem niet zomaar los. We vroegen hem om enkele van zijn tips met jullie te delen.

Welke tips zou je meegeven aan mensen die twijfels hebben over hun loopbaan?

Erwin: “Het viel me op dat veel mensen die vragen hebben over hun loopbaan, vaak zelf al een oplossing overwogen hebben. Maar het is een complex gebeuren om de nodige stappen te zetten naar die oplossing.”

Wat gaf je het meest voldoening als loopbaanbegeleider in de voorbije jaren?

“Ongetwijfeld het omgaan met mensen. Ik heb het zowel over de mensen die ik mocht begeleiden als de collega's waarmee ik samenwerkte. Het gaf me veel voldoening dat ik steeds gevoed werd door nieuwe inzichten.”

En tenslotte: Is er een cliënt die je altijd bij zal blijven?

“Ik heb veel mensen aan de tafel gehad. Er blijven me veel gesprekken en veel mensen bij. Voor mij was het wel bijzonder om een ommezwaai te kunnen betekenen voor een mede-supporter van mijn favoriete voetbalploeg. Hij kreeg via de loopbaanbegeleiding het inzicht dat hij in zijn leven en in zijn werk van conflict naar conflict ging.”

“Toen ik zijn vertrouwen gewonnen had, kwamen er talenten boven die een ander perspectief brachten. Zijn humor, rechtvaardigheidsgevoel en artistieke kwaliteiten waren enorm. Na de vele straffe verhalen zijn we stilaan een mooi verhaal gestart. En dat loopt nog steeds.” ■



Erwin Madereel:
“Soms hebben we allemaal even een gids nodig die ons door het donkere bos leidt”

” Loopbaanbegeleiding bij het ABVV is door haar minder commerciële aanpak van erg hoge kwaliteit

“Bij ABVV Loopbaanbegeleiding geven we altijd een persoonlijke begeleiding en daardoor tonen we het volledige plaatje van het probleem. Iemand zijn of haar loopbaan hangt samen met meerdere aspecten van het leven. Soms hebben we allemaal even een gids nodig die ons door het donkere bos leidt. ABVV-loopbaanbegeleiders zijn goed in het begeleiden naar een nieuw perspectief en dat hoeft zeker niet altijd veranderen van job te zijn. De tip bij uitstek is dan ook: laat je bijstaan in deze zoektocht.”

Waarom zou je ABVV Loopbaanbegeleiding aanraden?

“Loopbaanbegeleiding bij het ABVV is door haar minder commerciële aanpak van erg hoge kwaliteit. Daarbij komt dat de omkadering groot is. Je kan als lid van alle diensten gebruik maken. De samenwerking met onze centrales en diensten is zo aanvullend dat de kwaliteit van onze dienst moeilijk te evenaren zal zijn door commerciële organisaties. Bij mijn pensionering was het geruststellend om te zien dat mijn taken overgenomen worden door collega's met veel talent en het hart op de juiste plaats.”

Wat was je favoriete oefening tijdens loopbaanbegeleiding?

“De oefening over kernkwadranten werkt altijd verhelderend. Maar een goed gesprek blijft de belangrijkste oefening die er bestaat.”



Alle informatie over loopbaanbegeleiding en ons contactformulier vind je op www.abvvloopbaanbegeleiding.be.

3 gratis webinars voor werknemers

Webinar 'Waarom een opleiding volgen een goed idee is'

- **Woensdag 12 mei van 10 tot 11u of donderdag 10 juni van 14 tot 15u**

Tijdens dit webinar ontdek je verschillende manieren om je bij te scholen én geven we toelichtingen over het combineren van een opleiding met werk, werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering. Er is een mogelijkheid persoonlijke vragen te stellen via chat.



➔ Inschrijven kan via deze QR-code

Webinar 'Plan je loopbaan'

- **Maandag 17 mei 2021 van 13.30 tot 14.30u**

Tijdens dit webinar krijg je informatie over hoe je meer tijd kan vrijmaken voor jezelf, (zorgbehoevende) familieleden, voor een opleiding, in je laatste loopbaan jaren tot aan je pensioen. Je krijgt informatie over tijdskrediet, thematisch verlof, (vervroegd) pensioen. Er is een mogelijkheid persoonlijke vragen te stellen via chat.



➔ Inschrijven kan via deze QR-code

Webinar 'Tijdelijk werkloos wat nu?'

- **Donderdag 27 mei om 10.30u (deel 1) en om 13u (deel 2)**

Welke regelingen 'tijdelijke werkloosheid' bestaan er? Wat het verschil is tussen tijdelijke werkloosheid 'overmacht' en tijdelijke werkloosheid 'werkgebrek economische redenen'? Wat zijn jouw rechten en plichten? Hoe vraag je uitkeringen tijdelijke werkloosheid aan? Wat met je uitkering als 'tijdelijk werkloze overmacht corona'?



➔ Inschrijven voor deel 1 kan via deze QR-code

Kan ik een opleiding volgen tijdens tijdelijke werkloosheid? Kan ik tijdelijk elders werken? Waarmee moet ik dan rekening houden? Wat verwacht VDAB van mij en wat kan ik van VDAB verwachten? Kan ik loopbaanbegeleiding volgen tijdens tijdelijke werkloosheid? Wie bij het ABVV kan mij verder helpen met mijn loopbaanvragen?



➔ Inschrijven voor deel 2 kan via deze QR-code

'Mijn Loopbaan', je online VDAB-dossier

Ben je werkzoekend? De VDAB begeleidt je ook via je online dossier. Drie tips van onze ABVV-loopbaanconsulenten om ermee aan de slag te gaan.

1. Zorg dat je 'Profiel' goed staat. Vul je ervaring en studies aan. Vergeet je competenties niet. Je kan per gewenste job je competenties scoren. Op basis hiervan ontvang je automatisch vacatures voor dit profiel. Hoe vollediger je dossier, hoe beter de voorgestelde jobs bij je aansluiten. Kan je bepaalde dingen niet meer? Pas dan ook je competenties aan.

2. Volg je startpagina goed op. Op je eerste pagina van 'Mijn Loopbaan' vind je verschillende mappen: opdrachten, agenda, documenten, berichten en tips. Volg de

mappen 'opdrachten' en 'agenda' actief op, zodat je geen deadline mist. Bij 'documenten' zie je je afsprakenbladen en bij 'berichten' je inschrijvingsbewijs. Zo vind je deze officiële documenten snel terug.

3. Bewaar je sollicitaties in 'Mijn Loopbaan'. Hou al je sollicitaties bij in de map 'bewaarde vacatures en sollicitaties' en geef sollicitatiefeedback als je solliciteert. Niet alle vacatures staan op de VDAB-website. Solliciteer je op een vacature die je elders vond, registreer deze dan in je map 'bewaarde vacatures en sollicitaties' door te klikken op 'voeg externe

vacature toe'. Zo kan je aan VDAB aantonen dat je actief naar werk zoekt.

Hulp nodig bij het gebruik van 'Mijn Loopbaan'?

Onze ABVV-loopbaanconsulenten helpen je verder. Ze kijken samen met jou het dossier na en leggen uit hoe alles werkt. Je kan er ook workshops volgen. Vraag een gesprek via loopbaanadvies@vlaamsabvv.be of www.vlaamsabvv.be/loopbaanadvies.



Brussel

Geëngageerde **Dag van de Arbeid** ondanks gezondheidscontext



Dit jaar zal het, vanwege de gezondheidsmaatregelen in de hoofdstad, opnieuw niet mogelijk zijn voor ABVV Brussel om op 1 mei een feestelijk openbaar evenement te organiseren. Toch is het noodzakelijk om deze Dag van de Arbeid te houden, aangezien de situatie van veel werknemers (met of zonder baan) bijzonder zorgwekkend blijft. ABVV Brussel nodigt je daarom op 1 mei om 12 uur online uit, om aan een reeks debatten (Frans en Nederlands) over de sociale noodsituatie deel te nemen.

Vijf thema's komen aan bod:

- 'Gezondheid' en de veranderingen die nodig zijn om in de toekomst de veiligheid van gezondheidswerkers te garanderen die dit jaar zwaar onder druk hebben gestaan en om het cruciale belang van de sociale zekerheid te onderstrepen.
- Ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in het licht van de gevolgen van de gezondheids crisis, waarin we de bijkomende problemen belichten waarmee vrouwen tijdens de pandemie worden geconfronteerd.
- Een debat over de zorgwekkende situatie zonder einde van werknemers in de horeca en evenementensector.
- 'Jongeren' en hun mobilisatie rond de gevolgen van de crisis, waar ideeën worden besproken en wordt nagedacht over de problemen van jongeren, of ze nu studenten of werkzoekenden zijn.
- Een historisch thema over 150 jaar Commune van Parijs.

Estelle Ceulemans, algemeen secretaris van ABVV-Brussel, en Hans Heyndels, algemeen secretaris van de Socialistische Mutualiteiten van Brabant, ronden de debatten af en werpen hun licht op de sociale prioriteiten en noodsituaties.

Deze 1 mei 2021 is resoluut gericht op de opbouw van een solidaire toekomst en heeft als doel om activisten van alle niveaus tools te bieden om het heden te ontcijferen en vooral om zich op de toekomst voor te bereiden.

De post-Covid-wereld moet anders, en dat begint nu!

Blijf de komende dagen de sociale netwerken en de website van ABVV-Brussel volgen om dit evenement niet te missen: www.abvvbrussel.be

Samen sterk. Ensemble on est plus forts. ■

CORRECTIE: Door een redactionele fout werden onze kameraden van FOS, partners van Solsoc en IFSI, in de campagne "Sociale bescherming is een recht", niet genoemd in het artikel van vorige maand. Onze excuses voor deze onbedoelde fout van onze kant.

Veiligheid & Gezondheid

Veilig en gezond op de werkvloer in coronatijden

Doorheen de economische sectoren bleven werknemers op post om onze samenleving draaiende te houden. Het coronavirus bracht een totaal nieuwe dimensie in de discussie over veiligheid en gezondheid op het werk.

Sinds de uitbraak zijn we niet alleen drie miljoen doden verder, de pandemie legde ook verschillende maatschappelijke pijnpunten bloot. Eén daarvan is het onevenwicht tussen enerzijds de onmisbaarheid van werknemers in het algemeen en van bepaalde groepen werknemers in het bijzonder, en anderzijds het gebrek aan veiligheid en zekerheid dat hen wordt geboden, zowel lichamelijk, mentaal, financieel en sociaal.

In een vorige editie van De Nieuwe Werker toonden we al aan dat het coronavirus ook een ongelijkheidsvirus is. Ook op het vlak van veiligheid en gezondheid op de werkvloer zien we dat kwetsbare groepen zich vaker in gevaarlijke omstandigheden bevinden. Het gaat om vooral minder goed betaalde sectoren, waar onzeker werk vaker regel is dan uitzondering en waar we een oververtegenwoordiging zien van vrouwen en werknemers met een etnische achtergrond.

We gaan dieper in op veiligheid en gezondheid in tijden van corona, wat er schort en hoe het beter kan, en luisteren naar getuigen.

”

Jonge werknemers met onzekere contracten lopen meer gezondheidsrisico. De druk neemt sterk toe door de angst om de facturen op het einde van de maand niet te kunnen betalen. Die druk is van dien aard dat sommige werknemers aangeven zich toch naar de werkvloer begeven ondanks duidelijke griepsymptomen. Zo brengen ze niet alleen zichzelf, maar ook anderen in gevaar.



▷ Veiligheid gaat om meer dan enkel werkomstandigheden

Een veilige werkplek en degelijke werkomstandigheden zijn prioritair. Maar ook de onzekerheid van werk, de zogenaamde precariteit, heeft een invloed op veiligheid in tijden van corona.

In de begindagen van de pandemie in 2020 was er weinig geweten over dit nieuwe coronavirus. Maatregelen werden vooral geleend van wat de wetenschap vertelt over andere aandoeningen van de luchtwegen. Al snel gingen regeringen over tot algemene lockdowns van grote delen van de economie. Afstand bewaren werd de belangrijkste boodschap. Iedereen kon immers drager zijn van dit virus met de exotische naam. Telewerk werd aangeraden bij iedereen voor wie dat tot de mogelijkheden behoorde.

In bepaalde sectoren liepen - en lopen - werknemers een hoger besmettingsrisico dan in andere. Opmerkelijk was hierbij dat dat vaker wel dan niet sectoren waren die door overheden als 'essentieel' waren bestempeld en daarom actief bleven of zelfs overuren draaiden. De aard van het werk liet in die sectoren niet toe om afstand te bewaren tot collega's, klanten of patiënten, of om thuis te werken.

Sector per sector

Naast werknemers in de zorgsector, werden koeriers zwaar getroffen, alsook supermarktmedewerkers, onderhoudspersoneel en andere groepen die in de 'directe vuurlijn' stonden, zeker in de begindagen van de pandemie. Platformwerkers en werknemers

met zeer onzekere contracten en werknemers met een migratieachtergrond liepen een verhoogd risico. Dit toont duidelijk aan dat niet enkel de werkplek en de werkomstandigheden een invloed hebben op de gezondheid. Bijna even belangrijk zijn het soort contracten en andere sociaaleconomische factoren voor het besmettingsrisico.

In een rapport van het Europees Vakbondsinstituut (ETUI) lezen we: "de mogelijkheid hebben om thuis te werken, waarbij social distancing geen enkel probleem vormt [...], is een vorm van privilege. Voor sommige beroepsgroepen is dit totaal onbereikbaar."

Precariteit heeft duidelijk een invloed op veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Doorheen de Europese Unie gaven verplegend personeel en andere zorgverstrekkers aan te weinig betaald te worden, vaak met onzekere contracten te werken in omstandigheden van onderbezetting. De sector van de koerierdiensten scheerde hoge toppen, want iedereen wilde zijn inkopen thuis laten bezorgen. Daar tegenover staat dat wie erin werkt het vaak moet stellen met korte, onzekere contracten. Volgens het ETUI moet iedereen in een sociaaleconomisch zwakkere positie beschouwt worden als behorend tot een risicogroep in het geval van epidemie of pandemie. Op verschillende manieren bepalen werk, inkomen, opleidingsniveau en andere sociaaleconomische indicatoren het risico op en de ernst van een besmetting.

Onzekere contracten

Brits onderzoek toonde aan dat jonge werknemers met onzekere arbeidscontracten meer gezondheidsrisico lopen. De druk op werknemers neemt sterk toe door de angst om de facturen op het einde van de

”

Betaald ziekteverlof is bijzonder effectief om verspreiding van het coronavirus tegen te gaan



Veiligheid & Gezondheid



Een bijkomende effect van de coronapandemie is de dramatische stijging in huiselijk geweld, vooral tegen vrouwen. Volgens de Verenigde Naties werden het afgelopen jaar maar liefst 243 miljoen vrouwen en meisjes geconfronteerd met lichamelijk en/of seksueel geweld door een naaste. De VN spreekt in dit geval van een

'schaduwpanemie' en wijst ook op de verantwoordelijkheid van werkgevers om telewerkende vrouwen bij te staan rond veiligheid op de thuiswerkplek, bijvoorbeeld door optellend te zijn voor tekenen van geweld en door openhartige communicatie aan te moedigen.

▷ maand niet te kunnen betalen. Die druk is van dien aard dat sommige werknemers aangeven zich toch naar de werkvloer begeven ondanks duidelijke griepsymptomen. Zo brengen ze niet alleen zichzelf in gevaar, maar ook hun collega's, medependelaars en iedereen die ze onderweg tegenkomen.

In ons land blijven werknemers thuis wanneer ze symptomen vertonen. In andere, soms zelfs heel rijke landen is dat niet per se zo. In landen waar werknemers hun inkomen verliezen in geval van ziekte, zijn werknemers anderhalve keer meer geneigd om toch ziek te gaan werken. Ze zijn tegelijkertijd veel minder geneigd om een dokter te raadplegen. Dit is extra problematisch in geval van een pandemie zoals we die vandaag kennen. Betaald ziekteverlof is een bijzonder effectief middel om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan.

Gender

Het genderspect loopt als een gemeenschappelijke deler doorheen de verschillende risicofactoren. Vrouwen maken het grootste deel uit van de werknemers in essentiële sectoren, zoals de zorgsector, en andere sectoren die 'in de vuurlijn' staan. Van het verplegend personeel in Europa is bijna negen op de tien vrouw. Vrouwen zijn ook veel sterker vertegenwoordigd in huishoudhulp (zie elders in dit dossier), onderhoudswerk en andere sectoren van de zorg. Zeer karige lonen, onzekere contracten, onregelmatige uren en gebrekkige veiligheidsvoorzieningen zijn in deze beroepen schering en inslag.

Daarbij komt nog dat vrouwen - vooral vrouwen met migratieachtergrond - te maken krijgen met ongewenst seksueel gedrag in de professionele sfeer.

Gezondheid en Veiligheid: een fundamentele IAO-norm

Dagelijks komen 7.600 werknemers om het leven door een beroepsziekte of door een arbeidsongeval. Desondanks behoort veiligheid en gezondheid niet tot de zogenaamd fundamentele normen van de Internationale Arbeidsorganisatie, het orgaan van de Verenigde Naties waarin werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties en regeringen overleggen.

Wat zijn die fundamentele normen?

Dit gaat om normen die de Internationale Arbeidsorganisatie zo fundamenteel acht dat de 187 IAO-lidstaten zich ertoe verbinden deze te respecteren, zonder daarover discussies te voeren in bijvoorbeeld nationa-

le parlementen. Momenteel behoren hiertoe onder andere de IAO-normen over de afschaffing van kinderen dwangarbeid, over het recht op collectief onderhandelen en de strijd tegen discriminatie.

Internationale eis

In het kader van de Werelddag voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk roept het Internationaal Vakverbond (IVV), waarvan het ABVV lid is, op om de IAO-normen rond veiligheid en gezondheid op de werkvloer op te nemen in de lijst van fundamentele IAO-normen.

➔ Meer info op www.28april.org

▷ Huishoudhulpen getuigen

De sector van de huishoudhulpen heeft hard geleden onder het coronavirus. Het is sowieso al een sector die wordt gekenmerkt door soms lastige werkomstandigheden. De coronacrisis heeft deze problemen enkel maar uitvergroot. Zeker op vlak van veiligheid en gezondheid op het werk worden deze werknemers dag in dag uit geconfronteerd met hallucinante situaties.



"Ik werk zelf als poetshulp. We zijn nu drie dagen verder. Ik ben bij mijn vijfde gezin aan het werk en nog nergens werd er naar veiligheid gekeken. Overal zonder mondmasker, er mag geen raam open want de verwarming staat aan. Bezoek komt zomaar over de vloer, overal mondmaskers en zakdoekjes. Wij mogen ze opruimen. De vuile was ligt in de badkamer. Je moet het verzetten om te kunnen poetsen, enzovoort. Het is onverantwoord dat wij nu aan het werk moeten blijven, terwijl we tijdens de eerste golf thuis zaten. En nu is het nog erger: we mogen zelf niet naar onze ouders op bezoek, maar wel bij tien gezinnen binnen om te kuisen en ziek te worden." - Tom

"Ik werk als huishoudhulp en ik voel mij echt ongemakkelijk en niet meer veilig. De coronamaatregelen worden verstrengd en wij blijven doorwerken. Wij mogen huizen kuisen waar ganse gezinnen thuis zijn, overal slingeren gebruikte mondmaskers rond en worden de regels niet nageleefd. We mogen onze eigen ouders niet zien, maar mogen wel risico's nemen in vele gezinnen. Onze klanten worden ziek of zitten in quarantaine en dan worden wij gedwongen om vervanging te doen, wat ik al zeker niet vind kunnen. Weigeren we om te werken dan moeten we verlof of toegestane afwezigheid nemen. Ik ben ten einde raad want we worden niet gehoord." - Sharon

"Ik ben delegee in ons bedrijf, dus hoor ook veel verhalen. De meeste gaan over veel volk in huis, geen anderhalve meter afstand. Mondmaskers, geen sprake van. Of de quarantaine van de klant wordt niet meegedeeld, dus de huishoudhulp gaat daar poetsen. De huishoudhulpen hebben schrik om besmet te geraken. Maar ze zwijgen ook omdat het loon laag ligt als ze weer op tijdelijke werkloosheid moeten staan. Ze hebben angst om te werken, maar zijn ook bang om in financiële problemen te komen." - Sofie

"Vorige week nam mijn werkgever contact met mij op om te zeggen dat een klant van mij positief getest was op corona. Ik was daar de dag voordien nog gaan poetsen, en kreeg dus de mededeling dat ik de komende week daar niet moest gaan. Echter werd mij ook gevraagd om niks tegen mijn andere klanten te zeggen en gewoon verder te gaan werken. Ik antwoordde dat ik mij niet goed voelde met dat voorstel. De relatie poetshulp-klant is gebaseerd op vertrouwen, ik heb met al mijn klanten een goede band en zou iets nooit willen verzwijgen. Ik zou het ook niet appreciëren als iemand van mijn klanten verzwijgt dat hij of zij ziek is. Ik kreeg toen duidelijk te horen dat wij poetshulpen niet als een nauw contact van de klant beschouwd worden, omdat wij de voorzorgsmaatregelen moeten naleven en zo dus gewoon mogen verder werken. Ik vroeg me af of dit wettelijk is wat mijn werkgever vraagt van mij?" - Anoniem

"Nu verplichten ze thuiswerk, scholen zijn toe. Dus, hoppa, nog meer mensen thuis rond ons. Ik voel me echt niet veilig. Ik ben mijn bompas tijdens de eerste golf al verloren, en heb geen zin om het bij mijn gezinnen die risicopatiënt zijn binnen te brengen of het bij hun zelf op te lopen en ook in het ziekenhuis te belanden, gezien hartproblemen bij ons in de familie zitten. Groetjes van een zeer bange huishoudhulp." - Tanya

"Ik werk ook met dienstencheques en ik voel mij totaal niet veilig. Ik vind het niet verantwoord om te werken. Heb mij al twee keer op een maand tijd moeten laten testen. Ik hoop dat er vlug een oplossing komt." - Carine

Veiligheid & Gezondheid

▷ Meer sociale zekerheid en sterkere vakbonden

De sociale zekerheid heeft nog maar eens zijn belang aangetoond. Maar ook betere vertegenwoordiging van werknemers heeft positieve effecten voor veiligheid en gezondheid op de werkvloer.

De eerste verantwoordelijkheid voor veilige en gezonde werkomstandigheden ligt bij de werkgever. Helaas zien we dat de veiligheidsvoorschriften vaak halfslachtig worden toegepast, gewoon 'om in regel te zijn'. Sommige werkgevers blijken niet bereid bepaalde maatregelen toe te passen, anderen blijken volgens het Europees Vakbondsinstituut onwetend. Een uitbreiding van sectorale afspraken en strenge overheidscontrole dringen zich hier op.

Sterke sociale zekerheid

De sociale zekerheid blijft de hoeksteen van een warme samenleving. De coronacrisis heeft nogmaals de deugdelijkheid van dit systeem aangetoond. Niet alleen de gezondheidszorg, ook het systeem van tijdelijke werkloosheid heeft in dit crisisjaar veel mensen van de armoede gered.

Helaas stellen we vast dat de sociale zekerheid steeds vaker op droog zaad wordt gezet. De taxshift van de regering-Michel, met de verlaging van de patronale sociale zekerheidsbijdragen, was al een flinke adering. Daarbij komt dat veel werknemers stukjes van hun brutoloon stapsgewijs omgezet zien in nettovoordelen. Voor de werknemer lijkt dit op het eerste gezicht geen groot probleem, maar als je weet dat sociale zekerheidsbijdragen eigenlijk uitgesteld loon zijn, en dat er op die nettovoordelen amper of helemaal geen sociale zekerheidsbijdragen worden betaald, dan weet je dat de factuur ergens vereffend zal worden.

Daarom pleiten wij voor een vernieuwd engagement om de sociale zekerheid op de lange termijn veilig te stellen. Daarvoor vragen we dat:

- alle inkomens op een billijke manier bijdragen aan de sociale zekerheid;
- nieuwe inkomsten worden aangeboord, bijvoorbeeld een vermogensbelasting;
- nettovoordelen weer plaats maken voor brutoloon, omdat die brutolonen mee bijdragen aan de sociale zekerheid.

Sterke vakbonden

Midden in de crisis was de rol van het sociaal overleg van essentieel belang voor de goede uitvoering van de maatregelen ter bescherming van de veiligheid en de gezondheid op het werk of voor de organisatie van telewerk. Voor de werknemers in tijdelijke werkloosheid was ook de rol van de vakbonden op vlak van informatieverschaffing en ondersteuning bijzonder belangrijk.

De coronacrisis toonde aan dat sociaal overleg en sterke vakbonden een direct positief effect hebben op veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Delegees kennen de realiteit op het terrein, ze zijn veruit het best geplaatst om hierin bij te sturen waar nodig.

In een systeem waar de winsten vaak voorrang krijgen op de gezondheid van de werknemers, moeten werknemers hun zeg krijgen. Meer en betere werknemersvertegenwoordiging gaat over meer dan alleen betere lonen. Onderzoek toont aan dat vakbonden erin slagen te onderhandelen voor bijkomende veiligheidsmaatregelen, gevarenpremies voor de werknemers, en in sommige landen ook de herverdeling van arbeid om banen voor alle werknemers te redden. ■

Vraag Antwoord

Telewerk en werkongevallen?

Met de toename van telewerk is het nodig de puntjes op de i te zetten over wat te doen bij een arbeidsongeval.

De coronapandemie heeft gezorgd voor een ware explosie van telewerk. In de begindagen, in maart 2020, werkte bijna 70 procent van de werknemers van thuis uit. Ook vandaag nog wordt telewerk zeer sterk aangemoedigd. Een groot deel van de Belgische werknemers begeeft zich voorlopig enkel naar kantoor als het echt niet anders kan.

Stel: een ongeval doet zich voor op de plek waar de telewerker werkt. De plek kan schriftelijk vermeld staan in een telewerkovereenkomst of een ander document dat telewerk toestaat. Als de werkplek nergens expliciet vermeld wordt, dan wordt de woonplaats of de plaats waar de telewerker doorgaans werkt, beschouwd als telewerkplek.

Stel ook: het ongeval gebeurt tijdens die periode van de dag die vermeld staat in een telewerkovereenkomst of een ander document dat telewerk toestaat. Als de telewerkuren nergens expliciet vermeld staan, dan wordt uitgegaan van de gebruikelijke werkuren die een werknemer presteert op de 'echte' werkplek, doorgaans een kantoorruimte.

1 Hoe weten we nu of het gaat om een arbeidsongeval?

Daarvoor moeten we twee vragen beantwoorden.

1. Had dit ongeval evenzeer kunnen gebeuren op kantoor?
2. Vond het ongeval plaats tijdens de (tele)werkuren?

Is het antwoord op beide vragen 'ja', dan gaat het in principe om een arbeidsongeval.

Een **voorbeeld**: ik struikel over de kabel van mijn laptop en bij het vallen breek ik mijn pols. Dit had even goed kunnen gebeuren op kantoor, de gebruikelijke werkplek, en dus spreken we hier van een arbeidsongeval.

Een ander **voorbeeld**: ik beslis van mijn middagpauze gebruik te maken om enkele huishoudelijke taken in orde te brengen: even stofzuigen, of de vuilniszakken buiten zetten ... Ik glij uit op een gladde ondergrond en verstuik mijn enkel. Dit ongeval had op mijn gebruikelijke werkplek niet kunnen plaatsvinden. Er is dus geen sprake van een arbeidsongeval.

2 Wat met ongevallen onderweg?

- Doet het ongeval zich voor op de weg van of naar de school of het kinderdagverblijf van een kind van de telewerker? Ook dat is een arbeidsongeval.
- Gebeurt het ongeval op de weg heen naar of terug van de plek waar de telewerker 's middags zijn maaltijd nuttigt of aanschaft? Ook dan spreken we van een arbeidsongeval.

3 Wat te doen bij een arbeidsongeval?

Uiteraard moeten eerst, indien nodig, dringende medische zorgen worden toegediend opdat de gezondheid niet verder in het gedrang komt. Vervolgens moet de werkgever zo snel mogelijk op de hoogte worden gebracht. Het slachtoffer moet eventuele bewijzen (foto's, getuigen, medische verslagen ...) goed bewaren. Hij of zij kan die stukken later nodig hebben. De werkgever zal een dossier laten opstarten bij de verzekeringsinstelling. ■

Een 1^{ste} mei als geen ander...

Deze 1^{ste} mei, sterker dan ooit!



Dit jaar krijgt 1 mei een speciale toets. Ja, we gaan nog steeds gebukt onder een ongekende gezondheids crisis die alle burgers uitput. 2021 is echter ook het jaar waarin twee belangrijke vakbondsoverwinningen hun 100ste verjaardag vieren: ten eerste de invoering van de achturedag, die de levenskwaliteit van de werknemers verbeterde, en ten tweede het schrappen van het organisatieverbod uit het strafwetboek. Deze afschaffing is een essentiële pijler voor alle vakbondsactiviteit.

Verleden herdenken om aan toekomst te bouwen

Deze dubbele verjaardag moet ons vandaag eraan herinneren dat onze overwinningen en prestaties nooit toevallig tot stand zijn gekomen. Vrouwen en mannen, onze kameraden, hebben hard gevochten voor rechten die zij als rechtvaardig en essentieel beschouwden.

Er zijn natuurlijk nog veldslagen te winnen: voorzetting van de strijd voor collectieve arbeidsduurvermindering, de verhoging van de minimumlonen, een waardige eindeloopbaan, meer sociale en fiscale rechtvaardigheid ... Aan de vooravond van 1 mei moeten we, ook al is de context bijzonder, de fakkel opnemen en de strijd voortzetten.

Meer dan ooit worden onze vakbondsvrijheden geschonden, aangevallen en in twijfel getrokken. Het is nochtans een fundamentele basis voor elke democratie.

In België denken we aan de veroordeling van de voorzitters van het federaal ABVV en de voorzitter van ABVV Antwerpen, aan syndicalisten zoals Daria in Wit-Rusland, Richard in Colombia, Moe Sandar in Myanmar, Japhet in Zimbabwe of aan Arzu in Turkije. En de lijst is spijtig genoeg niet compleet.

Natuurlijk valt de situatie in België niet te vergelijken met die in Colombia en Myanmar, maar ter gelegenheid van 1 mei willen wij syndicalisten en werknemers uit de hele wereld eren, elk op hun eigen niveau, elk met hun eigen realiteit, maar allen verdienen ze ons respect.

We wensen jullie een geweldige 1 mei toe!

Werner Van Heetvelde
Voorzitter

Geoffrey Goblet
Algemeen secretaris

Arbeidsongeval? Word geen twee keer slachtoffer

We willen gebruik maken van de 50ste verjaardag van de arbeidsongevallenwet om een rechtvaardigere aanpak van arbeidsongevallen te eisen. Te veel arbeidsongevallen worden niet aangegeven en veel andere worden onterecht geweigerd door de particuliere verzekeringsmaatschappijen. Bovendien is de procedure complex en ontmoedigend voor de slachtoffers. Een goede raad: word bij een arbeidsongeval geen twee keer het slachtoffer.

Een ongeval is snel gebeurd, zowel op het werk als op de weg van of naar het werk. Onthoud dat het over een arbeidsongeval gaat en dat het van belang is de juiste reflexen te hebben:

1. Geef het ongeval, hoe klein ook, steeds aan zonder toe te geven aan de druk van je werkgever.
2. Vraag naar een kopie van je aangifte.
3. Beantwoord steeds alle brieven van de verzekeraar.
4. Contacteer zo snel mogelijk je delegee, zodat deze je kan begeleiden.
5. Vraag steeds de mening van je arts en het ABVV na het voorstel om tot een overeenkomst te komen.

Winst voorop

In België zijn het de particuliere verzekeringsmaatschappijen die de arbeids-

ongevallen beheren. Echter is dit beheer vooral gericht op winst. Deze maatschappijen hebben daarbij een sterke neiging om zo weinig mogelijk in te grijpen: te weinig aangeven en erkennen van ongevallen, maar ook te weinig compenseren van de slachtoffers.

De slachtoffers krijgen dus niet alleen te maken met een wet inzake arbeidsongevallen die vaak geen eerlijke en waardige erkenning van hun schade mogelijk maakt, maar lijden ook lichamelijke en psychische schade die gelinkt is aan dat ongeval.

Het is net daar dat FEDRIS (Federaal agentschap voor beroepsrisico's) zou moeten ingrijpen. Nu controleert het agentschap het werk van deze maatschappijen, maar kan ze niet verplichten



om hun advies te herzien wanneer ze in gebreke blijken.

De nodige middelen voorzien om dit mogelijk te maken, is voor ons essentieel. We willen daarbij het belang van de vakbond aankaarten wanneer een werknemer met een arbeidsongeval geconfronteerd wordt. Wij doen er alles aan om onze leden te (onder)steunen bij de stappen die zij moeten ondernemen. ■



➔ Wens je meer info of wil je de getuigenissen ontdekken? Ga naar www.accg.be of scan de QR-code.

Agfa kroont niet de werknemers, maar wel de aandeelhouders tot held van de coronacrisis

Werkgevers beweren al maanden dat er geen geld is voor loonsverhogingen binnen het IPA. Toch stellen we vast dat veel bedrijven graag de portemonnee openen voor hun aandeelhouders, maar hun werknemers met een kluitje in het riet sturen.

Dat is ook het geval bij de Belgische multinational Agfa Gevaert, waar zelfs een coronapremie te veel is gevraagd.

Geen boter bij de vis, wel een gouden handdruk

De productie bij Agfa werd als essentieel bestempeld. De arbeiders bleven er dus werken ondanks de gezondheidscrisis. Het bedrijf gunde hun echter geen echte coronapremie, integendeel, elke euro werd viermaal omgedraaid. En zo kregen de werknemers een chocoladereep cadeau.

Een chocoladereep, terwijl de vorige CEO een gouden handdruk kreeg van zo'n 6 miljoen euro.

Een chocoladereep, terwijl blijkt dat Agfa bereid is massaal aandelen op te kopen en te vernietigen om haar aandeelhouders rijkelijk te belonen. De werknemers koken van woede.

"Dit is een slag in het gezicht van de werknemers", getuigt Tom Vercammen, syndicaal afgevaardigde voor ABVV

Scheikunde bij Agfa Gevaert. "Zij hebben de hele corona-epidemie doorgewerkt om het bedrijf overeind te houden, terwijl de bedrijfstop achter hun rug maar poen schept."

Men vindt de houding van de directie onbegrijpelijk en wraakroepend. "Investeren in personeel en installaties worden herleid tot een minimum. In vele afdelingen is er een te krappe personeelsbezetting en wordt de werkdruk en flexibiliteit met de dag hoger. Investeren in opleiding van personeel en in tewerkstelling is van ondergeschikt belang..."



Scan de QR-code en lees het volledige artikel.





Patrick (links)

Dat het coronavaccin het meest in de mond genomen onderwerp is, hoeven we je niet te vertellen. Dagelijks nieuwsberichten erover. We weten hoe dit buiten de bedrijfsdeuren beleefd wordt, maar hoe ervaren de medewerkers dit intern? We spreken met Patrick, medewerker van Pfizer.

Blik achter de schermen van farmareus Pfizer

Wat is er binnen Pfizer veranderd sinds de komst van het coronavirus?

“Werken in een farmaceutisch bedrijf als Pfizer brengt altijd hoge verwachtingen met zich mee. Zo zijn er bijvoorbeeld omkleedprocedures en werkmethodes die altijd strikt moeten gevolgd worden tijdens het productieproces. Sinds corona blijven deze regels gelden, maar moesten we enkele versnellingen hoger schakelen om de gevraagde volumes van het vaccin te kunnen leveren.”

Welk effect heeft dit op jou en je collega's?

“Verschillende collega's zijn naar de COVID-afdeling verplaatst, niet enkel voor de productie van het vaccin, maar ook om hun kennis aan nieuwe collega's door te

geven. Dit vraagt extra inspanning, gezien een volledige training tussen de zes en twaalf maanden duurt. Daarbij wordt er op de COVID-afdeling zeven dagen op zeven en 24 uur op 24 gewerkt. En dit is zo sinds het begin van de pandemie.”

Wat met de vermoeidheid van de teams?

“Wij draaien al meer dan een jaar extra shiften. Collega's die in de week tewerkgesteld zijn, doen extra weekendshiften, weekendmedewerkers komen in de week extra dagen doen en collega's die in de nacht tewerkgesteld zijn doen ook extra shiften. Bij afwezigheid van een collega moeten ook deze uren opgevangen worden, wat in nog meer extra uren resulteert. Daarbij blijven we zelfs op feestdagen produceren.”

Hoe reageert het management hierop?

“Iedereen praat over de langdurigheid van de leveringen en het vaccinatieproces, en dat begrijpt het management maar al te goed. Het doet er alles aan om het vaccin te kunnen maken en leveren. Het is echter ook belangrijk om te weten welke inspanningen vele collega's al meer dan een jaar leveren. Velen zitten letterlijk en figuurlijk op hun tandvlees.”

Wat met de 0,4 procent loonmarge?

“Iedereen kent het belang van het vaccin. Alle collega's functioneren in zeer bijzondere omstandigheden. Dit kan niet blijven duren. De collega's verwachten natuurlijk dat er vrij kan onderhandeld worden, want deze inspanningen moeten meer dan 0,4 procent opbrengen.” ■

Stoffering en houtbewerking

Arbeiders en bedienden, één paritair comité

Verandering voor de werknemers uit de sector stoffering en houtbewerking (PC126): voortaan worden alle werknemers door één paritair comité vertegenwoordigd.

Vanaf 1 april 2021 worden bedienden uit de sector stoffering en houtbewerking, die tot het bevoegdheidsgebied van PC200 behoorden, ondergebracht in het PC126.

Concreet betekent dit dat het bevoegdheidsgebied van het PC126 uitgebreid werd, cao's afgesloten werden en afspraken gemaakt werden om deze overgang ook in de praktijk door te voeren.

De Algemene Centrale vertegenwoordigde reeds alle arbeiders en bedienden uit de sector, het feit dat ze nu tot hetzelfde PC behoren maakt ons nog sterker.

Continuïteit is verzekerd. We gaan samen na hoe we alle werknemers nog beter kunnen vertegenwoordigen, hoe we samen vooruitgang kunnen boeken, hoe we tot een gemeenschappelijk kader voor de loon- en arbeidsvoorwaarden komen. ■





Preventieplan: werkinstrument of schone schijn?

Wat staat er in het preventieplan van je werkgever?

Weerspiegelt het de risico's op de werkvloer rond ergonomie, hygiëne, veiligheid en gezondheid?

Wordt er met de actiepunten ook echt iets gedaan?

Het wettelijk verplichte preventieplan is een belangrijk syndicaal instrument om problemen rond welzijn en veiligheid op de agenda te zetten én aan te pakken.

Adri Craens, coördinator van de vormingsdienst bij ABVV-Metaal: "Helaas zien we dat er nog veel werkgevers het preventieplan niet zo serieus nemen. Er zijn voorbeelden dat het preventieplan beperkt blijft tot het tellen van de brandblusapparaten. Of ze kopiëren een plan van een ander bedrijf. Hun prioriteit is dat ze volgens de welzijnswet in orde zijn. De echte risico's en problemen van de werkvloer vergeten ze weleens."

Meer marketing dan preventie

Dries Bergmans, BTB-vertegenwoordiger in het CPBW bij H.Essers: "Bij ons in het bedrijf heb ik ook de indruk dat het preventieplan meer een marketing-instrument is. Wij hebben bijvoorbeeld een gezondheidsprogramma Fit2Grow. Zo konden we tijdens de

eerste lockdown fietskilometers sparen om samen gezegd de Tour de France te fietsen. Dat is natuurlijk een heel leuke actie. Maar het gaat wel voorbij aan de echte veiligheidsbehoeften. En ze bereiken er weinig arbeiders mee."

"Wat zijn die veiligheidsbehoeften dan? Dat gaat bijvoorbeeld over fysieke lasten van onze chauffeurs en magazijnmedewerkers. H.Essers is bezig met een herstructurering in een filiaal. Het bedrijf stoot de verlieslatende pakjesdienst voor telecomoperators af in ruil voor transport voor de chemische en farmasector. Dat betekent dat onze lokale chauffeurs zwaardere pakketten zullen moeten dragen. Het management is met de grootse plannen bezig, maar zien die gevolgen voor de medewerkers simpelweg over het hoofd."

Werknemers zijn dé ervaringsdeskundigen

Adri Craens: "Als delegee kun je van het preventieplan een echt werkinstrument maken. Je werk start eigenlijk op de werkvloer: welke klachten komen altijd terug bij de werknemers? Welke werksituaties zijn gevaarlijk, moeilijk of stressvol? Die problemen neem je mee naar het CPBW-overleg in november, want dan staat het preventieplan op de agenda. Zorg ervoor dat het plan overeenkomt met de realiteit. Leg daarnaast in het huishoudelijk reglement vast dat de voortgang elke maand of elke drie maanden op de agenda van het CPBW komt. Speel kort op de bal. Wat is er nog niet gebeurd en wie is verantwoordelijk? Zo zorg je ervoor dat preventieplannen beginnen te leven, dat er echt iets mee gebeurt."

Zit iedereen goed in zijn vel?

Dries Bergmans: "Wat mij de laatste tijd opvalt en



Adri, vormingsdienst
ABVV-Metaal



Dries, BTB-delegee
bij H.Essers



Mirko, delegee voor
ABVV-Metaal
bij ROB Bilfinger

”

Beschermingspakken voor het personeel laten vaak te wensen over


ABVV BTB


wat ik een prioriteit vind, is de impact van het werk op mentaal welzijn. Anders gezegd: zit iedereen nog wel goed in zijn vel? Dat aspect ontbreekt nog vaak in preventieplannen. Terwijl ik merk dat steeds meer mensen ermee worstelen. Soms door werkdruk, financiële moeilijkheden, problemen tussen collega's, de job die hen geen uitdaging meer geeft ... Als delegee pik je die signalen vaak sneller op, omdat je tussen de mensen zit. Het is aan ons om die problemen mee te nemen in de preventieplannen."

Schone schijn

Mirko Katava zetelt namens ABVV-Metaal in het CPBW bij ROB Bilfinger in Zwijndrecht, een metaalbedrijf dat met chemische stoffen en zware metalen werkt. Gemiddeld komen de werknemers er jaarlijks met honderd gevaarlijk producten in aanraking. Dat moet je vermenigvuldigen met drie, want veel gevallen worden niet gemeld, doordat de mensen op de vloer zich niet bewust zijn van het gevaar of van de blootstelling. "Bij ROB tref je feilloze preventieplannen aan waarop weinig tot niets aan te merken valt. Althans in theorie. In de praktijk komt van de mooie plannen weinig in huis."

Mirko werkt al vijfendertig jaar in de sector en twintig jaar in het bedrijf en merkt op dat veiligheid er nochtans een belangrijk thema is: enerzijds gezien de werkomstandigheden, anderzijds doordat het bedrijf vaak in onderaanneming werkt van andere bedrijven die gunstige veiligheidscijfers als voorwaarde stellen. "In vergelijking met zo'n twintig jaar geleden zien we een verschuiving qua investeringen in veiligheid. Zo bedraagt de schoonmaaktijd van leidingen en installaties waarmee we werken veel minder dan vroeger. In de plaats daarvan wordt er - weliswaar tegen een derde van de kostprijs - geïnvesteerd in beschermingspakken voor het personeel. Die laten echter vaak te wensen over en hebben een minimale

dikte met een risico op scheuren en dus blootstelling aan gevaarlijke stoffen als gevolg."

Mirko blijft de problemen, samen met zijn ABVV-team, aanklaarten in het CPBW, maar boekt moeizaam vooruitgang. "De voorbeelden van absurde situaties die we meemaken zijn talrijk. Maar zoals gezegd, doen we het op papier dus wel schitterend. Het is niet voor niets dat een comité maandelijks zo'n viertal uren duurt." ■

Tips voor onze delegees om het preventieplan te laten werken

1. Hou de vinger aan de pols: om te weten waar de risico's en problemen zitten, moet je luisteren naar de werknemers. Waar klagen mensen over? Wat liep er al mis?
2. Zorg dat het reglement de realiteit weerspiegelt: een preventieplan is veel meer dan een verplicht nummer. Je moet je bedrijf met zijn uitdagingen erin herkennen. De risico's moeten echt zijn en de actiepunten concreet.
3. Speel kort op de bal: laat in het huishoudelijk reglement opnemen dat het preventieplan elke maand op de agenda van het CPBW komt. En overloop elke keer wat er al is gebeurd en wat nog door wie moet gebeuren. Zo zet je vaart achter het plan.

Welzijnsbeleid: dit is je werkgever wettelijk verplicht

Heeft je bedrijf minstens één werknemer in dienst? Dan is de opmaak van een preventieplan verplicht.

- Globaal Preventieplan (GPP): elke vijf jaar moet je bedrijf alle risico's van de werkvloer in kaart brengen. Van rondrijdende vorkheftrucks tot de druk op mentaal welzijn. De werkgever beschrijft ook wat hij daaraan doet, wie verantwoordelijk is voor de uitvoering van de maatregelen en welke middelen hij daarvoor uittrekt.
- Jaarlijks Actieplan (JAP): in het jaarlijkse preventieplan beschrijft je werkgever welke concrete problemen hij wanneer en hoe aanpakt. Dat plan moet telkens klaar zijn tegen 1 november en komt op het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW). Op 1 januari treedt het dan in werking.

”

Mentaal welzijn ontbreekt nog vaak in preventieplannen

Eén wij op één mei: samen vieren wij thuis 1 mei

**Zap op 29 april naar
ons syndicaal tv-kanaal.**

Hopelijk vieren we deze Dag van de Arbeid voor de allerlaatste keer thuis. Onze feestdag verdient absoluut beter en grootser. Geen echte 1 mei zonder jullie erbij.

ABVV-Metaal & BTB-ABVV organiseren daarom een eigen 1 meifeest, live in jouw huiskamer. Want nu meer dan ooit moeten we één front vormen. Eén wij op één mei.

Zap dus op 29 april naar ons eigen syndicaal tv-kanaal. Geniet van een unieke 1 mei-uitzending met speeches, video's en live muziek. Hoe? Heel simpel via een live streaming op jouw telefoon, tablet, laptop of televisie. De Nederlandstalige uitzending start om 19 uur en duurt ongeveer een uurtje.

**Schrijf je nu gratis in via
www.1meiviering.be
en ontvang alle details
om in te loggen.**

**ÉÉN
WIJ
ÉÉN
MEI**

STAY HOME
TO STAND UP TOGETHER

**29
04
21**

LIVE **METAL/TRANSPORT**
1 MEI-VIERING

ZAP OP 29.04
NAAR ONS
SYNDICAAL KANAAL

INSCHRIJVEN VIA
1MEIVIERING.BE


ABVV BTB


ABVV-Metaal en BTB in de bres tegen sociale dumping

Meer controles en meer inspecteurs kunnen een einde maken aan sociale dumping.

Het ABVV voerde in het kader van de actieweek tegen sociale dumping van eind maart actie tegen sociale dumping. We hebben aandacht gevraagd voor de problemen die worden veroorzaakt door malafide werkgevers en hun dumpingpraktijken: oneerlijke concurrentie, uitbuiting van werknemers en onveilige werkomstandigheden.

We eisen alvast dat er dringend meer inspecteurs worden ingezet om dergelijke toestanden keihard aan te pakken. Tom Peeters, adjunct van de federaal secretaris BTB-ABVV: "Voor een sterke handhaving en een echte strijd tegen sociale dumping zijn mensen en middelen nodig."

Sensibilisering in onze sectoren

Op maandag 22 maart organiseerden ABVV-Metaal en BTB een symbolische inspectie op de logistieke zone MG Park De Hulst in Willebroek. BTB-militanten deelden er pamfletten uit aan passerende chauffeurs (foto). De metalo's op metaalbedrijf Federal-Mogul informeerden dan weer de chauffeurs die er kwamen laden en lossen.

➔ [Meer info en foto's op pag. 8-9](#)



Voedingsnijverheid

Rijk vormingsaanbod komt welvaart in de sector ten goede

In Wallonië* bestaan er twee competentiecentra voor de voedingssector die erkend zijn door het Waalse Gewest: de vzw Epicuris en het centrum FormAlim, beheerd door Forem. In samenwerking met het sectorfonds van de voedingsnijverheid Alimento bieden deze centra een ruime waaier aan opleidingen aan voor de werknemers uit de sector.

De drie partners werken samen om het niveau van de sector op peil te houden door de werknemers de mogelijkheid te bieden om hun vaardigheden en polyvalentie op te krikken. We spraken met Noémie Henry, directrice Epicuris, Marie-Christine Devillers, directrice FormAlim, en Laurent Gall, opleidingscoördinator bij Alimento en voorzitter van Epicuris.

In een volgende editie van De Nieuwe Werker gaan we in op de Vlaamse opleidingscentra.

Competentiecentra

Organisaties die voldoen aan een zeer nauwkeurig lastenboek krijgen van de Waalse overheid het label 'competentiecentrum'. Zij moeten een antwoord bieden op de behoefte aan opleiding binnen een sector. Voor de voedingssector zijn Epicuris en FormAlim bevoegd. Er heerst echter geen concurrentie tussen beide centra want ze hebben elk hun eigen expertise. Epicuris is een competentiecentrum dat rechtstreeks vorming geeft aan de culinaire beroepen (vormingen in bakkerij/bankebakkerij, slagerij ...), terwijl FormAlim eerder industriële en logistieke vormingen aanbiedt. De twee centra vullen elkaar aan en werken regelmatig samen.



Vormingen voor verschillend publiek

De vormingen die Epicuris en FormAlim in partnerschap met Alimento aanbieden, richten zich op drie verschillende doelgroepen. Ten eerste de huidige werknemers uit de sector, met als doel om hen te laten groeien binnen het bedrijf door hen nieuwe vaardigheden aan te leren. Marie-Christine Devillers legt ons uit dat bijvoorbeeld de industriële technologieën razendsnel evolueren en het dus belangrijk is dat de werknemers daarin correct worden begeleid. Zowel bedienden als arbeiders kunnen deze vormingen volgen.

Ze bieden deze vormingen ook aan werkzoekenden aan: jong en oud zijn welkom. Via verschillende acties trachten ze hen overigens te informeren en te sensibiliseren over de voedingsberoepen, bijvoorbeeld tijdens jobdagen of arbeidsbeurzen. Laurent Gall legt ons uit dat dit essentieel is. Door de voedingssector te promoten bij de werkzoekenden stimuleer je immers de groei van de sector.

PC 318.01 – Gezinshulpen

CSD Luik haalt absolute overwinning bij sociale verkiezingen



Uiteraard werd deze foto genomen voor de uitbraak van het coronavirus

Het (secundair of hoger) onderwijs plukt ook de vruchten van dit opleidingsaanbod. Leraren kunnen hun kennis en vaardigheden bijspijkeren in een sector die vliegensvlug evolueert. Leerlingen en studenten krijgen dan weer de kans om een specifieke vaardigheid aan te leren of om materiaal te gebruiken dat niet in alle scholen beschikbaar is.

De vormingen zijn 100 procent praktijkgericht en worden over het algemeen afgesloten met een bedrijfsstage. Als men na de opleiding geen diploma behaalt, kan men echter wel beroepsvaardigheden laten erkennen en officieel valideren. Dat maakt het mogelijk om vaardigheden te benutten bij een potentiële werkgever. Toegang tot jobs is echt wel het einddoel van de vormingen.

Rol van vakbonden

Welke rol kunnen wij als ABVV Horval spelen bij deze verschillende organisaties? Volgens Noémie Henry is het interessant om een tripartiete relatie op te bouwen tussen vakbonden (via delegees), werkgevers en competentiecentra. Dat is een win-win voor iedereen. Ze vindt immers dat onze delegees in de bedrijven het best geplaatst zijn om te kijken of de werknemers nood hebben aan vorming. Het is belangrijk om hen te laten kennismaken met de competentiecentra en de oplossingen die ze kunnen aanbieden. Marie-Christine Devillers bevestigt dat en vindt het belangrijk om samen te werken met de vakbonden om de werknemersstroom te horen.

De twee competentiecentra bieden de mogelijkheid om hun vormingen rechtstreeks in de bedrijven te geven. Epicuris heeft zelfs mobiele units daarvoor, wat uniek is in België volgens Laurent Gall. Het is de bedoeling om de meest passende oplossing te vinden voor de werknemers. Epicuris, FormAlim en Alimento benadrukken het belang om samen te werken, met ABVV Horval, om ervoor te zorgen dat de voedingssector de vruchten plukt van de vaardigheden waarnaar er vraag is om zo nog beter te presteren in Wallonië. ■

Bij de verkiezingen van 2016 zette CNE voet aan wal bij de CSD Luik (Centrale de services à domicile, Centrale voor diensten aan huis). In november 2020 werden de sociale verkiezingen ongeduldig verklaard omdat CNE beroep had aangetekend. CNE vond namelijk dat de procedure niet eerlijk was verlopen aangezien ze niet vertegenwoordigd was toen de stembiljetten in de omslag werden gestoken. Het beroep werd ingewilligd en de procedure werd opnieuw opgestart. Deze keer in aanwezigheid van CNE en onder het toezicht van een deurwaarder. Uit de resultaten bleek dat ABVV Horval alle mandaten binnenhaalt voor de werknemers op het terrein (gezinshulpen, thuisopvang, huishoudelijke hulpen, polyvalente arbeiders en maaltijdverdeling) samen met het jongerenmandaat. BBTK behoudt zijn mandaat in de OR en het CPBW.

De uitstekende resultaten van Horval bij CSD Luik zijn het resultaat van grote inzet. De Horval-delegees staan

permanent klaar om de belangen te verdedigen van de beroepen binnen de sector van de thuishulp, maar ook van de sector zelf en de begunstigden ervan. Deze overwinning is een erkenning voor het geleverde werk en toont vandaag aan dat Horval de stem uitdraagt van de werknemers uit de sector, voor het geval dat daar binnen het ABVV nog iemand aan zou twijfelen.

Daarmee zijn de sociale verkiezingen voor de sector van de Gezinshulpen (PC 318.01) in Wallonië afgerond. De resultaten spreken voor zich: op 357 te verdelen mandaten, behaalt CNE 172 mandaten, ofwel 48,17%, Horval 164 mandaten ofwel 45,93% en BBTK 21 mandaten ofwel 5,88%. In de Waalse non-profit-sector is het ABVV dus in de meerderheid met de 185 mandaten die het heeft binnengehaald en Horval vertegenwoordigt daarvan 88,64%.

Bedankt, kameraden, voor al het werk. Maar we blijven paraat, onze strijd is nog niet gestreden.



In het kader van de actiedag tegen de commercialisering van de gezondheidszorg werd er op 7 april actie gevoerd aan de Europese Commissie in Brussel. De BBTK was erbij! De boodschap aan de Europese instellingen was duidelijk: we eisen vaccins die voor iedereen toegankelijk zijn. Vaccins moeten een gemeenschappelijk openbaar goed zijn. In geen geval mag de winstlogica voorrang hebben op gezondheid.



Essentiële handel of niet ... de gezondheid van de werknemers gaat voor

De coronamaatregelen werden in maart opnieuw verstrengd, de zogenaamde 'Paaspauze'. In de strijd tegen het virus werd onder andere besloten niet-essentiële winkels te sluiten voor het grote publiek. Winkelen kan enkel nog op afspraak of via 'click & collect'. Er mogen maximaal 50 mensen tegelijk aanwezig zijn maar je mag wel je knuffelcontact meenemen en langer dan 30 minuten winkelen.

Maatregelen tegen het virus zijn natuurlijk nodig. We betreuren de manier waarop deze alweer genomen werden. Werknemers werden nog maar eens voor een voldongen feit gezet. Door de krappe timing en onduidelijke communicatie vanuit de regering was er bovendien geen enkele mogelijkheid voor de sociale partners om te reageren of om een degelijke omkadering te voorzien.

Twee maten, twee gewichten

Het onderscheid tussen essentieel en niet-essentieel is in feite kunstmatig. In de praktijk betekent dit vooral dat wie zwaar lobbyt bij de 'essentiële' handelszaken wordt gerekend. Een tuinwinkel is niet veiliger dan een kledingwinkel.

De situatie in de handel groeit zo steeds schever. Aan de ene kant zijn er de werknemers van de niet-essentiële winkels die alweer in de tijdelijke werkloosheid worden geduwd en dus loon verliezen. Ook de tewerkstelling op lange termijn komt zo op de helling te staan. De klanten blijven weg en de omzet daalt. Aan de andere kant worden de werknemers van de essentiële winkels in de steek gelaten. Voor hen zijn immers geen bijkomende maatregelen voorzien. De regel van maximaal 50 aanwezigen geldt bijvoorbeeld enkel voor de niet-essentiële winkels die op afspraak werken. En wie op afspraak winkelt mag plots ook zo lang blijven als mogelijk is. Ondertussen kunnen vooral de e-commercebedrijven zich verder blijven ontwikkelen. Want de klanten blijven wel degelijk weg uit de winkels. Veel handelaars geven aan minder omzet te draaien.

Tegelijk stellen we vast dat de preventiemaatregelen in essentiële winkels al lang niet meer worden gehandhaafd. Het personeel wordt aan zijn lot overgelaten en moet zelf het naleven van de regels afdwingen. Met boze en agressieve klanten tot gevolg.

Ondanks hun status als 'essentieel' krijgen de werknemers van de handel - net zoals veel essentiële werknemers - ook geen voorrang bij de vaccinatie.

De logica van de maatregelen is soms ver te zoeken. Dit leidt natuurlijk tot laksheid bij de bevolking. De motivatie daalt en de frustratie neemt toe ...

Eerlijke maatregelen

De BBTK heeft niet de gewoonte om de plaats te willen innemen van de experts of van de regering. Maatregelen zijn en blijven nodig. Dit virus richt schade aan en we moeten het zoveel mogelijk inperken. We eisen wél dat de maatregelen eerlijk zijn voor iedereen en dat deze sectoraal omkaderd worden. De BBTK had na de aankondiging van de nieuwe maatregelen meteen Comeos (de handelsfederatie) geïnterpelleerd om sectorale oplossingen te vinden. Voorlopig echter zonder resultaat.

Als we uit deze crisis willen geraken moeten de basisregels door iedereen gerespecteerd worden. Ter herinnering:

- Winkelen moet alleen gebeuren;
- Afstand van 1,5 meter respecteren;
- Maximaal 30 minuten;
- Naleven van de hygiënemaatregelen zoals het ontsmetten van winkelkarren;
- Mondmaskerplicht.

De BBTK blijft de werkgevers interpellieren en eisen dat deze maatregelen gehandhaafd worden om te voorkomen dat de werknemers van de handel de rekening gepresenteerd krijgen. Laten we niet vergeten dat sommige bedrijven het net heel goed doen in de huidige context. E-commerce krijgt zo vrij spel terwijl er voor veel ketens faillissementen dreigen. Wij hopen in ieder geval dat de maatregelen de pandemie voldoende zullen terugdringen en dus niet te lang duren.

We doen daarom nogmaals een warme oproep: respecteer de maatregelen en het personeel van de handel als je gaat winkelen. ■



De overwinning van democratie en vrede

Op 8 mei 1945 werd nazi-Duitsland verslagen. Het ABVV-regio Antwerpen herdenkt de 76ste verjaardag van deze overwinning met een online Roodshow.

Twee auteurs gaan op de vooravond van 8 mei het gesprek aan over de strijd tegen extreemrechts - toen en vandaag.

- **Jos Vander Velpen** is mensenrechtenadvocaat en schreef 'Breendonk. Kroniek van een vergeten kamp'.
- **Bruno Verlaeckt**, voorzitter van ABVV-regio Antwerpen, is coauteur van 'Extreemrechts. De geschiedenis herhaalt zich niet (op dezelfde manier)'.
- **Caroline Copers**, algemeen secretaris Vlaams ABVV, modereert.

De Roodshow gaat door in het Fort van Breendonk op vrijdagavond 7 mei om 19.30u. Deelnemers volgen online op computer, tablet of telefoon via webinar.geek.



Deelnemen aan de Roodshow over Democratie en Vrede?

Schrijf je gratis in via antwerpen@linxplus.be.

Je ontvangt een mail met link waarmee je de Roodshow online kan volgen op vrijdag 7 mei om 19.30u.

Hoe kan loopbaanbegeleiding mij helpen?

Webinar 10 juni: 18.30u - 19.30u

Zit je vast in je job? Overweeg je een carrièreswitch? Heb je last van werkstress? Dan is loopbaanbegeleiding misschien iets voor jou! Loopbaanbegeleiding is een individuele begeleiding die nuttig is als je twijfels of zorgen hebt over je loopbaan.

Je verneemt hoe loopbaanbegeleiding bij het ABVV werkt tijdens een gratis webinar op 10 juni om 18.30u. Na afloop van de presentatie kan je live chatten met onze loopbaanbegeleiders en meteen ook een afspraak maken als je dit wenst.



➔ Inschrijven is gratis en kan via:

➔ Meer info: www.abvvloopbaanbegeleiding.be

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.abvvmechelenkempem.be

24 april tot 9 mei

Ontdek de sociale stad
1 mei wandeling Antwerpen
 Info op www.radio1mei.be

26 tot 28 april 19.30u

Online 1 mei-filmfestival
 126.4: Fuck Tina!
 27.4: Sorry We Missed You
 28.4: Parasite
 Info op www.radio1mei.be

30 april 19 tot 20u

Online show vooravond
 Presentatie M. Van Thilt
 Met M. Ulens, C. Rousseau en P. Callewaert
 Huisband: Pieter en Tine Embrechts
 Bekijk op www.radio1mei.be

30 april 20 tot 22u

Online 1 mei-quiz
 Quizmaster J. Vermeulen
 Meer info op www.radio1mei.be

1 mei 9 tot 17u

1 mei radio - Acht uur LIVE
 Luister op www.radio1mei.be

1 mei

1 mei wandeling cité van Olen
 De kleine man en vrouw langs het Boudewijnpad
 Info op www.radio1mei.be

1 mei

1 mei wandelzoektocht Mechelen
 Eigenzinnig door de geschiedenis van de kleine man en vrouw
 Info op www.radio1mei.be

6 mei 13.30u

Werken met de VDAB-tools
Info- & doe-sessie voor werkzoekenden
 Inschrijven: 03 220 66 44
loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

7 mei 19.30u

Democratie en Vrede
 Online roodshow vanuit Fort van Breendonk met H. Beyers, J. Vander Velpen en B. Verlaeckt
 Inschrijven: antwerpen@linxplus.be

10 mei 14u

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

12 mei 14u

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

13 en 14 mei

Feest- en brugdag
 Geen dienstverlening ABVV

17 mei 13.30u

Start assertiviteitstraining
6-daagse cursus (tot 21/6)
 ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
 Inschrijven: 03 220 66 13
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

17 mei 13.30u

Plan je loopbaan
Online webinar voor werkenden
 Inschrijven: 03 220 66 44
loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

18 mei 9u

Start cursus PC Start
 Meerdaagse cursus voor werkzoekenden tot 24/6
 ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
 Inschrijven: 03 220 66 13
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

20 mei 13.30u

Werken met de VDAB-tools
 Inschrijven: 03 220 66 44
loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

20 mei 14u

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

21 mei 10u

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

24 mei

Feestdag
 Geen dienstverlening ABVV

27 mei 14u

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

31 mei 13.30u

Ontdek je droomjob
3-daagse online workshop tot 7/6
 Inschrijven: 03 220 66 44
loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

Meer info?

www.abvv-regio-antwerpen.be
www.abvvmechelenkempem.be
 Volg ABVV-regio Antwerpen en
 ABVV Mechelen-Kempem op



RADIO 1 MEI

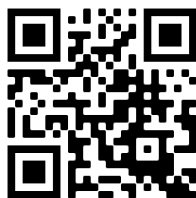
8 UUR LIVE RADIO



De gemiddelde Belg verdeelt zijn MEERKUREN, ONTSPANNINGSTIJD en SLAAP onevenwichtig

MAAK JOUW 'DRIE ACHTEN' GELIJK!

vorm: Linx+ naar een ontwerp van Fru Pinter - fru.pinterwork / april 2021



RADIO 1 MEI - 8 uur 1 mei radio www.radio1mei.be

1 MEI FILM 26, 27 en 28 APRIL - online mini filmfestival

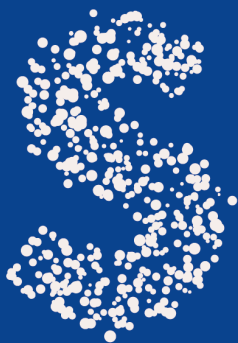
1 MEI QUIZ 30 APRIL

1 MEI WANDELING 24 APRIL tot 9 MEI - Ontdek de sociale stad

1 MEI VOORAVOND 30 APRIL - Miranda, Conner en Paul op de sofa



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

Nieuw project Linx+



Met het nieuwe project STIEL brengt Linx+ de komende jaren een stijlvolle ode aan de arbeid, een warm eerbetoon aan het vakmanschap. STIEL presenteert persoonlijke verhalen, organiseert workshops, neemt je mee door de geschiedenis en legt processen bloot.

De mens als maker

Met ANDERS BEKEKEN heeft Linx+ al een project dat terugblijkt op de sociale geschiedenis, STIEL voegt daar een nieuwe dimensie aan toe: die van de mens als maker. Want de echte schepper van welvaart en rijkdom is de arbeidersklasse.

We beperken arbeid, stiel en vakmanschap niet tot economische waarde, maar gaan op zoek naar de

mens achter en in het product. De fierheid van de maker staat voorop. We werken aan een democratisch proces waar vakkennis toegankelijk is, onderzoek laagdrempelig en passie gedeeld wordt. Met focus op kleinschalige mens-tot-mens processen helpen we alternatieven voor de economische ratrace zichtbaar te maken. We koesteren en bewaren, onderzoeken en delen, openen het debat, gaan samen aan de slag en timmeren aan een duurzame toekomst.

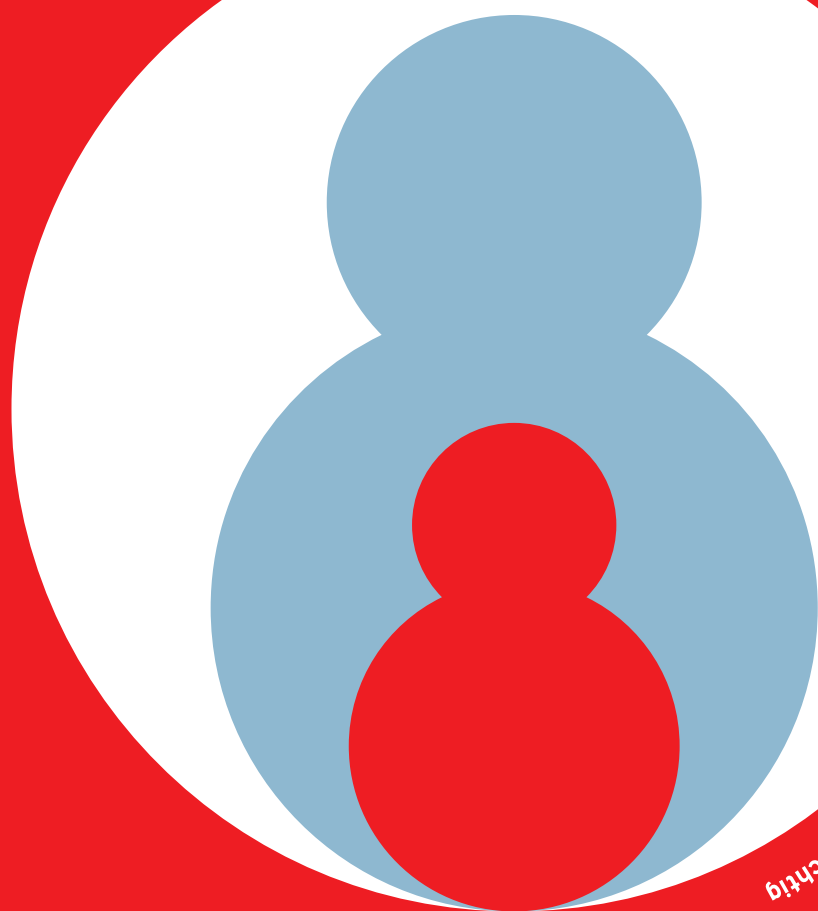
Over heel Vlaanderen zal Linx+ verschillende deeltrajecten uitwerken die elk een ander onderdeel belichten. Zo geven we een brede kijk op wat vakmanschap vandaag kan betekenen.

Oproep: vakmannen en -vrouwen gezocht

Ben (of was) jij beoefenaar van een bepaalde stiel? Kan je gepassioneerd vertellen over jouw ambacht? Of ken je zo iemand in je omgeving? Heb je nog een bijzonder voorwerp op zolder liggen? Dan ben jij misschien de man of vrouw die we zoeken. We willen 10 portretten maken van stielmannen en -vrouwen in woord, beeld en geluid. Alle tips zijn welkom. Meld ze aan carla.verdingh@linxplus.be.

RADIO 1 MEI

8 UUR LIVE RADIO



De gemiddelde Belg verdeelt zijn MERKUREN, ONTSPANNINGSTIJD en SLAAP onevenwichtig

MAAK JOUW 'DRIE ACHTEN' GELIJK!

- **1 MEI VOORAVOND (30 APRIL):** digitale radio met Miranda, Conner en Paul op de sofa aansluitend digitale feestavond met Discobar Galaxie.
- **1 MEI:** 8 uur radio op www.radio1mei.be
- **1 MEI-WANDELING:** ontdek de sociale stad op 1 mei

- Doe mee aan onze **wandelzoektocht** in Tongeren of Hasselt (inschrijven uiterlijk op 29/4 via info.limburg@linxplus.be) of de **kleurwedstrijd voor kinderen** (meer info op www.abvvl limburg.be)

Op zoek naar werk? Onze loopbaanconsulenten geven advies

Lees de getuigenis van O. en ontdek wat onze loopbaanconsulenten voor jou kunnen doen.

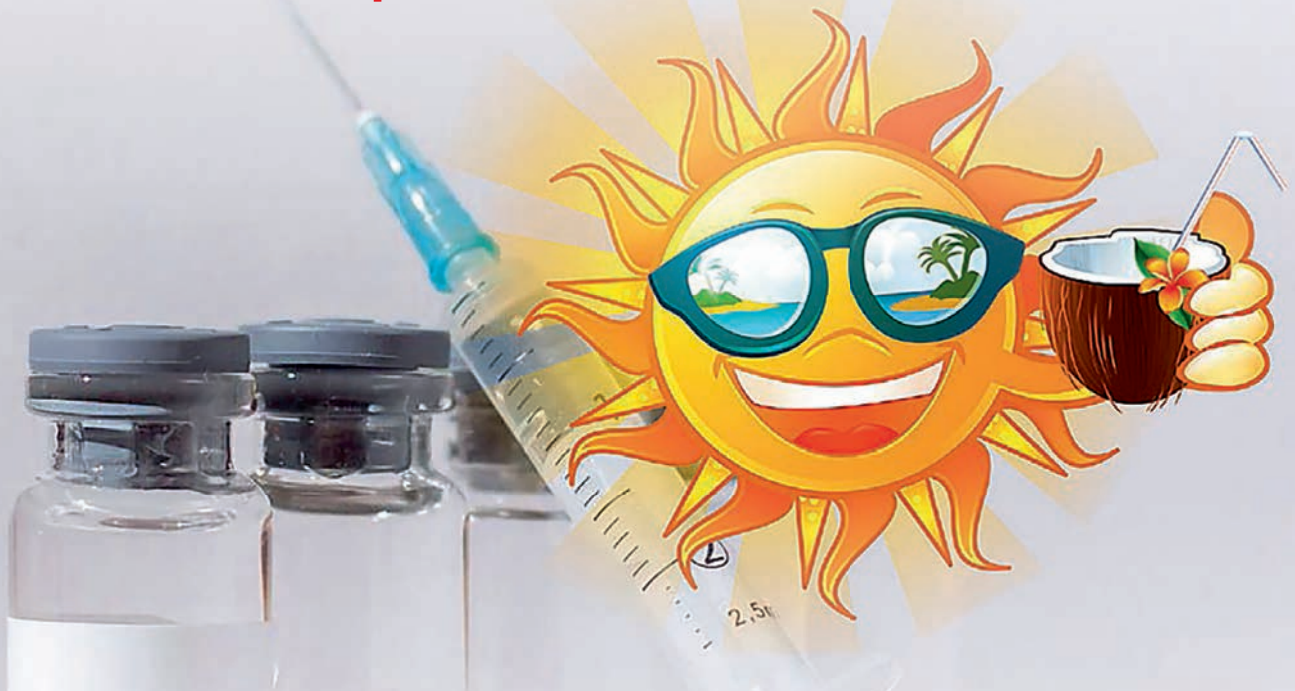
“Begin januari was ik officieel werkzoekende. Ik wist niet goed hoe ik precies moest beginnen aan die zoektocht. Ik maakte een afspraak met Tom, loopbaanconsulent bij het ABVV. Hij maakte mij wegwijs op de site van de VDAB en toonde mij hoe ik mijn persoonlijke gegevens en cv kon

optimaliseren. Door mijn cv te publiceren kreeg ik na het weekend meteen telefoontjes van verschillende uitzendkantoren. Amper één dag later kon ik solliciteren via Accent en kreeg ik later die dag te horen dat ik de job had!”

Wil je net als O. op weg geholpen worden? Maak dan nu je afspraak op www.abvv-oost-vlaanderen.be.



Recht op vaccinatieverlof



Op 9 april werd de wet over het vaccinatieverlof (een recht op klein verlet voor werknemers die een COVID-19-vaccinatie krijgen) gepubliceerd. Door het toekennen van klein verlet als je je laat vaccineren, wil de overheid mensen extra aansporen om zich te laten vaccineren. Doel is om een vaccinatiegraad van minstens 70 procent van de bevolking te behalen.

Door vaccinatieverlof hebben werknemers het recht om afwezig te zijn op het werk om zich te laten vaccineren tegen COVID-19, met behoud van loon. Je kan vaccinatieverlof opnemen voor de tijd die nodig is om je te laten vaccineren. Ook de verplaatsingstijd telt mee. Moet je je tweemaal laten vaccineren, dan kan je het vaccinatieverlof tweemaal opnemen. Voor vragen kan je terecht bij je vakcentrale.

Volg onze gratis webinars

Omgaan met stress

26 april om 10u

Het coronavirus zorgt voor stress, angst en onzekerheid. We zijn onzeker over de toekomst van onze job en ons inkomen. 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.

➔ Info en inschrijven op www.abvvloopbaanbegeleiding.be



Plan je loopbaan

17 mei om 13.30u

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

➔ Info en inschrijven op www.abvvloopbaanbegeleiding.be



50+ en mijn pensioen

20 mei om 10u

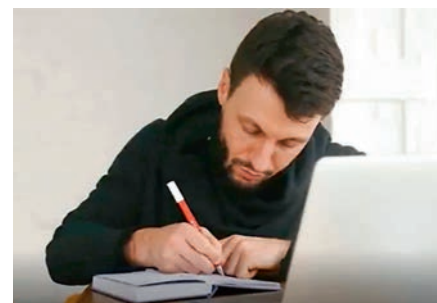
Ben je werkzoekend en ouder dan 50? Heb je vragen over jouw beschikbaarheid, pensioenrechten en opnieuw solliciteren? Onze experts vertellen je waar je allemaal rekening mee moet houden als 50-plusser.

Aan de slag met een arbeidsbeperking

21 mei om 10u

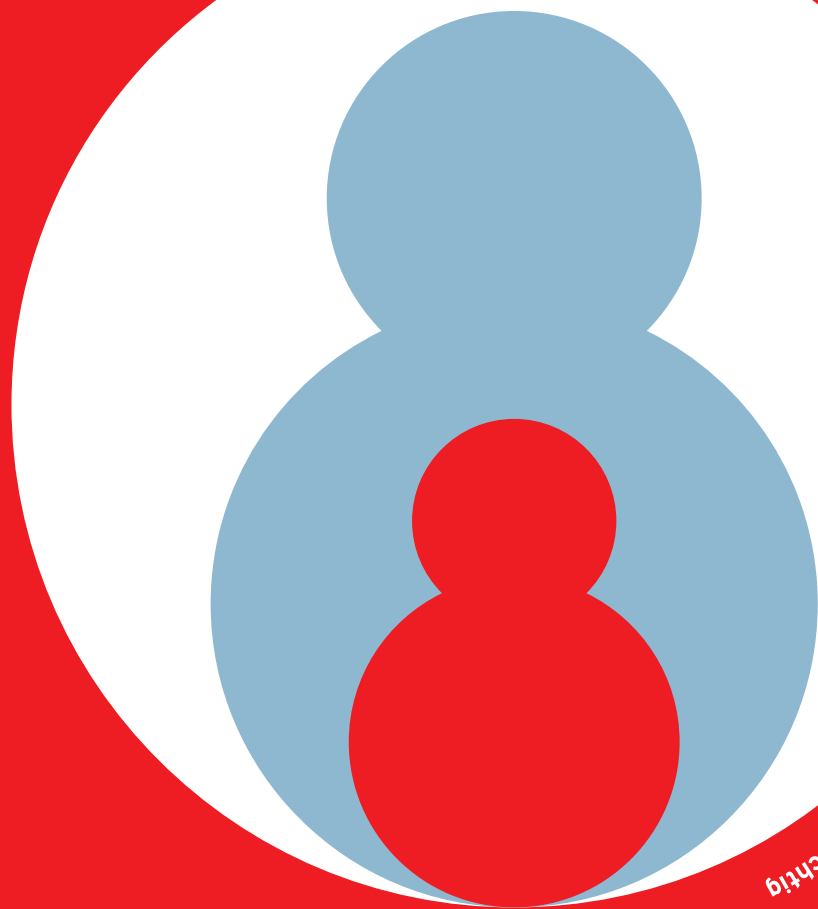
Misschien heb je het moeilijk om werk te vinden of aan het werk te blijven door een handicap, een ziekte of een combinatie van verschillende factoren (van medische en/of sociale aard). In dat geval kom je waarschijnlijk in aanmerking voor een erkenning van die arbeidsbeperking. Het ABVV kan je helpen bij het aanvragen van die erkenning.

➔ Info en inschrijven op www.vlaamsabvv.be > Agenda



RADIO 1 MEI

8 UUR LIVE RADIO



De gemiddelde Belg verdeelt zijn WERKUREN, ONTSPANNINGSTIJD en SLAAP onevenwichtig

MAAK JOUW 'DRIE ACHTEN' GELIJK!

vorm: Linx+ naar een ontwerp van Fru Pinter - fru.pinterwork / april 2021



RADIO 1 MEI - 8 uur 1 mei radio www.radio1mei.be

1 MEI FILM 26, 27 en 28 APRIL - online mini filmfestival

1 MEI QUIZ 30 APRIL

1 MEI WANDELING 24 APRIL tot 9 MEI - Ontdek de sociale stad

1 MEI VOORAVOND 30 APRIL - Miranda, Conner en Paul op de sofa



Coronahelden van bij ons

De wereld is in de ban van superhelden. Wat begon met de film Iron Man, waarin Tony Stark (Robert Downey Jr) een robotpak ontwierp om vervolgens de wereld te redden, groeide ondertussen uit tot een waar cinema-universum waar tal van verschillende superhelden, elk met hun eigen achtergrondverhaal en superkrachten, samenwerken om keer na keer de wereld te redden van de ondergang.

Niet enkel in film, maar ook op tal van andere domeinen is de superheldenretoriek doorgebroken. Zo ook in de retoriek rond de coronahelden, werknemers in sectoren die ervoor zorg(d)en dat de wereld bleef draaien in volle pandemie. Maar net zoals in de films moeten we onthouden dat achter iedere held een gewone mens schuilgaat, zoals jij en ik.

In eerste instantie denkt iedereen onmiddellijk (en terecht) aan tal van zorgverleners die in de frontlinie staan om medische hulp te bieden aan zieke burgers. De zorgsector kampt echter al jaren met een bemanningsprobleem en een besparingsprobleem.

Zo staat verpleegkundige al jaren in de top tien van knelpuntberoepen en katapulteerde het beroep zich vanop zijn plaats zes in 2020 naar nummer één in 2021. Dit, gekoppeld aan een algemeen besparingsbeleid van de afgelopen jaren, zorgde ervoor dat de sector op haar tandvlees zat nog vóór de coronacrisis uitbrak. Laat ons de politiek eraan herinneren,

die nu vol lof spreekt over de 'helden van de zorg', welke inspanning de sector leverde en eisen dat ze haar besparingsbeleid na de pandemie omzet in een investeringsbeleid.

Nast de zorg zijn er natuurlijk tal van andere beroepen die ervoor zorgden dat de wereld bleef draaien. Beroepen die bepaalde taken uitoefenen die zo voor de hand liggend lijken dat ze vanzelfsprekend geacht worden. Denk maar aan een magazijnier in een distributiecentrum voor voedingsproducten. De truckchauffeur die een lading van die voedingsproducten richting supermarkt brengt. De winkelbediende die op zijn beurt alles keurig in de winkelrekken plaatst, om daarna aan de kassa jouw afrekening te maken. Dan is er de vuilnisman die vuilniszakken vol lege verpakkingen komt ophalen. Zo kunnen we nog wel een tijdje doorgaan: van de wegenwerkers die zorgen dat de weg naar de supermarkt bereikbaar is tot de elektricien die ervoor zorgt dat jouw fornuis van elektriciteit voorzien wordt ... Elk hebben we een rol in het raderwerk van onze samenleving.

Enkel door samen te werken maken we onze maatschappij. Ook zij verdient één voor één waardering voor hun werk. Voor het ABVV een reden te meer om te blijven ijveren voor een sterk interprofessioneel akkoord, waarin een stevige loonsverhoging mogelijk is. ■

” Enkel door samen te werken maken we onze maatschappij

“We staan soms echt

Verplegers en vrijwilligers uit de zorg en vaccinatiecentra worden terecht bejubeld met lovende woorden en bedankt als echte helden die eigen lijf en leden inzetten in de strijd tegen corona. Er zijn helaas ook helden die op minder sympathie kunnen rekenen.

Het naleven van de door de regering opgelegde coronamaatregelen zijn voor de meesten het meest logische als we de situatie onder controle willen houden en op lange termijn de strijd willen winnen. Anderzijds wordt er niet altijd met evenveel enthousiasme gereageerd als er gevraagd wordt om ze ook daadwerkelijk na te leven.

We leggen ons oor te luisteren bij **Karin Ramboer**, filiaalmanager bij Lidl in Sint-Andries. Al ruim een jaar ondergaat ze daar samen met haar collega's een situatie die een minder fraaie kant van haar job laat zien.

Een tijdje geleden eiste BBTK ORIK aandacht in de pers voor de toegenomen verbale agressie in de handel en de laksheid in het naleven van de coronamaatregelen. Wat is jouw verhaal?

“Bij de uitbraak een jaar geleden was het bij ons chaos troef. In het begin moesten we ons vooraf behelpen met ontsmettende handgel, het was wel even wachten vooraleer de directie met plexiglas over de brug kwam.”

“In het begin hielden de klanten zich wel aan de maatregelen. Wel moesten onze stewards enkele keren tussenkomen bij een vechtpartij aan de buitendeur

bij klanten die te lang moesten wachten vooraleer ze binnen konden. Toen hadden we nog gewone stewards, vandaag zijn dit digitale stewards. Dat is een tool die het aantal aanwezige klanten telt en vervolgens aangeeft of er nog klanten extra bij kunnen.”

Klachten

“De keerzijde van de medaille van de digitale steward is dat deze geen controle uitoefent op het feit of de klanten (verplicht) een kar nemen, een mondmasker dragen of alleen winkelen. Als ikzelf of één van mijn collega's een klant wijst op de coronamaatregelen, loop je het risico dat dit uitmondt in een helse discussie.”

“Het is al zover gekomen dat ik al enkele keren heb moeten tussenkomen als syndicaal afgevaardigde voor een klachtendossier tegen één van mijn collega's. Dit gebeurde ten gevolge van misnoegde klanten die na een coronadiscussie in ons filiaal naar de klantendienst bellen.”

“Verwijten als ‘trut’ of ‘klootzak en zelfs duwen en trekken kwamen in het begin voor, maar ook klanten die je bij discussie met opzet aanrijden met de winkelkar hebben we hier al meegemaakt. Hier kom je niet als personeel voor werken. Dit is een ongelooflijk gebrek aan respect voor ons en overschrijdt iedere grens van het aanvaardbare.”

Stoom aflaten

“Die coronadiscussies zijn schering en inslag en je zou er als medewerker moedeloos van worden, wat er ook voor zorgt dat het wel eens iemand van ons te veel wordt. Op die momenten worden dan misschien wel eens dingen gezegd die beter niet gezegd worden, en dan schakelt een misnoegde klant de klantendienst in. Zo riskeren mijn collega's en ikzelf niet alleen om onze eigen gezondheid op het spel te zetten, als we reageren kan onze job ook nog eens op de helling komen. We staan echt tussen twee vuren.”

”

Coronadiscussies zijn schering en inslag en je wordt er als medewerker wel eens moedeloos van

tussen twee vuren”

“Ik probeer mijn collega’s hierin te beschermen en raad hen aan geen grote discussies aan te gaan en desnoods even stoom af te laten in de personeelsruimte of het magazijn. Het is vooral steun zoeken onder elkaar, want Lidl zelf lijkt vooral aandacht te hebben voor de verkoopcijfers.”

“Tegenwoordig zien we ook dat mensen die al volledig gevaccineerd zijn, het niet langer nodig vinden om een mondmasker te dragen. En zo blijven we dagelijks dweilen met de kraan open.”

Hamsteren

“De hamsterwoede die tijdens de drie lockdowns steeds terugkeert is ook een bizar fenomeen dat zorgt voor extra werkdruk. Rekken konden niet snel genoeg worden aangevuld, de rijen aan de kassa’s waren eindeloos en dan heb je nog discussies over een laatste pakje bloem.”

“De omzet is bij momenten met tot 50 procent toegenomen, zonder dat onze personeelsbezetting daarop voorzien is. Als noodoplossing heeft Lidl dan gekeken om enkele uitzendkrachten in te schakelen. Dit waren vooral Franstaligen, wat dan weer voor andere communicatieproblemen zorgde.”

“Gelukkig ben ik de enige in ons filiaal die besmet is geweest. Hierdoor waren mijn collega’s extra waakzaam maar ook zeer bevreesd voor een besmetting. In het begin, en zolang er een fysieke steward was, voelden we ons redelijk veilig. Maar hoe langer de situatie duurt en er coronamoeheid optreedt, hoe lakser de maatregelen worden opgevolgd en hoe onveilig we ons voelen. Dit gevoel werd vooral versterkt toen de fysieke steward werd ingeruild voor een digitale.”

“Klanten die aan de kassa over de toonbank, tot voorbij het plexiglas, leunen of hun mondmasker afdoen om iets te vragen zijn geen uitzonderingen. Dan moet

Karin Ramboer van Lidl: “We zoeken vooral steun onder elkaar, want Lidl lijkt vooral aandacht te hebben voor verkoopcijfers”



je telkens opnieuw vragen om afstand te bewaren en het mondmasker te dragen en loop je kans om uitgescholden te worden. Velen onder ons lopen al maanden op de toppen van de tenen en zijn een burn-out nabij. Als oudste van het team moet ik vaak de jongere collega’s hun moraal opkrikken.”

Steun werkgever

“Nochtans zien we dat er handelszaken zijn die erin slagen om heel consequent de regels op te leggen aan de klanten en hierin gesteund worden door de werkgever. Kijk naar IKEA, waar je echt maar met één persoon per gezin binnengeraakt. Bij Lidl lijkt de aankoop van een brood een uitstap voor de hele familie.”

“Waar je op vandaag in bijvoorbeeld kledingzaken op afspraak moet langsgaan, komen onze klanten hier de kleren uit ons aanbod in de winkel zelf passen. Lidl heeft als supermarkt een uitgebreid aanbod, maar blijft een essentiële winkel waarbij de maatregelen iets soepeler zijn en de risico’s in de schoot van het personeel belanden.”

“Formeel doet Lidl wat de regering ons oplegt, in de praktijk telt het commerciële en genieten we te weinig ruggensteun van de werkgever als het gaat over veiligheid, gezondheid en welzijn van het personeel.” ■

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 01/05/2021 t.e.m. 31/07/2021.

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

ABVV
Samen sterk

actel
AFFINITY