

De Nieuwe Werker

magazine

We waren met 80.000 in de straten van Brussel en we brachten de stem van 90.000 burgers naar het parlement. We legden de prioriteiten voor de komende vier jaar vast op ons congres. Vandaag én morgen gaan we samen vooruit.

Samen sterk

Gisteren, vandaag en morgen

ABVV

#4 JULI 2022

Tweemaandelijks | Jaargang 77


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


AFGIFTEKANTOOR: Charleroi X - P919592
Ed. Antwerpen

BETOOGING
80.000 keer bedankt

ABVV-CONGRES
Blik op de toekomst


LOONNORM
Parlementair debat

 @vakbondABVV

 vakbondABVV

 ABVV/FGTB

ABVV online
www.abvv.be

 Aboneer je
op de nieuwsbrief
www.abvv.be

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

 De Nieuwe Werker
Magazine online
www.denieuwewerker.be



COLOFON

Hoofdredacteur: Geeraard Peeters

Secretariaat : 02 506 82 45

Abonnementen: 02 506 82 11
De Nieuwe Werker, Hoogstraat 42,
1000 Brussel - DNW@abvv.be

Layout: www.ramdram.be

Werken mee aan dit nummer:
Ioanna Gimnopoulou, Pieter Staes,
Aurélie Vandecasteele • **Voor AC:**
Sarah Buyle, Karen De Pooter, Arnaud
Dupuis, Antonina Fuca, Mada Minciuna,
Nina Schwab • **Voor BBTK:** Céline
Boogaerts, Alissa De Ceuninck • **Voor
BTB en Metaal:** Veronique De Roeck,
Mariëlle Degeeter, Freya Dhooghe,
Dania Paternini • **Voor Horval:** Annelies
Huylebroeck, Chems Mabrouk, Denis
Selimovski • **Foto's** Ali Selvi

De Nieuwe Werker

magazine

ACTUALITEIT

ABVV in beeld	4
Over bazen die het stakingsrecht willen schrappen	5
De stem van werknemers naar het parlement	6-7
Slammers: sociaal, syndicaal en goed met woorden	8-9
Lin+ tips	10
Delegees kunnen veel betekenen voor aangepast werk	11
320.000 Vlaamse werknemers lopen risico op burn-out	12-13
Politieke en syndicale uitdagingen voor de komende 4 jaar	14

DOSSIER

ABVV zette begin juni de krijtlijnen uit voor de komende vier jaar. Onder andere koopkracht, syndicale vrijheid en de strijd tegen extremrechts stonden centraal op het ABVV-congres	15-19
---	--------------

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

JOUW CENTRALE

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

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



Krachttoer

Dit hadden we in jaren niet gezien. Op 20 juni gingen we met meer dan 80.000, in alle kleuren, door de straten van Brussel. Onze eis: betere lonen. Het was een historische krachttoer, die boekdelen spreekt over de sociale noodsituatie waarin we ons bevinden.

Het was alles behalve een stille optocht. De betoging van 20 juni lééfde! Iedereen bracht een eigen ervaring mee, een spandoek, een lied of een strijdkreet. Uit alle sectoren gaven werknemers jong en oud uiting aan hun frustratie. Iedereen staat vandaag immers in de vuurlijn. We zijn allen het slachtoffer van exploderende prijzen, afkalvende koopkracht, de zorg voor morgen en voor het einde van de maand.

Gelukkig kennen we in ons land de automatische indexering van lonen en uitkeringen. Die is van essentieel belang om een zekere bescherming te bieden. Helaas is de index vandaag ontoereikend.

WAT NU?

Een week na deze krachttoer kwam het ABVV bijeen om te beslissen hoe het nu verder moet. De strijd is nog lang niet gestreden. Na maanden van mobilisatie met het oog op de herziening van de loonnormwet – de wet van 0% – zetten we meteen na de zomer de inspanning verder.

Op die manier naderen we stilaan de onderhandelingen over een interprofessioneel akkoord (IPA), om eerst nog te passeren langs de onderhandelingen over de verdeling van de welvaartsenveloppe. Die welvaartsenveloppe moet de komende twee jaar de sociale uitkeringen optrekken.

hoek dan ook – zullen tolereren op de automatische indexering van lonen en uitkeringen.

NUL MARGE

Op 29 juni namen wij het woord in het federale parlement. Met een mandaat van bijna 90.000 handtekeningen onder de petitie van de drie vakbonden, brachten we het debat over de lonen naar de bevoegde Kamercommissie.

GEDetailleerd deden we uit de doeken waarom de loonnormwet, door de regering-Michel verstrengd in 2017, oneerlijk is. Hoe de berekening van de marge vertekend is. Hoe de vergelijking van de Belgische lonen met die van de buurlanden mank loopt. Je leest hierover meer in de volgende pagina's van je ledenblad.

Wij pikten reacties op van uit het hele politieke spectrum. Sommigen ter rechterzijde scheepten ons af met een vooraf geschreven verklaring, of negeerden onze argumenten. Anti-vakbond- en daarom anti-werknemersgevoelens zijn hardnekkig verankerd in bepaalde partijen. Maar wij weten dat, als deze wet niet verandert, er de komende jaren geen loonsverhogingen (buiten de index) zullen zijn. Nul komma nul. Niks. Zero.

Dit zullen we nooit aanvaarden, zeker niet als we tegelijk in de krant lezen dat de winstmarges van zoveel bedrijven door het dak gaan.

STAKING

Dus, kameraden, hoe gaan we verder? Wij gaan door. We roepen harder. Geen enkele sociale overwinning doorheen de geschiedenis is ons in de schoot geworpen. Vanaf september gaan we weer de straat op. De mobilisatie gaat voort.

Wat als onze tegenstanders ons blijven negeren? Dan is ons antwoord een algemene staking in november, in gemeenschappelijk vakbondsfront als dat kan. Samen doen we de werkgevers en de overheid inzien dat de sociale nood hoog is. De facturen en stijgende prijzen wachten niet, en de werknemers eisen oplossingen. Als een staking nodig is om onze boodschap over te brengen, dan zullen we niet aarzelen. ◀

VOLGENDE BIJENKOMST OP 21 SEPTEMBER IN BRUSSEL

De werkgevers volharden in de boosheid en weigeren te onderhandelen over de welvaartsenveloppe en dit dossier los te koppelen van het interprofessioneel akkoord (IPA). Dit gijzelt iedereen die van een uitkering leeft. Wanneer dit nummer gedrukt wordt, is een militantenconcentratie gepland voor 21 september in Brussel. Praktische info volgt de komende weken en wordt op de gebruikelijke ABVV-kanalen meegedeeld.



Thierry Bodson
Voorzitter

REM

We horen nu al dat de werkgevers de handrem willen optrekken en dat ze bij hun standpunt blijven dat beide dossiers moeten worden gekoppeld. Ook al staan die los van elkaar en moet de welvaartsenveloppe bovendien volgens de wet vóór 15 september (van de even jaren) geregeld worden. Zij zien wie van een uitkering moet leven liever gegijzeld tot er begin volgend jaar over een IPA wordt onderhandeld.

Het is geen verrassing dat ook de politieke rechterzijde zich hevig blijft verzetten tegen elke wijziging van de wet van '96. Op die manier blijven de lonen in een keurslijf steken en blijven échte loononderhandelingen afgeblokt.

Het staat als een paal boven water, maar we herhalen toch met kracht, dat wij als vakbond geen enkele aanval – uit welke



Miranda Ulens
Algemeen secretaris



80.000 KEER BEDANKT!

We waren met 80.000 in de straten van Brussel voor onze nationale betoging op 20 juni. Het was een historische krachttoer, een opkomst die we in jaren niet gezien hadden. Wij bedanken iedereen voor deze solidariteit! Wij blijven mobiliseren voor jouw koopkracht en voor een herziening van de loonwet.





Over bazen die het stakingsrecht willen schrappen

Sommige werkgevers proberen werknemers te ontmoedigen of zelfs om te kopen opdat ze niet aan vakbondsacties zouden deelnemen.

Wij ontvangen berichten dat sommige bazen werknemers proberen te ontmoedigen om aan vakbondsacties deel te nemen. Erger nog: ze bieden voordelen, geschenken, aan diegenen die niet meedoen. In de aanloop naar de nationale betoging van 20 juni was het van belang eraan te herinneren dat sancties tegen stakers en de toekenning van bonussen aan niet-stakers bij wet verboden zijn.

De afgelopen maanden vonden in alle uithoeken van ons land acties plaats ter verdediging van de koopkracht en de vakbondsvrijheden.

KRATTEN BIER

Sommige bazen proberen werknemers ervan te weerhouden deel te nemen aan bepaalde acties. Dat is het geval in het bedrijf van gezinshulp Corinne Sotiau, afgevaardigde van ABVV Horval. "We waren met 22 ingeschreven voor de manifestatie van 20 juni. Intussen trokken vier werknemers zich terug, omdat ze onder druk werden gezet door de directie."

Dit is helaas geen alleenstaand geval. Bij Trendy Foods in Chaineux gingen de werkgevers zelfs zover dat zij kratten bier beloofden aan degenen die niet aan de actie van 13 mei deelnamen. Ook dwongen zij degenen die zich zouden mobiliseren om de dag voor de demonstratie over te werken. Als gevolg daarvan zijn vijf mensen niet komen opdagen.

"Stakers en niet-stakers worden verschillend behandeld," zei de vakbondsdelegatie van ABVV Horval. "Wat meer is, ze bieden drank aan om de arbeiders om te kopen ... Dat is onaanvaardbaar!"

STAKEN IS EEN RECHT

De acties van 13 mei en 20 juni vielen onder een stakingsaanzegging. Dit betekent onder meer dat de vakbonden de werkgeversorganisaties formeel op de hoogte hebben gebracht. Het is niet aan de werkgever om te proberen werknemers ervan te weerhouden deel te nemen aan acties in sectoren waar geen minimale dienstverlening bestaat.

De ABVV-delegees herinneren er ook aan dat de wettige uitoefening van het stakingsrecht in geen geval mag worden bestraft. Voordelen bieden aan niet-stakers is verboden onder Belgische, Europese en internationale regelgeving. Discriminatie op de werkvloer of binnen de sociale zekerheid omdat iemand lid is van een vakbond kan bestraft worden met een forfaitaire schadevergoeding gelijk aan zes maanden brutoloon. ◀

LOONNORM

Vakbonden brengen de stem van werknemers naar het parlement

De vakbonden brachten de stem van meer dan 87.000 burgers naar het parlement om te pleiten voor een grondige herziening van de loonnormwet.

Even ons geheugen opfrissen. In 1996 keurt de regering-Dehaene de wet tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen goed. In de volksmond is de wet beter bekend als de wet van '96 of de loon(norm)wet.

De wet zou om de twee jaar een norm moeten opleggen waarbinnen de loononderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers kunnen plaatsvinden. Het idee erachter is dat de lonen in ons land niet (veel) harder mogen stijgen dan in onze buurlanden. Als dat wel gebeurt, zou dat de concurrentiepositie van bedrijven in gevaar kunnen brengen, zo luidt het.

In 2017 maakte de regering-Michel van de indicatieve loonnorm een imperatieve loonnorm. Het werd met andere woorden een harde bovengrens. Voor 2021-2022 werd die loonnorm vastgelegd op maximaal 0,4 procent.

PETITIE

De vakbonden lanceerden een petitie om het debat over de loonnorm op de parlementaire agenda te plaatsen. De petitie verzamelde bijna 90.000 handtekeningen (25.000 is de vereiste om een hoorzitting in het parlement af te dwingen) en op 29 juni 2022 werden zes vertegenwoordigers van de drie grote Belgische vakbonden ontvangen in een parlementaire commissie sociale zaken.

Het debat over de loonnorm is vandaag cruciaal. De inflatie swingt de pan uit – bijna 10 procent in juni – en de lonen volstaan voor velen niet langer om in het levensonderhoud te voorzien.

De automatische indexering van lonen en uitkeringen speelt uiteraard een rol als eerste schokdemper, maar kan de stijgende levensduurte niet volledig compenseren. Bij de berekening van de index wordt

bijvoorbeeld geen rekening gehouden met de explosief gestegen brandstofprijzen. Bovendien treedt de index vertraagd in werking, waardoor je in de tussentijd (tussen prijsstijging en indexering) wel je koopkracht in rook ziet opgaan.

PROBLEEM VAN DE LOONNORM

De loonmarge wordt sinds de invoering ervan in 1996 berekend op basis van de prognoses voor de loonontwikkeling in de buurlanden (Frankrijk, Duitsland, Nederland) en de prognoses voor de indexering.

Tot 2017 gold een indicatieve loonnorm, een leidraad als het ware, die elke beroepssector kon interpreteren al naargelang de specifieke realiteit. In 2017 maakte de regering-Michel hiervan een imperatieve loonnorm. Het werd met andere woorden een harde bovengrens.

De vergelijking van de lonen met die van de buurlanden houdt bovendien geen rekening meer met de zogenaamde taxshift, die de loonkosten voor de Belgische ondernemingen verlaagde. Dit alles betekent dat het verhaal van de 'loonhandicap' van België ten opzichte van zijn buurlanden onhoudbaar is. Het is slechts een illusie dat ons land aanzienlijk duurder is op vlak van de lonen. Maar ondertussen betalen de werknemers hiervoor wel de prijs in de vorm van de loonnorm.

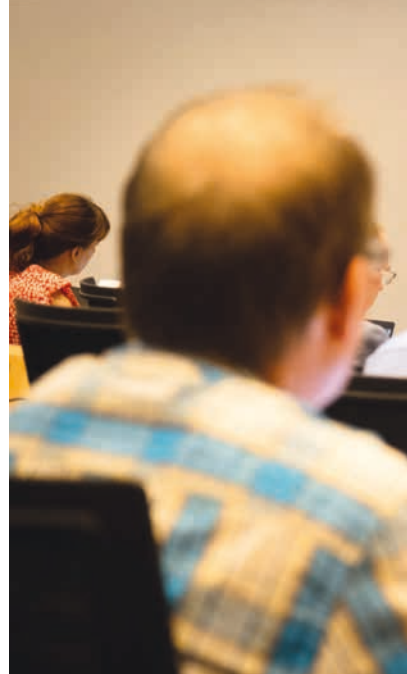
SUBSIDIES

De loonnorm houdt ook geen rekening met loonsubsidies, die in 2020 meer dan 9 miljard euro bedroegen. Deze subsidies – zoals de niet-betaling van bedrijfsvoorheffing voor ploegendienst, nachtarbeid, overwerk – waren nooit hoger dan vandaag in België.

”

Veel bedrijven zagen hun winstmarges aanzienlijk toenemen

Thierry Bodson





Miranda Ulens "In een rechtvaardige economie stijgen de lonen aan hetzelfde ritme als de prijzen en de productiviteit"

APPELS EN PEREN

Al deze beperkingen maken het voor de vakbonden zo goed als onmogelijk om over échte loonsverhogingen te onderhandelen. Dit geldt voor alle sectoren, zelfs de meest succesvolle sectoren die tijdens de coronaperiode recordcijfers lieten optekenen.

ABVV-voorzitter Thierry Bodson: "Een pak ondernemingen zouden echt wel kunnen onderhandelen buiten het keurslijf waarin wij ons vandaag bevinden. Velen zagen hun winstmarges aanzienlijk toenemen, sommigen met meer dan 100 procent."

"Niet alleen de BEL-20-bedrijven presteren goed. Ook andere, doorheen verschillende sectoren, laten zeer goede resultaten zien en bedrijven keren hogere dividenden uit dan vroeger. De vergelijking met de buurlanden gaat niet op. In de ons opgelegde formule wordt geen rekening gehouden met de taxshift, de loonsubsidies, enzovoort. Wij vergelijken appels met peren en dat kan niet."

ONGELIJKHEID

De wet, zoals die vandaag bestaat, vergroot de ongelijkheid tussen hoge en lage lonen. Veel bedrijven, die het zich kunnen veroorloven, omzeilen de imperatieve loonmarge. Zij zoeken naar creatieve oplossingen om wat 'meer te geven' aan de werknemers.

Grootverdieners (directeuren, managers ...) zagen hun koopkracht met 4 procent stijgen tussen 2015 en 2019. Dit is het resultaat van een reeks extralegale voorwaarden, die doorgaans niet voor werknemers in lager betaalde functies voorbehouden zijn. Die laatsten zagen hun koopkracht in dezelfde periode met 2 procent dalen.

"De wet van 96 – herzien in 2017 – veroorzaakt versterkt die ongelijkheid tussen bedrijven en ook tussen groepen werknemers."

CORRECTE BEREKENING

Algemeen secretaris van het ABVV Miranda Ulens legt de vinger op de wonde: de discrepantie

tussen productiviteit – hetgeen we allemaal samen op een jaar tijd produceren aan goederen en diensten – en de lonen. "In een rechtvaardige economie stijgen de lonen aan hetzelfde ritme als de prijzen en de productiviteit. Belgische werknemers worden jaar op jaar productiever. Dat betekent dat een uur arbeid elk jaar meer opbrengt voor bedrijven."

"Helaas stellen we vast dat de lonen achterblijven op de stijgende productiviteit. Sinds 1996 steeg de productiviteit 12 procent sneller dan de lonen. Daarbij komt dat de koopkracht sinds de financiële crisis van 2008 sowieso al plat op de buik ligt. Tussen 2009 en 2021 gingen de reële lonen in de rest van de eurozone er met 7 procent op vooruit. In België zien we een loonstijlstand."

De verschillende vakbondsleiders herinnerden het parlement aan de noodzaak van een correcte berekening van de loonnorm. Hierbij moet rekening worden gehouden met alle loonsubsidies, verlagingen van de werkgeversbijdragen en de taxshift. Door dit allemaal in rekening te brengen zou de loonmarge zo'n 2,4 procent bedragen voor de periode 2021-2022. Dat is een groot verschil met de 0,4% die ons vandaag is opgelegd.

INDICATIEF

Een andere eis is natuurlijk de terugkeer naar een indicatieve norm.

"In de hele periode dat de loonnorm indicatief was, werd die nooit overschreden", merkt Thierry Bodson op. Het was dus absoluut niet het geval dat een indicatieve loonnorm tot buitensporige loonstijgingen leidde.



De drie vakbonden namen het woord in de bevoegde Kamercommissie

WET VAN 0%

Als de wet ongewijzigd blijft, wordt de volgende loonmarge (2023-2024) er eentje van 0 procent, de facto een loonblokkering. Elke onderhandeling over welke loonontwikkeling dan ook zal dan onmogelijk zijn. Als de wet ongewijzigd blijft is dat een nieuwe klap voor de werkende klasse. Werknemers houden immers de economie draaiende, maar betalen de hoogste prijs voor de oplopende inflatie. ◀



LISETTE LOMBÉ EN MARTIJN NELEN

Sociaal, syndicaal en goed met woorden

Lisette Lombé en Martijn 'Bekvegter' Nelen, twee slammers. De ene Franstalig, de andere Nederlandstalig. Hun wapen: het woord. Hun thema's: de arbeidersstrijd, de criminalisering van sociale bewegingen, feminisme ... Hun instrumenten: sterke, aangrijpende, ontroerende, opstandige teksten.

De ABVV-militanten hadden het genoeg. Lisette en Martijn te ontmoeten en te aanhoren op het congres van 3 juni. Hier is een kruisverhoor, in een paar kernwoorden en thema's.

SLAM?

Lisette Lombé: "Voor mij is slam een woordkunst maar toch vooral een luisterkunst. Het maakt poëzie democratisch toegankelijk, door een gelijke verdeling van de spreektijd."

Martijn Nelen: "Slam poetry is een moderne vorm van woordkunst met invloeden uit theater, rap, klassieke poëzie, comedy ... Als podiumkunst is slam een vrij nieuwe discipline, maar tezelfdertijd kadert het binnen de oude en wijdverspreide traditie van het mondeling doorgeven van verhalen."

"Ik ben nu bijna 10 jaar bezig met slam. Het is voor mij een belangrijke uitlaatklep en expressievorm. Ik nam deel aan tal van wedstrijden, werd vice-Belgisch kampioen, gaf optredens van Gent tot in Kaapstad, slamde voor zowel de koning als voor arbeiders. En ik heb nog steeds inspiratie."

”

Kwesties als ras, geslacht en klasse zijn allen met elkaar verbonden

Lisette Lombé

ACTIVISME DOOR KUNST

Lisette: "Geëngageerde kunst stelt ons in staat onrecht aan de kaak te stellen in een metaforische taal. Het verplaatst de dialoog van het hoofd naar het hart, het raakt, ontroert en zet je aan het denken."

"Als dichter kan ik van een donkere oever naar een lichte oever gaan. In mijn gedichten kan ik bijvoorbeeld de thema's van genitale verminking, verkrachting, straatintimidatie aansnijden, maar ook genot, orgasme, de verheffende dimensie van seksualiteit. Ik voel me een 'activist' door de twee benaderingen te mengen. Het creëren van nieuwe verhalen is mijn vorm van activisme."

”

Slam maakt poëzie democratisch toegankelijk

Lisette Lombé



”

Ieder weldenkend mens moet zich uitspreken tegen racisme, maar dat geldt nog meer voor wie begaan is met de arbeidersklasse

Martijn 'Bekvegter' Nelen

Martijn: "Ik heb kunst nooit los gezien van engagement en activisme. Abstracte 'kunst voor de kunst' is mijn ding niet. Vóór ik slamteksten maakte was ik actief als graffiti-artiest, en ook toen probeerde ik steeds een boodschap of toch minstens een idee weer te geven."

"Kunst kan heel direct zijn – graffiti en slam hebben een heel hoog 'in your face'-gehalte. Via kunst kan je persoonlijke gedachten en gevoelens verwerken, maar dan op een manier die herkenbaar is voor anderen. Artiesten kunnen fungeren als spreekbuis. Dat is een heel bijzondere sociale positie. Volgens mij is het zonde om daar geen gebruik van te maken."

FEMINISTISCHE STRIJD

Lisette: "Ik zie de wereld door een feministische lens. Vandaag zijn het de kwesties van representativiteit en de ontmanteling van seksistische stereotypen die mij drijven. Ik voel dat ik op mijn plaats ben door veilige ruimten voor expressie te creëren en door vrouwen te begeleiden op het podium, in een openbare ruimte die lange tijd door mannen werd afgegrensd."

VAKBONDSSTRIJD

Martijn: "Syndicale thema's lopen als een rode draad door mijn familie, dus er is sowieso een persoonlijke link, vooral ook omdat ik al geruime tijd werk als arbeider. Ik ben geen opgeleide kunstenaar die maar wat dweept met de arbeiderswereld. Ik ben een arbeider die kunst maakt. Dat is lang niet hetzelfde."

"Ik vind dat de arbeiderswereld binnen de slam poetry ondervertegenwoordigd is. Misschien komt dat omdat veel artiesten een ander beroepsstatuut hebben. De arbeidersklasse en syndicale onderwerpen zijn niet hip, dat speelt ook mee. Ik ben zelf eveneens allesbehalve trendy, dus om al die redenen zie ik het als mijn taak om de arbeiderswereld een beetje te vertegenwoordigen."

INTERSECTIONALITEIT

Lisette: "Kwesties als ras, geslacht en klasse zijn allen met elkaar verbonden. Ik werd me bewust van de verwevenheid van verschillende vormen van discriminatie door naar debatten te luisteren. Twee zinnen zijn me bijgebleven. "Het is dezelfde

staat die Congo blijft plunderen als die schiet op stakers die demonstreren in 60-61." "In een kapitalistisch systeem wordt de bevrijding van lichamen de liberalisering van lichamen."

STRIJD TEGEN EXTREEMRECHTS

Martijn: "Nog zo'n familietrekje. Mijn overgrootmoeder was actief in het verzet en overleefde Auschwitz. De allereerste slamtekst die ik schreef, ging over haar. Ik draag dan ook met trots de rode driehoek."

"Het neofascisme is helaas in opmars. Dat uit zich zowel in de verkiezingsresultaten als op het terrein. Het domineert het maatschappelijk debat. Er is dus meer dan ooit nood aan dissidente stemmen. Aan stemmen die het extreemrechtse discours ontmaskeren."

"Trouwens, ieder weldenkend mens moet zich uitspreken tegen racisme, maar dat geldt nog meer voor wie begaan is met de arbeidersklasse. Extreemrechtse partijen pretenderen graag anti-establishment te zijn, maar in daden komen ze nooit op voor het gewone volk – zelfs niet voor het 'eigen' volk."

Lisette: "Inderdaad, want het kapitalistische systeem wordt overeind gehouden door vaak uitgebuite, onzichtbare werkkrachten. Als ik kijk naar de kleur van de handen die de meest ondankbare taken verrichten, in alle sectoren, voel ik de hypocrisie van de leiders van rechts en extreemrechts. We moeten hun woorden aftoetsen met de realiteit."

SLAMMEN VOOR HET ABVV

Lisette: "Het was stimulerend om voor zo veel activisten brandende thema's op onze wijze aan te snijden. Ik was me ervan bewust dat mijn woorden een echo konden zijn van de ervaringen van de aanwezigen."

Martijn: "Het spreekt vanzelf dat ik steeds heel vlot samenwerk met het ABVV. De vakbond apprecieert mijn oeuvre meer en boekt mij vaker dan sommige woordkunstpodia of poëzieformats."

"Mijn optreden tijdens het federaal congres vormde de kers op de taart. Ik heb weinig vastomlijnde voornemens binnen de woordkunst, maar heb nu wel het gevoel dat ik een persoonlijk doel heb gerealiseerd. Een publiek van 1.500 gelijkgezinden toespreken is sowieso al machtig, maar het kreeg nog een extra dimensie doordat ik dit kon kaderen als een eerbetoon aan mijn overleden vader, die lang voor het ABVV heeft gewerkt. Ik heb mijn familie – en bij uitbreiding de hele syndicale familie – trots gemaakt, en dat is onbetaalbaar." ◀

”

Ik heb kunst
nooit los gezien
van engagement
en activisme

Martijn 'Bekvegter' Nelen





Lees Linxuit

'Linxuit' is het driemaandelijks magazine van Linx+, boordevol interviews, fotografie en nieuws over onze projecten. Het juni-nummer is nu uit en heeft vakantie als thema, met een interview over de vakantiekoloniesvoorkinderen en een korte geschiedenis van het arbeiderstoerisme. Verder onder meer op stap door

Bruisend Borgerhout, boekentip 'Debatfiches van de Vlaamse elite' en kunstenaar van de arbeidersklasse Frans Masereel.

➔ Je kan het magazine gratis lezen via www.linxplus.be/linxuit. Ons magazine elke drie maanden in je brievenbus ontvangen, kan voor slechts 5 euro per jaar.



Podcast vakantiekolonies

De tweede aflevering van de podcast 'Blik Historik' heeft de vakantiekolonies als thema. Honderdduizenden kinderen trokken ooit met de mutualiteit op zomerkamp. Voor velen was het de eerste keer dat ze de zee zagen. Die vakantiekolonies kaderden in de uitbouw van het sociaal toerisme, dat na de Tweede Wereldoorlog goed op gang kwam. We gingen in gesprek met Martine Vermandere van AMSAB-ISG, die het boek 'Vakantiekolonies' schreef. Ook Jo Rousseau schoof mee aan tafel, jarenlang directeur van De Barkentijn/Kindervreugde in Nieuwpoort, nadat hij er eerder zelf als kind en als monitor had verbleven.

➔ Blik Historik is een podcast over de sociale geschiedenis van België. Je vindt Blik Historik op www.linxplus.be/podcast en op platformen als Spotify en Apple. Veel luisterplezier!

Linx+-dag in Oostende op 24 september

Iedereen welkom op zaterdag 24 september vanaf 9 uur voor een dag boordevol boeiende activiteiten, die elk een bepaald aspect van Oostende belichten, zoals kunst, sociale geschiedenis, diversiteit, duinen en polders, de visserij of de zee ... 's Middags lunchen we gezellig samen in de panoramazaal met terras van De Grote Post. Na de middag nemen we je terug mee door Oostende, te voet, met de boot, of met paard en kar... Tickets vanaf 15 euro of 3 euro met UITPAS-kansentarief. ROOD PIJLTJE Meer info op www.linxplus.be.



TIPS VOOR DE ZOMER

- zaterdag 9 juli: Gegidste wandeling door de sociale geschiedenis van Antwerpen
- zondag 10 juli: Geleid bezoek aan LABIOMISTA in Genk (Aanrader voor gezinnen met kinderen!)
- vrijdag 15 tot zondag 24 juli: foto-expo tijdens de Gentse Feesten in Ons Huis op de Vrijdagmarkt
- zaterdag 23 juli: Gegidste wandeling door de sociale geschiedenis van Mons
- vrijdag 29 juli: Geleid bezoek aan Wereldbeeld in Hamme
- zondag 31 juli: Deadline fotowedstrijd Stiel
- zaterdag 13 augustus: Gegidste fietstocht door het oude en vernieuwde Gent
- donderdag 25 augustus: Geleid bezoek aan het Steenbakkerijmuseum EMABB in Boom
- zaterdag 27 augustus: Gegidste wandeling door de sociale geschiedenis van Brugge
- zaterdag 10 september: Gegidste fietstocht door Brussel met Geert Van Istendael
- zaterdag 17 september: LGBTQ+ rondleiding in MSK Gent
- Info en inschrijven: www.linxplus.be

BART CALLEWAERT, DELEGEE BIJ VIBRANTZ

Delegees kunnen veel betekenen voor aangepast werk



Aangepast werk is nodig, maar ook mogelijk. Met de ondersteuning van mijn vakbond realiseerden we al heel wat.

Bart, delegee bij Vibrantz in Menen

Vibrantz (voorheen Ferro Pigment Performance) is de nieuwe naam die de nieuwe Amerikaanse eigenaars gaven aan Ferro Pigments Performance. In Menen wordt het bedrijf nog altijd vaak Cappelle genoemd, naar de familie die het bedrijf in 1890 opstartte. Het is een chemisch bedrijf dat pigmenten produceert voor verf en inkt. Er werken een 170 werknemers, in verschillende afdelingen.

Bart Callewaert is er operator en werkt al 26 jaar bij het bedrijf. Hij is er ook al meer dan vijftien jaar syndicaal actief, en is nu lid van de syndicale delegatie én van de ondernemingsraad.

AANGEPAST WERK IS NODIG

Bij Vibrantz werken de meeste arbeiders in drie ploegen: afwisselend een vroege shift, een late shift en een nachtshift. Vibrantz is ook een Seveso-bedrijf. Dat zijn bedrijven waar men gevaarlijke stoffen produceert, verwerkt, behandelt, gebruikt en/of opslaat. Dat betekent dat veiligheid een constant aandachtspunt moet zijn voor iedereen. Er is vroeger ook een herstructurering geweest toen de familie het bedrijf overliet.

Dit allemaal samen maakt dat het zwaar werken is bij Vibrantz, en dat sommige werknemers aangepast werk nodig hebben.

AANGEPAST WERK IS MOGELIJK

Bart heeft gelukkig wel veel ervaring, en weet hoe de problemen aan te pakken: samen met zijn ploeg, met ondersteuning van zijn secretaris en andere syndicale deskundigen.

Zo was er een werknemer met een oogaandoening. Die aandoening kwam er niet door het werk, maar maakte het werken voor hem steeds moeilijker. Door een speciaal programma op de pc zorgde men er voor dat hij aan de slag kon blijven.

Voor werknemers die langdurig ziek zijn geweest, wordt progressief werken meestal toegelaten.

Ook is er de mogelijkheid om van drie naar twee ploegen te gaan. Er is een lijst opgesteld volgens anciënniteit, zodat wie wil en aan de beurt is, dit geen al te grote problemen oplevert in de werkorganisatie.

Met de steun van het Demografiefonds zijn ook verschillende maatregelen ingevoerd die het werk werkbaarder maken: twee extra uren betaald verlof voor iedereen, een extra verlofdag vanaf 58 jaar, aanpassingen aan machines zodat werknemers een aantal zware lasten niet meer moeten heffen. En ook wat gezondheidsmaatregelen: zo kan iedereen jaarlijks naar de cardioloog, en is er ook een jaarlijkse oogmeting.

VERDER WERKEN AAN AANGEPAST WERK

Veel van die pijnpunten kwamen aan het licht dankzij de VOW, een bevraging over werkbaarheid. De diversiteitsconsulent had die aangeraden, en ondersteunde de delegees bij het verwerken en het interpreteren van de resultaten.

Bij Vibrantz plannen ze nu een nieuwe VOW, om te zien hoe de situatie ondertussen geëvolueerd is en om het werk werkbaarder te blijven maken.

EN NU JIJ?

Wil jij als delegee advies over hoe werk te maken van aangepast werk in jouw bedrijf of organisatie? Contacteer dan onze diversiteitsconsulenten. Ze staan klaar om je hierbij te ondersteunen.

➔ Surf naar www.scanjeworkvloer.be.

320.000 Vlaamse werknemers lopen risico op burn-out

Het aantal Vlaamse werknemers met burn-outsymptomen gaat de laatste jaren in stijgende lijn, zo blijkt uit een nieuw rapport van de Stichting Innovatie en Arbeid. Het gaat over een groep mensen die kampt met problematische psychische vermoeidheid waardoor ze abnormaal lang moeten recupereren van een werkdag. Ze nemen mentaal afstand van hun werk en kunnen niet meer naar behoren functioneren op de werkplek en in hun vrije tijd.

In 2004 kampte één Vlaamse werknemer op tien met zulke burn-outsymptomen, in 2019 gaat het al om 13,6 procent van de Vlaamse werknemers. Dit komt overeen met ongeveer 320.000 Vlaamse werknemers die dreigen uit te vallen door een burn-out.

SCHOLINGSGRAAD EN GEZINSSITUATIE MAKEN GEEN VERSCHIL, GESLACHT EN LEEFTIJD WEL

Of de werknemer nu alleenstaande is of gelukkig getrouwd met drie kinderen: er is geen verband tussen de gezinssituatie en het risico op burn-out. Dit in tegenstelling tot wat vaak wordt beweerd. De scholingsgraad, deeltijds of voltijds werken spelen eveneens geen rol.

Wat wel een rol speelt zijn geslacht en leeftijd. Vrouwen lopen veel meer risico op een burn-out dan mannen. Traditioneel is er een toename van het risico op burn-out met de leeftijd, maar de verschillen nemen af. Vanaf de leeftijd van 30 jaar kampt één werknemer op zeven met burn-outsymptomen. Enkel de jongste werknemers lopen minder risico. Voorkomen van burn-out wordt daarmee een aandachtspunt voor alle leeftijdsgroepen.

VERSCHIL TUSSEN ONDERNEMINGEN, SECTOREN EN BEROEP

In middelgrote kmo's (tussen de 50 en de 100 werknemers) komt burn-out met 15 procent het vaakst voor. In kleine ondernemingen met minder dan tien werknemers is het aandeel dan weer het laagst. Ook de verschillen tussen de sectoren zijn groot. Terwijl het onderwijs het slechtste scoort met bijna 1 op 5 personeelsleden dat kampt met burn-outsymptomen,

gaat het in de textiel- en confectiesector om 8,6 procent. Dit is nog niet eens de helft.

De toename van het aandeel werknemers met burn-outsymptomen situeert zich bij de geschoolde arbeiders en de uitvoerende bedienden. Maar vooral het zorg- en onderwijspersoneel loopt het meeste risico op het krijgen van een burn-out. De coronacrisis is hier dan nog niet meegenomen.

HOGE WERKDruk EN EMOTIONELE BELASTING ALS BELANGRIJKSTE OORZAKEN

De arbeidssituatie blijkt een bepalende factor. Hoge werkdruk en/of emotionele belasting zijn de belangrijkste voorspeller, gevolgd door de relatie met de directe leiding bij werknemers. Werkdruk verhoogt aanzienlijk het risico op burn-out. Ruim een derde van de Vlaamse werknemers werkt onder hoge werkdruk. De kans op het krijgen van een burn-out ligt voor deze werknemers meer dan zes keer zo hoog.

Ook emotionele belasting is een risicofactor. Een kwart van de werknemers werkt in een arbeidssituatie die emotioneel belastend is. Zij hebben bijna drie keer zoveel kans op het krijgen van een burn-out.

Tot slot wordt 14,4 procent van de werknemers onvoldoende ondersteund door de directe leiding. Het risico op een burn-out ligt voor deze werknemers meer dan dubbel zo hoog als voor werknemers die wel voldoende ondersteuning krijgen van hun direct leidinggevende.



NOOD AAN ANDERE BEDRIJFSCHULTUUR

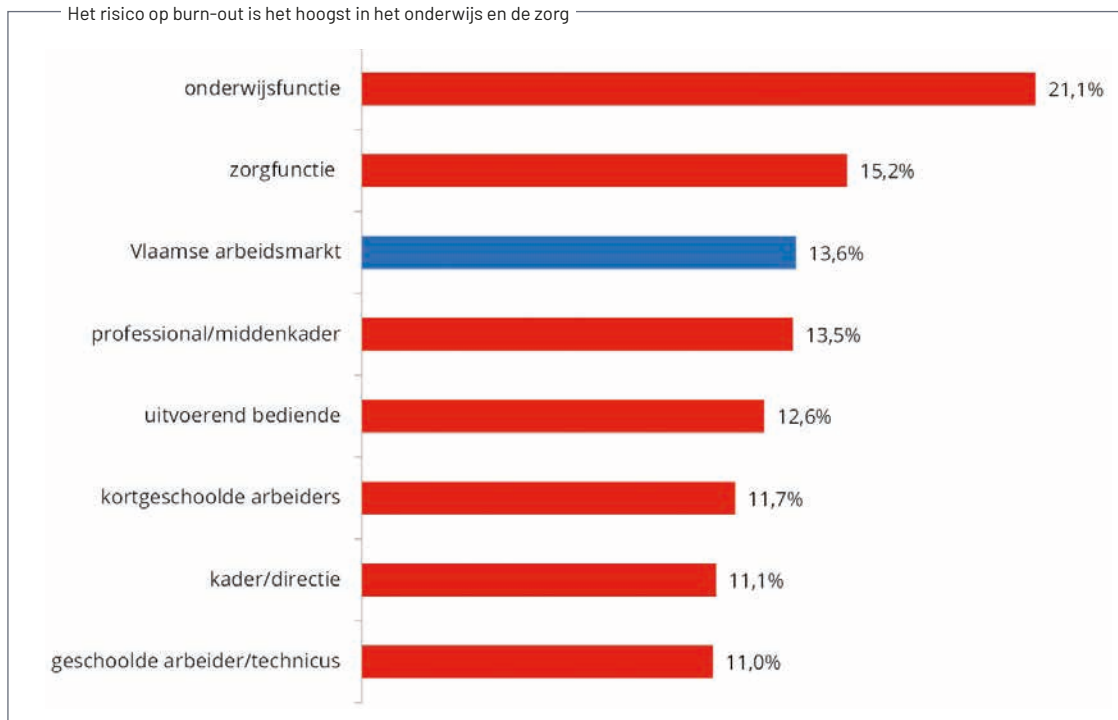
Dat zo'n grote groep dreigt uit te vallen is zorgwekkend. Voor het welzijn van die werknemers maar ook voor ondernemingen. Iedereen heeft baat bij meer werkbare jobs. Het voordeel van de arbeidsmarktkrapte, is dat ook werkgevers nu het probleem van uitval veel harder voelen.

De nood aan een andere bedrijfscultuur is hoog. Een collectief preventiebeleid op de werkvloer is een eerste

stap om te werken rond werkstress en zo langdurige uitval door burn-out tegen te houden.

Daarnaast kunnen ook andere pistes bewandeld worden. In het recente werkgelegenheidsakkoord doen sociale partners een aantal voorstellen. Het gaat onder andere om een fonds voor gericht ingrijpen in sectoren en om een premie voor wie wil overstappen naar een lichtere job. ◀

Het risico op burn-out is het hoogst in het onderwijs en de zorg





STATUTAIR CONGRES 2022 ABVV-BRUSSEL

Politieke en syndicale uitdagingen voor de komende 4 jaar

Op 25 mei vond het statutair congres van ABVV-Brussel plaats. Zo'n 200 personen namen deel. Het mandaat van de huidige algemeen secretaris van de Brusselse Intergewestelijke, Estelle Ceulemans, werd met een stemming nog eens vier jaar verlengd. Ook keurden de deelnemers de voorstelling van het activiteitenverslag voor de periode 2018-2022 goed, en brachten ze hun stem uit over de verschillende politieke en vakbondsuitdagingen waar ABVV-Brussel in de periode 2022-2026 voor staat.

De coronacrisis en nu ook de oorlog in Oekraïne maakten van de huidige sociale noodsituatie het hoofdthema van het congres 2022. Dit vormde meteen ook de aanleiding voor de publicatie van een nieuwe sociaaleconomische barometer: 'Brussel en de gezondheids crisis'.

PLANNEN

Op basis van de conclusies van de barometer bepaalde ABVV-Brussel vijf prioritaire beleidsuitdagingen:

- regulering van de arbeidsmarkt en verdediging van kwaliteitsvolle werkgelegenheid
- een eerlijke en duurzame economische transitie
- bevordering van gelijkheid en diversiteit
- het recht op de stad voor iedereen (huisvesting, energie, mobiliteit, gezondheid, milieu)
- versterking van de welvaartstaat, van openbare en collectieve diensten

Vakbondsdemocratie, dienstverlening aan de leden, opleiding en ondersteuning van militanten in bedrijven, economisch en sociaal overleg binnen het Brussels Gewest en versterking van de tegenmacht vormen de vakbondsprioriteiten van dit nieuwe mandaat.

”

Brussel produceert veel welvaart produceert, maar die komt niet ten goede aan alle werknemers of inwoners

Estelle Ceulemans



PRECARITEIT

Ondanks het feit dat de Brusselse welvaart per inwonertot de hoogste in Europa behoort, bereikt het armoedecijfer in onze hoofdstad paradoxaal genoeg het zeer hoge niveau van 38 procent. Deze tendens zet zich voort. Het ondertewerkstellingspercentage in Brussel bedraagt 24 procent, tegenover 15 procent in Wallonië en 9 procent in Vlaanderen (bron: Enquête naar de arbeidskrachten).

Geconfronteerd met deze vaststellingen zal ABVV-Brussel zijn strijd tegen de precariteit toespitsen op de verbetering van de kwaliteit van de stedelijke werkgelegenheid. Strijden voor duurzame en hoogwaardige jobs, de werknemers beschermen tegen de ups en downs van de economie en de welvaart eerlijk herverdelen zijn de belangrijkste uitdagingen waar onze Brusselse vakbond de komende vier jaar voor staat.

De volgende vakbondsraad op 28 september zal worden bijgewoond door vertegenwoordigers van de Socialistische Mutualiteiten van Brabant, de Federatie van OCMW's en de Federatie van Sociale Diensten. Het wordt een uitgelezen moment om échte oplossingen te bespreken die een antwoord bieden op de sociale noodsituatie.

➔ Lees de volledige tekst van de barometer en de resoluties op www.abvvbrussel.be

ABVV-FGTB

CONGRES 2022 CONGRÈS



Op 2 en 3 juni vond het ABVV-congres plaats. 1.500 militanten kwamen bijeen en legden de prioriteiten van het ABVV voor de komende vier jaar vast. Het centrale thema van het congres: meer solidariteit en gelijkheid na de gezondheids crisis. Op het programma stonden getuigenissen van op het terrein, kunst, de verkiezing van de dagelijkse leiding, fototentoonstellingen en meer.



Voor meer solidariteit en gelijkheid na corona

Het ABVV is klaar voor de toekomst. Tijdens het congres van 2 tot 3 juni blikten we terug, maakten we een stand van zaken op en bepaalden we onze koers voor de komende vier jaar. We haalden de banden met onze internationale kameraden aan, en herkozen ons federaal secretariaat.

WIE, WAT, WAAROM?

Om de vier jaar komt het congres van het ABVV bijeen. Dit jaar hadden ongeveer 1.500 ABVV'ers een mandaat om hun vakcentrale of gewestelijke afdeling te vertegenwoordigen. Zij namen het woord, getuigden over wat er gebeurt op de werkvloer, discussieerden over wat er moet veranderen, en stemden mee over de resoluties.

Deze resoluties ('krijtlijnen') worden op voorhand opgesteld in overleg met de ABVV-instanties en onze militanten. Hierin staan onze maatschappelijke standpunten en visie op de toekomst, en onze prioriteiten qua beleid en actiepunten voor de komende vier jaar.

Tijdens dit congres bespraken we resoluties over de staatshervorming, stemmingen op het federaal ABVV-comité, een voorstel tot aanpassing van de statuten met het oog op een toevoeging van een ABVV-gedragscode tegen geweld, seksuele intimidatie en seksisme, pistes ter verbetering van de vertegenwoordiging van vrouwen in het ABVV, en de deelname van de ABVV-jongeren aan de ABVV-besluitvorming.

We bespraken ook moties over internationale actualiteit, vakbondsvrijheden, de strijd tegen extreemrechts en het federaal vrouwenbureau van het ABVV.

Tijdens het congres keken we ook terug op de voorbije periode aan de hand van een statutair rapport (een werkingsverslag) en een activiteitenrapport. Het congres herkoos op vrijdag 3 juni ook het federaal secretariaat, dat instaat voor de dagelijkse leiding van het ABVV.

KRIJTLIJNEN 2022-2026

Als socialistische vakbond zetten we in op herverdeling van de rijkdom en 'gelijkmakers': herverdeling van economische macht, garantie op werk via correct verlonde jobs, sociale bescherming, billijke herverdeling van de vruchten van arbeid

en van groei, een inclusieve samenleving in al haar diversiteit en met sterke overheidsdiensten.

Corona heeft de sterktes en zwaktes van ons sociaaleconomisch systeem duidelijk blootgelegd. De werknemers in ons land zijn essentieel gebleken in het rechthouden van de economie. Als socialistische vakbond blijven wij dan ook campagne voeren om de koopkracht te beschermen en voor échte loonsverhogingen, gelijk loon voor gelijkwaardig werk, en werkbaar werk.

Niet de vrije markt of de miljarden voor de farma-industrie, maar wel de overheid, de openbare diensten en de sociale zekerheid hebben ons door de coronacrisis geloodst. Wij willen dan ook meer overheidssturing en sterke openbare diensten, en een sterkere sociale zekerheid. Dit gaat hand-in-hand met een rechtvaardige, progressievere fiscaliteit.

De wereldwijde gezondheids crisis laat zien hoe belangrijk vakbondsactie is voor de bescherming van werknemersrechten, ook op Europees en internationaal niveau. We blijven campagne voeren voor de bescherming van onze syndicale vrijheden. Vakbondsacties moeten uitdrukkelijk uitgesloten zijn van het toepassingsgebied van het gehele strafwetboek (art 406) en van het toepassingsgebied van de Gemeentelijke Administratieve Sancties. Dwangsommen en andere vormen van gerechtelijke tussenkomst horen niet thuis in een collectief arbeidsconflict. In het kader van die campagne schreven we een handige brochure waarin we de nadruk leggen op het belang van sterke vakbonden en respect voor syndicale rechten.

Tenslotte zeggen wij 'neen' tegen extreemrechts en bieden we sociale alternatieven voor hun haatspraak. We blijven racisme bestrijden en extreemrechts ontmaskeren, ook in onze parlementen. We hebben nood aan een strategie die gericht is op een positief migratieverhaal en een waardig migratie- en asielbeleid. Sociale dumping – waarbij werknemers uit verschillende landen moeten concurreren en malafide ondernemers er alles aan doen om de belastingdansen te ontspringen – moet bij de wortel worden aangepakt.

”

Wij in de maatwerkbedrijven worden eigenlijk nooit echt gehoord. Met de indexering zou ons loon net boven de €11 uitkomen. Mensen vragen ons wanneer ze eindelijk eens een échte opslag krijgen bovenop de index.

Myriam Steenhuyzen



”

De wet van '96 moet anders. Nu dient die alleen om de lonen te beperken en de kloof tussen rijk en arm te vergroten.

Kévyne Févry



”

De acties op straat zijn absoluut gerechtvaardigd. Ondanks de juridische sancties zetten wij de strijd voort.

Gianni Angelucci



”

Grenzen verleggen, dat doen wij, als delegee. De dialoog aangaan om het leven van werknemers te veranderen.

Francesca De Nadai



”

We willen niet betalen om te gaan werken. Onze koopkracht moet omhoog!

Maria Manna



”

Extremerechts is een veelkoppig monster dat wij als vakbonden moeten bestrijden.

Joke Dupont



”

Arbeidsduurvermindering is een sociale noodmaatregel. De voordelen zijn veel groter dan de eventuele risico's waar de bazen ons bang voor maken.

Nathalie Leloup



”

De verlaging van de pensioenleeftijd moet weer bovenaan de agenda komen te staan en moet terug naar 65 jaar.

Abdellatif « Tiffo » El Bakkali



10 werven voor de komende 4 jaar

Voor het ABVV zijn dit de tien werven voor de toekomst, bondig samengevat. Je vindt de volledige tekst online door deze QR-code te scannen.



1. BETERE LONEN EN MEER KOOPKRACHT

- Er kan niet worden geraakt aan de **automatische indexering** van lonen, wedden en sociale uitkeringen.
- De **loonmatigingswet** van '96 moet grondig worden hervormd.
- Het **minimumloon** van 14 euro/uur of 2.300 euro/maand moet versneld worden gerealiseerd en er kunnen geen achterblijvers meer zijn.

2. WERKBAAR WERK

- **Flexibiliteit** moet aan banden worden gelegd
- Alle werknemers moeten een **volwaardig werknemersstatuut** hebben.
- **Collectieve arbeidsduurvermindering** met behoud van loon en met compenserende aanwervingen is een prioriteit voor het ABVV.
- **Werkbaar werk** moet de norm worden.
- De **pensioenleeftijd** moet weer naar 65 jaar en werknemers moeten na een loopbaan van 40 jaar recht hebben op een volledig pensioen. Wie lange tijd belastend werk heeft verricht, moeten daar eerder recht op hebben.
- Een overlegd **preventiebeleid** in sectoren en bedrijven moet voorkomen dat werken ziek maakt. Wie langdurig ziek is moet meer begeleiding krijgen en mag niet gestraft worden.

3. EEN STERKE SOCIALE ZEKERHEID

- De **financieringsbasis** van onze sociale zekerheid moet breder. De versterking van het wettelijk pensioen is de prioriteit. We willen een moratorium op nieuwe vormen van alternatieve verloning die niet volledig bijdragen aan de sociale zekerheid. De patronale bijdrageverminderingen moeten veel selectiever. We eisen de invoering van een algemene sociale bijdrage op alle inkomens.
- Onze sociale zekerheid moet **inkomensverlies** beter verzekeren.
- Onze sociale zekerheid moet **breder toegankelijk** zijn, voor jongeren, voor wie zorg opneemt of pech heeft. Jongeren moeten makkelijker recht krijgen op een inschakelingsuitkering door de leeftijdsvoorwaarden te versoepelen, en die onbeperkt behouden.

4. RECHTVAARDIGE FISCALITEIT

- Alle belastingen moeten **progressiever** worden. In de personenbelasting moet de belastingvrije som voor de lage en middeninkomens worden opgetrokken. Voor de hoogste inkomens moeten opnieuw de hoogste belastingschijven worden ingevoerd. Tegelijk moet vermeden worden dat de hoogste inkomens vluchten in vennootschappen om lagere bijdragen te kunnen betalen.
- Alle bedrijven moeten belasting betalen op hun winsten. We eisen de invoering van een effectieve **minimumbelasting** van 25% in de vennootschapsbelasting.
- Vermogenden moeten eindelijk een fair deel bijdragen. We eisen de instelling van een vermogenskadaster, een jaarlijkse **vermogens- en vermogenswinstbelasting**.

5. MEER OVERHEIDSSTURING EN STERKE OPENBARE DIENSTEN

- We eisen meer **overheidscontrole** op economisch strategische sectoren. De energiesector moet in publieke handen komen. Het reizigersvervoer per spoor mag niet worden geliberaliseerd.
- Er moet opnieuw **geïnvesteed** worden in openbare diensten. Ze moeten hun rol van gelijkmaker nog meer kunnen waarmaken.
- Zo moet de slagkracht van de **sociale inspectie** versterkt worden via een verdubbeling van het personeelsbestand en een verdubbeling van de sancties.

6. MEER VAKBONDSINSPRAAK

- Alle werknemers moeten een **syndicale vertegenwoordiging** hebben: een afgevaardigde vanaf 5, een comité vanaf 20 en een ondernemingsraad vanaf 50 werknemers.
- Werknemers bij **onderaannemers** moeten nauwer worden betrokken via de oprichting van een gemeenschappelijk overlegorgaan voor economisch afhankelijke ondernemingen.
- Vakbonden moeten hun zeg hebben in de sector- en bedrijfsstrategie naar een duurzame **koolstofvrije economie** en in het investeringsbeleid van de overheid.

7. RESPECT VOOR SYNDICALE VRIJHEDEN

- We organiseren ons om een directe **syndicale reactie** te verzekeren wanneer een afgevaardigde wordt aangevallen.

- Rechtbanken mogen zich niet mengen in syndicale acties: vakbondsacties moeten uitdrukkelijk uitgesloten zijn van het toepassingsgebied van het gehele strafwetboek (art 406) en van het toepassingsgebied van de Gemeentelijke Administratieve Sancties. Dwangsommen en andere vormen van gerechtelijke tussenkomst horen niet thuis in het collectief arbeidsconflict.

8. EUROPESE EN INTERNATIONALE SOLIDARITEIT

- Via **samenwerking** met vakbonden en middenveldorganisaties in binnen- en buitenland die onze waarden delen, versterken we de internationale vakbeweging. We bouwen een solidariteitsnetwerk uit op Belgisch, Europees en internationaal niveau om collectief te reageren tegen aanvallen op vakbonden, ongeacht de aard of omvang van deze aanvallen.
- We gaan het engagement aan om de **internationale arbeidsnormen** en de controlemechanismen van de Internationale Arbeidsorganisatie volop in te zetten in onze syndicale werking.
- Europa moet **socialer**. Europa moet vechten tegen sociale dumping en niet terugkeren naar een vernietigend bezuinigingsbeleid.
- Een bindende **Europese pijler van Sociale Rechten** moet het sociale beleid op het voorplan brengen.

9. NEEN TEGEN EXTREEMRECHTS

- De **strijd tegen extreemrechts en fascisme** vereist in de eerste plaats van een syndicale organisatie dat die voortdurend tegenmacht uitoefent, haar afgevaardigden opleidt en politiek vormt, eisen stelt en streeft naar betere loonvoorwaarden, sterke en kwalitatieve openbare diensten, een veilige werkomgeving, meer diversiteit en gendergelijkheid op de werkvloer.
- Racisme bestrijden houdt ook in dat we **extreemrechts blijven ontmaskeren** – ze zetten dan wel een sociaal gelaat op, maar extreemrechts is tegen de werknemers en tegen de vakbonden die werknemers vertegenwoordigen – en gelijkgezinden samenbrengen
- De strijd tegen extreemrechts en fascisme is ook een **politieke strijd**. Het cordon sanitaire (zowel mediatiek als politiek) blijft nodig.
- Het ABVV is pleitbezorger van een strategie gericht op een **positief migratieverhaal** en een waardig migratie- en asielbeleid. Vluchtelingen, ongeacht het land van herkomst, moeten in België een veilige haven vinden.

10. GEEN 7DE STAATSHERVORMING

- Voor het ABVV is een nieuwe bevoegdheidsoverdracht niet in het belang van de werknemers. Een verdere staatshervorming zou immers raken aan de federale solidariteitsmechanismen zoals onze sociale zekerheid, het arbeidsrecht, het overleg over lonen en arbeidsvoorwaarden. ◀



“In deze tijden van fundamentele veranderingen en bijgevolg onzekerheden, is er dringend behoefte aan meer vakbondsmacht om antwoorden te bieden en oplossingen te vinden. Wij willen ervoor zorgen dat die transformatie eerlijk verloopt en hierover sociale afspraken maken.”

“Welvaart voor iedereen, dat zijn ook sterke openbare diensten. Wij willen een fundamentele herstructurering van onze economie waarbij het creëren van goede jobs

het uitgangspunt moet zijn. We moeten daarbij focussen op het algemeen belang en goed functionerende overheidsdiensten hebben hier een prioritaire plaats. Alleen grote vermogens kunnen zich een afgeslankte staat veroorloven.”

“De behoefte aan kwalitatieve, bereikbare en betaalbare diensten neemt toe. Openbaar vervoer is daar het beste voorbeeld van. Een goed uitgebouwd en onderhouden wegennet of spoorwegennet, dient de economie. Goede openbare diensten dragen bij aan een stabiele economie en zorgen bovendien voor tewerkstelling. Sommigen vinden dit geldverspilling, voor ons is dat investeren in de toekomst.”

“Wij zijn solidariteit in actie. Onze kracht is gebaseerd op onze organisatie en onze leden, op onze opgebouwde collectieve rechten, op onze onderhandelingskracht en ons mobilisatievermogen. Over de regio's heen, over de beroepscentrales heen, één sterk ABVV.”

➔ Lees de volledige slottoespraak van algemeen secretaris **Miranda Ulens** op www.abvv.be

“Te veel werknemers zeggen ons: ‘wij kunnen niet meer.’ We kunnen zo inderdaad niet verder. We moeten onze eisen kracht bijzetten en niet opgeven. We moeten weerstand bieden aan de kapitalistische stoomwals. Zó verdedigen wij de werknemers. En zó vechten wij ook tegen extreemrechts.”

“Het ABVV is altijd uitgegaan van een utopie, en daar mogen we trots op zijn. Maar om onze ambities waar te maken hebben we instrumenten nodig, zoals het stakingsrecht en het recht om actie te voeren. Die instrumenten laten we ons nooit afpakken.”

ABVV-voorzitter **Thierry Bodson**



Werken (of niet) als het warm is: wat moet je weten?

De temperaturen kunnen de komende dagen hoog oplopen en de werkomstandigheden bemoeilijken. Bepaalde maatregelen zijn noodzakelijk, want doorwerken bij grote hitte is niet zonder gevaar voor de gezondheid. Bovendien is je werkgever verplicht een aantal maatregelen te treffen om het ongemak te verminderen bij het overschrijden van bepaalde temperaturen.

VANAF WELKE TEMPERATUREN MOETEN WERKNEMERS WORDEN BESCHERMD?

Eerst en vooral is het belangrijk om te weten dat hiervoor geen gewone thermometer wordt gebruikt. Volgens de wet wordt overmatige hitte van klimatologische oorsprong gemeten met een vochtige **globethermometer** die rekening houdt met de warmte, de vochtigheid en de luchttemperatuur. Het verschil kan groot zijn: een temperatuur van 40° gemeten met een gewone thermometer kan overeenkomen met 30° op een globethermometer.

De maximumwaarden voor blootstelling aan hitte hangen ook af van hoe belastend het werk is.

- $t^{\circ} > 18^{\circ}\text{C}$ voor zeer zwaar werk (bijvoorbeeld in de bouw);
- $t^{\circ} > 22^{\circ}\text{C}$ voor zwaar werk;
- $t^{\circ} > 26^{\circ}\text{C}$ voor middelmatig zwaar werk;
- $t^{\circ} > 29^{\circ}\text{C}$ voor licht werk (bijvoorbeeld kantoorwerk).

WAT IS ZWAAR OF LICHT WERK?

- Zeer zwaar fysiek werk: zwaar spitten en graven, beklimmen van ladders en trappen...
- Zwaar fysiek werk: spitten, zagen met de hand, schaven, kruiwagens duwen en trekken ...
- Middelmatig zware fysieke arbeid: timmerwerk, een tractor besturen ...
- Licht fysiek werk: secretariaatswerk, het besturen van een wagen ...

WELKE MAATREGELN MOET DE WERKGEVER NEMEN ALS DEZE WAARDEN WORDEN OVSCHREDEN?

Het spreekt voor zich dat de werknemers hun kleding moeten aanpassen om zichzelf tegen de hitte te beschermen. De werkgever is echter ook verplicht beschermende maatregelen te nemen.

- De werknemers beschermen tegen direct zonlicht (luiken, jaloezieën, enz.);
- Verfrissende dranken verstrekken;

- Toestellen voor kunstmatige verluchting installeren;
- Rusttijden vastleggen indien de temperatuuroverschrijding langer duurt dan 48 uur.

Natuurlijk moeten werkgevers **niet wachten** tot bovenstaande temperaturen bereikt zijn op een vochtige globethermometer om maatregelen te treffen, zodat de werknemers hun taken op een aangename manier kunnen uitoefenen. Ook het comité voor preventie en bescherming op het werk en/of de arbeidsgeneesheer kunnen maatregelen voorstellen.

Over het algemeen wachten werkgevers niet op de resultaten van specifieke metingen om hun **voorzorgen** te nemen. Dit is het geval in de bouwsector, waar werknemers bijzonder worden blootgesteld. Zo vervroegt 84% van de bouwbedrijven de werktijden. Daarnaast geeft 35% van de bedrijven aan dat ze in de zomermaanden systematisch vroeger beginnen en vroeger stoppen met werken. De meeste bouwbedrijven nemen ook bijkomende maatregelen om het werk draaglijker te maken. 94% van hen biedt gratis dranken aan, 72% verhoogt het aantal pauzes en 71% staat een langzamer werkritme toe.

In het slechtste geval kan het bedrijf ook een beroep doen op tijdelijke werkloosheid per volledige dag.

Bij aanhoudend warm weer treden vaak verhoogde ozonconcentraties op. De arbeidsreglementering bevat geen enkele specifieke bepaling over bescherming tegen ozon van klimatologische oorsprong. Dat wil echter niet zeggen dat er geen maatregelen getroffen moeten worden bij een waarschuwing vanwege de overheid.

Blootstelling aan ozon van klimatologische oorsprong moet worden beschouwd als een arbeidsrisico waartegen preventieve maatregelen moeten worden genomen. Omdat de ozonconcentratie binnenshuis veel lager is dan buitenshuis, moeten deze maatregelen vooral gericht zijn op werknemers die in open lucht werken. ◀

- ➔ Meer info vind je op de website van de FOD Werk: <http://werk.belgie.be>

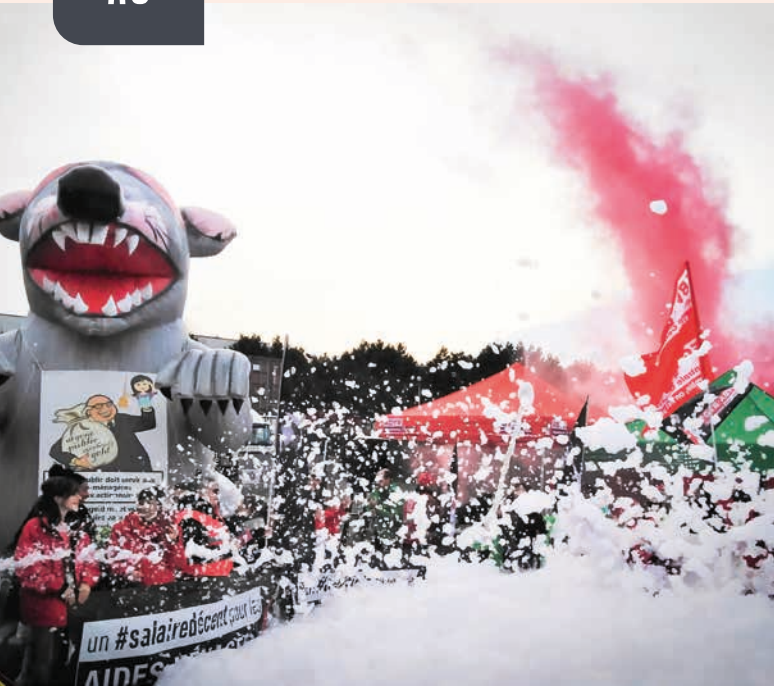


BEDANKT!

Met meer dan 80.000 waren we op de nationale betoging op 20 juni. Een eerste stap, maar de strijd is nog niet gestreden! Werknemers verdienen respect, ze moeten waardig van hun werk kunnen leven. **De enige oplossing: omhoog met de lonen!**

Geniet van de zomer om op krachten te komen, kameraden, en tot in september om onze strijd voort te zetten.

We blijven gaan.



STRIJDEN

Eindelijk akkoord in de dienstencheques

Na tien maanden (!) strijd is het eindelijk zover: er is een akkoord over de lonen, de verplaatsingskosten en de arbeidsvoorwaarden van de huishoudhulpen. Hoewel deze werknemers het ontwerpakkoord goedkeurden, waarschuwen ze dat dit slechts een eerste stap is in de verbetering van hun statuut.

STRIJD LOONT

De vastberadenheid van de huishoudhulpen en hun 'schuimacties' (➔ www.degroteschoonmaak.net) hebben geloond en de sector en de werknemers in de schijnwerpers gezet. De loonnormwet heeft de onderhandelingen in deze sector echter in een carcan geplaatst. De maximale loonnorm van 0,4% laat niet toe om deftige loonsverhogingen te onderhandelen, waardoor de huishoudhulpen aan de rand van de armoede blijven bengelen.

Onze huishoudhulpen verdienen meer respect en deftige lonen en arbeidsvoorwaarden. Onder andere daarvoor zullen we blijven strijden, want één ding is met zekerheid gebleken bij deze onderhandelingen: strijd loont!

Dat werknemers in een preciaire situatie zo lang hebben moeten wachten op een akkoord is niet normaal. Dit akkoord is echter slechts een eerste stap richting betere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden voor de 150.000 huishoudhulpen.

AKKOORD

Dit kunnen de huishoudhulpen verwachten: vanaf juni 2022 is er een stijging van hun loon (0,4%) en van hun verplaatsingsvergoedingen, er is ook een aanpassing van het aantal gewerkte dagen om recht te hebben op een eindejaarspremie en er is de invoering van een sectorale anciënniteit, van een telefonisch permanentiesysteem (vanaf 2023) en van aanmoedigingspremies voor tijdskrediet voor de zorg van een kind jonger dan 8 jaar.



Bedankt shiftmedewerker

Op 24 juli bedanken we alle shiftmedewerkers, want jawel, dankzij werknemers uit de scheikunde is de 'Dag van de shiftmedewerker' in het leven geroepen in 2021. We willen dus alle werknemers die zowel overdag als 's nachts, en ook de vele andere werknemers die in andere ploegensystemen werken bedanken. Merci!

24 juli is de dag van de shiftmedewerker. Waarom? Omdat deze werknemers zich dag in dag uit, 24 uur op 24 en 7 dagen op 7 inzetten. 24/7 dus! Deze werknemers houden hun activiteiten, bedrijven of sectoren met andere woorden continu draaiende.

NEGATIEVE GEVOLGEN

Nacht- en ploegenarbeid weegt echter zwaar op de werknemers. Het heeft enerzijds negatieve gevolgen de hun mentale en fysieke gezondheid. Slapeloosheid, eetstoornissen, gewrichtspijn en stress zijn hier slechts enkele voorbeelden van.

Anderzijds heeft deze manier van werken ook een impact op het sociaal en gezinsleven van de shiftmedewerkers. Wanneer hun kind(eren) en partner slapen, zijn zij aan het werk en omgekeerd.

Shiftmedewerkers worden ook vaker dan andere werknemers in hun slaap verstoord, omdat men ervan uitgaat dat ze op andere momenten van de dag beschikbaar zijn.

Wie 's nachts of in shiften werkt, is met andere woorden vaak onzichtbaar. Dat leidt tot misverstanden en zelfs onbegrip bij de rest van de samenleving. Als Algemene Centrale - ABVV willen we dit veranderen. Zij die buiten de gebruikelijke uren werken, verdienen waardering, respect en erkenning! Er moet ook dringend meer aandacht worden geschonken aan de gevolgen van nacht- en ploegenarbeid op de gezondheid en het welzijn van deze werknemers!

➔ Meer info op www.accg.be of scan de QR-code.



LOONT

Einde van een frappant onrecht

Het schoonmaakpersoneel in ziekenhuizen boekt een belangrijke overwinning.

Ter herinnering: de regering bleef op het hoogtepunt van de coronacrisis hameren op het feit dat schoonmaakpersoneel in ziekenhuizen van essentieel belang was. Toen het ziekenhuispersoneel – terecht – bedankt werd met een aanmoedigingspremie van 985 euro, hadden de schoonmakers in onderaanneming daar helaas geen recht op. ABVV en ACV strenden met succes tegen dit frappant onrecht: deze werknemers krijgen eindelijk hun premie.

De strijd duurde meer dan een jaar, maar zeker zijn vruchten afwierp: wij hebben de brutopremie van 985 euro verkregen. Het kernkabinet keurde het KB voor de toekenning van deze solidariteitspremie goed. Het KB moet nu enkel nog langs de Raad van State, maar dit mag in principe geen probleem zijn.



Deze schoonmakers stonden sinds het begin van de coronacrisis paraat, en krijgen nu de erkenning en het respect die ze al heel de tijd verdienen. Ze worden eindelijk op dezelfde manier behandeld als het andere ziekenhuispersoneel.

Het is dankzij de actie van 25 mei 2021 dat we dit dossier naar alle waarschijnlijkheid tot een goed einde konden brengen. Nadien bleven we bij het kabinet-Vandenbroucke aandringen op het alsnog toekennen van een equivalente premie voor schoonmakers in onderaanneming. We werden in dit dossier eveneens gesteund door Gitta Vanpeborgh (Vooruit) en wijlen Marc Goblet (PS), wat maakt dat dit dossier ook een voorbeeld is van een goed werkend politiek relais en van het feit dat actie en overleg duidelijk lonen.

Bedankt aan al wie aan deze overwinning heeft bijgedragen. Samen sterk!

HERDENKING INSTORTING SCHOOLGEBOUW NIEUW ZUID

Niets zo erg als sterven door je werk

Op 18 juni was het exact één jaar geleden dat de ramp in Nieuw Zuid in Antwerpen plaatsvond. Vijf bouwvakkers kwamen om het leven toen een deel van een school in aanbouw instortte. We hielden er een herdenkingsmoment, opdat deze datum niet onopgemerkt voorbij gaat.

Velen onder de aanwezigen zullen de gruwel van deze ramp voor de rest van hun leven meedragen. Het drama dat zich 18 juni 2021 afspeelde, kostte het leven aan drie Portugezen en twee Moldaviërs. Negen andere bouwvakkers raakten zwaargewond.

Deze ramp is geen alleenstaand geval. De kruizen op het grasveld tijdens het herdenkingsmoment op 18 juni 2022 getuigden dat er sinds de ramp in Nieuw Zuid nog 23 bouwvakkers het leven lieten op Belgische werven. 23 officiële slachtoffers, want gedetacheerden of (schijn)zelfstandigen halen de officiële statistieken zelfs niet.

ONREALISTISCHE DRUK + DEADLINE = ONVEILIGE SITUATIES

Hoewel we met deze herdenking in de eerste plaats wilden stilstaan bij de slachtoffers en het leed van hun nabestaanden, is het ook belangrijk om te weten dat: (1) verschillende werknemers al vóór de ramp aangaven dat er sprake was van onrealistische druk en deadlines die aanleiding gaven tot onveilige situaties, en (2) er alarmbellen genegeerd werden.

Het is nochtans de verantwoordelijkheid van de werkgever om ervoor te zorgen dat de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, zoals beschreven in de welzijnscode, gegarandeerd worden.

HOVEEL SLACHTOFFERS NOG?

Er is écht iets structureel mis met onze bouwsector. Iedereen weet het ondertussen al, maar hoeveel slachtoffers moeten er nog vallen voor er eindelijk wordt ingegrepen?

We willen een permanent standbeeld (De Hand, taal der werkelijkheid) laten plaatsen voor Nieuw Zuid, opdat deze slachtoffers niet vergeten worden. Willen we dit in de toekomst echter voorkomen, dan zijn structurele maatregelen nodig die hun effect niet missen. Als vakbond blijven we strijden voor veilige en gezonde werkplaatsen, gelijk loon voor gelijk werk en sociale bescherming voor iedereen! ◀



CONNER ROUSSEAU ROND DE TAFEL MET BTB

“Als ze aan de index raken, stappen we uit de regering”

Hoe zorgen we dat mensen het hoofd boven water houden nu de inflatie records breekt? Hoe pakken we oneerlijke concurrentie op de arbeidsmarkt aan? Een groep BTB-delegees en Frank Moreels spraken met Vooruit-voorzitter Conner Rousseau over wat hen vooral bezighoudt op de werkvloer en in de politiek.



Kristof

VERVOERSKOSTEN

Kristof Ghewy, havenarbeider en BTB-militant in de Gentse haven: “Vooral de hoge prijzen aan de pomp brengen mensen in de problemen. Voor onze havenarbeiders is het bijna onmogelijk om met het openbaar vervoer naar het werk te komen. Er rijden nauwelijks bussen. En omdat we op voorhand niet altijd weten waar we die dag aan het werk zijn, is de fiets ook niet vanzelfsprekend. Dus je moet een auto hebben, maar de kilometervergoeding dekt in de verste verte de benzine- en dieselprijzen plus slijtagekosten niet.”

Rachid El-Khattabi, eerstelijnsmedewerker van BTB voor Brussel en Vlaams-Brabant: “Dat is in heel de transportsector een probleem. Kijk naar de luchthaven. De arbeiders werken vaak 's nachts. Dan is er nog geen bus te zien. En door de Lage Emissie Zone worden werknemers gedwongen om een nieuwere auto aan te schaffen. Dat zijn allemaal kosten waardoor mensen in de problemen komen. En de lonen stijgen niet navenant.”



Rachid

Robin Varzsak, delegee bij Avnet en ETF-jongerenondervoorzitter: “Er zijn bij ons zelfs mensen die liever een tijd doppen dan te komen werken. Het verschil tussen het loon en een uitkering is te klein. Want als ze thuis zitten, hebben ze niet die extra vervoerskosten. Daarmee bedoel ik natuurlijk niet dat de uitkeringen omlaag moeten, wél dat de lonen moeten stijgen.”



Robin

INDEX EN KOOPKRACHTBIJDRAGE

Conner Rousseau: “We blijven strijden voor de automatische indexering. De liberalen en werkgevers willen die afschaffen. Maar dat is een no pasarán voor ons. Als ze aan de index raken, stappen we uit de regering. Dankzij de automatische index is er geen enkel ander land waar de koopkracht van de mensen zo goed beschermd is als in België. Meer nog: uit cijfers van de Europese Commissie blijkt dat er maar vier Europese landen zijn waar de reële gemiddelde lonen zullen stijgen de komende jaren.”

BTB-voorzitter Frank Moreels: “Ja, die automatische koppeling van de lonen en uitkeringen aan de index is absoluut heilig. Als ik vandaag een brood kan kopen, dan wil ik dat morgen ook – of ik nu 3.000 euro of 1.500 euro verdien. Ik citeer Meryame Kitir in De Nieuwe Werker: ‘Het is dankzij de socialisten dat de index er kwam, dat de index er is en dat de index er ook zal blijven.’ Maar die index is géén herverdelingsinstrument. Herverdeling moet gebeuren via de belastingen.”

”

We blijven strijden voor de automatische indexering. De liberalen en werkgevers willen die afschaffen. Maar dat is een no pasarán voor ons.

Conner Rousseau



”

De automatische koppeling van de lonen en uitkeringen aan de index is absoluut heilig.

Frank Moreels

Conner Rousseau: “De 1 procent rijksten bezitten een kwart van alle rijkdom in ons land. De laatste jaren werd het voor veel mensen bijna onmogelijk om een woning te kopen. Als je dan ziet hoeveel eigendommen de rijksten bezitten, is dat hallucinant. Ook: als ik lees dat Marc Coucke 1 miljard winst op aandelen incasseert en daar 0 euro belastingen op betaalt, dan klopt er iets niet. De herverdeling moet dus inderdaad ook gebeuren via de belastingen. We moeten het geld halen waar het zit. Daarom hebben wij een kant-en-klaar voorstel uitgewerkt voor een koopkrachtbijdrage. Zo evolueren we naar een eerlijke verdeling van de lasten.”

58 EXTRA SOCIALE INSPECTEURS

“Als ik aan de transportsector denk, denk ik ook aan de problemen rond oneerlijke concurrentie. Ik noem het geen sociale dumping, maar sociale uitbuiting. Controle is belangrijk. Daarom hebben we ervoor gezorgd dat er 58 extra sociale inspecteurs komen.”

Frank Moreels: “We zijn uiteraard blij met die extra inspecteurs. Het spijtige is dat het er maar twee extra voor de transportsector zijn, maar ik weet ook dat je in een regering compromissen moet sluiten. Conner, blijf op die nagel kloppen. Jouw voorganger John Crombez zette als staatssecretaris de controles op sociale dumping op de regeringsagenda. Die inspecteurs kosten geld, maar ze brengen nog veel meer op. Ik sprak ooit met een sociale inspecteur die met één fraudedossier zijn loon had verdiend tot aan zijn pensioen.”

Conner: “Toch kan België die strijd niet alleen aan. De transportsector is per definitie internationaal. Dus moeten we die strijd ook internationaal aanpakken. Ik geloof in een sterk Europa. Ik geloof ook in een Europees

minimumloon, zodat je eerlijke concurrentie hebt. Maar ik ben die uitbuiting door bepaalde Oostbloklanden beu. Kijk naar Hongarije dat zich niets aantrekt van sociale bescherming of vrije pers. Op een bepaald moment moeten we als Europa een vuist maken en zeggen: ofwel deel je onze waarden, of je ligt buiten.”

ABVV METAAL ABVV BTB Samen sterk

Geniet van deze zomer.

Jullie hebben het verdiend!

#batterijenopladen #wijstrijdenvoort #verdienderust #evenertussenuit #evenhoofdleeg #drukvandeketel

abvvmetaal.be

METALLO'S IN DE MAATWERKBEDRIJVEN

“Economisch en syndicaal zijn wij verweven met de metaalindustrie”

In het zuiden van West-Vlaanderen worden de arbeiders in de maatwerkbedrijven vertegenwoordigd door ABVV-Metaal. Concreet gaat het over de bedrijven 't Veer (Menen), Mariasteen (Roeselare), Westlandia (Ieper) en Waak (Kuurne). In deze vier ondernemingen werken maar liefst 5.000 werknemers. Dat is niet niks en zelfs meer dan het aantal arbeiders in onze non-ferro of staalindustrie.

Bevoegd ABVV-Metaal-secretaris Yves Allewaert en Nathalie Puype – onze hoofddelegee op 't Veer – pleiten er dan ook voor om onze leden, militanten en afgevaardigden in deze maatwerkbedrijven te beschouwen als volwaardige metallo's.

MAATWERK EN METAAL

Maatwerkbedrijven – vroeger omschreven als beschutte en sociale werkplaatsen – stellen mensen tewerk die niet terecht kunnen in het 'reguliere' arbeidscircuit. Het gaat daarbij in de eerste plaats om mensen met fysieke of psychische beperkingen (zoals een arbeidshandicap, gezondheids- of persoonlijke problemen).

In het zuiden van West-Vlaanderen zijn de maatwerkbedrijven nauw verstrengd met de metaalindustrie, legt Yves uit: “Dat is ook de reden waarom deze bedrijven onder de bevoegdheid van ABVV-Metaal vallen. Een groot aantal maatwerkers is actief voor metaalbedrijven zoals SadeF, Picanol, Galloo, Thermote & Vanhalst, Arlu en nog vele anderen. Heel wat mensen werken zelfs structureel op de terreinen van deze bedrijven in zogenaamde enclaves, waar ze taken uitvoeren zoals het sorteren van metaalafval, het assembleren van onderdelen of het maken van kabelbomen.”

Maatwerkbedrijven hebben nog vaak de reputatie dat er uitsluitend eenvoudig en laag-technologisch werk gedaan wordt, maar dat klopt niet. In de woorden van Nathalie: “In onze bedrijven gebeuren heel wat hoogtechnologise en innovatieve activiteiten. De Waak assembleert bijvoorbeeld laadpunten voor elektrische wagens. Op 't Veer is de recuperatie van metalen een hoofdactiviteit. Onze maatwerkbedrijven spelen dus een steeds grotere rol in de transitie naar een meer duurzame samenleving en in de uitbouw van een circulaire industrie. Bovendien moet er bij ons ook hard gewerkt worden. Onze jobs zijn geen bezigheidstherapie maar moeten economisch renderen. De werknemers hebben ook steeds meer kennis en vaardigheden nodig. Op dat vlak zijn we een bedrijf zoals een ander.”



Nathalie Puype

FIGHT FOR €14

Ook al moet er elke dag keihard gewerkt worden, toch verdienen onze werknemers in de maatwerkbedrijven bitter weinig. Zoals Nathalie het stelt: “We produceren op dezelfde manier als in andere maakbedrijven, maar we verdienen nog geen 12 euro per uur. Daarom is de strijd van het ABVV voor een minimumloon van 14 euro per uur zo belangrijk voor ons. Voor veel van mijn collega's is het krabben om de maand rond te komen. Ik wil dus iedereen oproepen om van de strijd voor hogere minimumlonen en meer koopkracht een prioriteit te maken.”

Yves bevestigt volmondig: “De lonen in de maatwerkbedrijven zijn veel te laag. Een inhaalbeweging is dringend nodig. Veel

maatwerkers werken in enclaves op grote metaalbedrijven, maar verdienen een pak minder dan wat een metaalarbeider daar verdient. Nochtans moet in die enclaves evengoed serieus gewerkt worden. Bovendien werken er heel wat kwetsbare mensen, zowel op psychisch als fysiek vlak, wat vaak extra (medische) kosten met zich meebrengt. Zoals Nathalie terecht zegt, toont het aan hoe belangrijk onze strijd voor een hoger minimumloon is.”

RASECHTE METALLO'S

De link met de metaalindustrie is iets waar onze militanten en afgevaardigden in de maatwerkbedrijven zeer trots op zijn, aldus Nathalie: “In West-Vlaanderen zijn wij zowel economisch als syndicaal verweven met de metaalindustrie. Onze belangen zijn gelijklopend, dat merken wij elke dag op de werkvloer. De ontwikkelingen in de metaalsectoren – digitalisering, verduurzaming, de nood aan nieuwe vaardigheden – zien we ook in onze bedrijven. Wij voelen ons thuis in ABVV-Metaal. En vanuit ABVV-Metaal West-Vlaanderen krijgen we ook het respect en de ondersteuning die we nodig hebben.”



ABVV-Metaal en MWB samen voor een sterke automotive sector

Op 17 juni organiseerden MWB en ABVV-Metaal voor het eerst een gemeenschappelijke Automobiëlcommissie. Militanten actief in de automotive sector – dat zijn automobiël-, bus- en truckbedrijven en hun toeleveranciers – van beide metaalcentrales kwamen bijeen met het oog op een geïntegreerde aanpak van de kansen en uitdagingen in hun sector.

Het is geen geheim dat deze sector voor grootse transities staat. Of beter gezegd: ze staat er al volop met beide voeten in. De problematiek werd afgelopen 17 juni geschetst door Luc De Moor en Paul-Henri Gillissen van technologisch en paritair opleidingscentrum EDUCAM.

De tewerkstelling in de sector is gelukkig enigszins behouden gebleven, maartegelijk is de sector verplicht om mee te gaan in heel wat veranderingen waarvan de impact op die tewerkstelling zeer onduidelijk is. Als het nu gaat over de elektrificatie van motoren of alternatieve aandrijvingen, de terugslag zal voelbaar zijn voor constructeurs, garagisten en verkopers.

Om die reden was het hoog tijd om de voormalige Automobiëlcommissie binnen ABVV-Metaal te reactiveren en zelfs uit te breiden met de kennis en ervaring van onze Franstalige metallo's van MWB. Dankzij een intensievere samenwerking tussen militanten van beide centrales hopen we goede praktijken met elkaar uit te wisselen en meer representativiteit te bekomen voor de sector. Want een historisch kantelpunt dient zich aan en diens weerslag op ons leven en werken zal niet verwaarloosbaar zijn.

Op het moment dat het (Europees) beleid wordt bepaald, moeten we als vakbonden mee aan zet zijn. Om te doorzien wat feiten zijn en wat product is van sectoraal lobbywerk, is het belangrijk dat we hoogte houden van de situatie in onze bedrijven en sectoren, én van het beleid dat wordt uitgestippeld. Want, zo vertelde Judith Kirton-Darling, adjunct-algemeen secretaris van IndustriAll Europe, tijdens de eerste zitting van de Automobiëlcommissie: "Fit for 55, het Europees plan voor een groene transitie, is opgemaakt zonder de impact op de werkgelegenheid te berekenen, terwijl de arbeidsmarkt in heel de EU niets minder dan in brand staat." Dat zet onze eis voor een geïntegreerde aanpak van de transitie die zich voltrekt dan ook alleen maar kracht bij.

Zoals de campagneslogan van IndustriAll Europe het treffend verwoordt: **Nothing about us, without us. Samen voor een sterke automotive sector!**



ABVV-Metaal verhoogt lidgeld op 1 juli

Je ledenbijdrage bij ABVV-Metaal verzekert je van een kwalitatieve dienstverlening en verregaande belangenbehartiging. Dat is geen luxe in de barre tijden die we beleven. Het zijn bovendien tijden waarin de tarieven voor nutsvoorzieningen en werkingskosten overall duurder worden. Voor ons als organisatie is dat niet anders. Er is dan ook noodgedwongen besloten om ons lidgeld op te trekken naar **18 euro** voor actieve leden.

Voor je bijdrage krijg je nog steeds heel wat in ruil:

- ABVV-Metaal verdedigt jouw **collectieve en individuele belangen** op de werkvloer, bij je werkgever en in je sector. We zorgen voor juridische bijstand als dat nodig blijkt en nemen steeds een assertieve houding aan om voor jou het onderste uit de kan te halen.
- ABVV-Metaal informeert je van **nieuwe wetgeving en sectornieuws**. Je ontvangt digitale en papieren publicaties en, behalve het ledenblad De Nieuwe Werker, zorgen we ook voor ledennieuwsbrief CONNECT en ons ledenmagazine MagMetal. Verder zijn er de agenda, de Op Zak-boekjes, en zoveel meer.
- ABVV-Metaal investeert in de **vorming en opleiding** van militanten, zodat zij met kennis van zaken voor jou kunnen opkomen.
- ABVV-Metaal bekommert zich op de **uitbetaling van stakersvergoedingen** en regelt de betaling van aanvullende vergoedingen door de Fondsen van Bestaanszekerheid.

Een optimale en professionele werking vergt voldoende middelen. Om die reden kunnen we er niet omheen en is een lichte verhoging van het lidgeld nodig. Niet te vergeten is dat je nog steeds ruim de helft van je lidgeld recupereert via onze syndicale premie die jaarlijks in november op je rekening wordt gestort. ◀



SYNDICALE VORMING

De samenleving begrijpen om ze te kunnen transformeren

Syndicale vorming is onmisbaar om de samenleving te begrijpen en om de rechtse fabeltjes over hoe onze samenleving in elkaar zit, te doorprikken.

Kapitalisme blijft voortbestaan omdat het ervoor zorgt dat men aanvaardt dat werknemers uitgebuit worden. Net zoals een huis draagmuren en cement nodig heeft om niet in te storten, is het voor het kapitalisme nodig dat de ideeën zich in het hoofd van de werknemers nestelen om zichzelf in stand te houden.

ALTERNATIEVEN

Al van kinds af aan worden we overspoeld met neoliberale theorieën en het idee dat er geen andere alternatieven zijn voor het kapitalistische systeem. Als vakorganisatie bestaat onze taak eruit om een ideologische strijd te voeren, een strijd waardoor we het perspectief van de mensen kunnen veranderen en opnieuw hoop kunnen bieden voor een nieuwe, rechtvaardige en solidaire wereld.

Om het met de woorden van Angela Davis te zeggen: "een strijd is pas mogelijk als de mensen erin geloven." En het is met name door het discours te veranderen en door in de praktijk te tonen wat het belang is van zich te organiseren als werknemers dat we daarin zullen kunnen slagen. Zo verscheen in 2014 in DH en Le Soir naar aanleiding van de staking tegen de optrekking van de pensioenleeftijd de titel: "een staking voor niets." Deze titel werd gelezen door duizenden mensen en wakkerde het "TINA"-gevoel aan, there is no alternative (er is geen alternatief), precies wat de liberale wereld wil.

VORMING ONONTBEERLIJK

Het alomtegenwoordige neoliberale discours zet ons aan tot verdeeldheid en ze laten ons denken dat het normaal is om werknemers uit te buiten. Ze laten ons geloven dat de lonen niet stijgen om de bedrijven, en dus de jobs, te beschermen.

Onze taak als linkse strijdlustige vakbond is om een geloofwaardig tegendiscours te ontwikkelen en zoveel mogelijk te mobiliseren. Daarvoor zijn syndicale vormingen, naast het werk op het terrein, onontbeerlijk. Deze vormingen hebben als essentiële taak om ervoor te zorgen dat iedere delegee het sociaaleconomische systeem begrijpt en dat hij/zij de nodige tools in handen heeft om te kunnen debatteren met de leden op het terrein.

LEREN VAN ELKAAR

Deze vormingen zijn een moment waarop de delegees ook hun eigen ervaringen uit hun bedrijf delen en leren van elkaar. Daardoor kan er een collectief gevoel ontwikkeld worden, wat nodig is om een syndicale beweging op te zetten en het gevoel van klassenbewustzijn aan te wakkeren.

De vormingen hebben trouwens ook als doel om de historische standpunten van het ABVV te bespreken die vervat staan in de principeverklaring. Deze sterke en progressieve waarden moeten niet alleen de drijfveer en de leidraad zijn voor ons syndicaal werk, maar ook onze gemeenschappelijke sokkel vormen. Het is trouwens die ruggengraat die ons onderscheidt van de andere vakorganisaties. Het is dus essentieel om deze waarden te begrijpen, te analyseren en te kennen.

We zijn een vakbond met een klassensvisie die een radicale ommezwaai wil in de maatschappij en iedere delegee moet de betekenis ervan kunnen vatten en verdedigen.

ABVV Horval ontwikkelt al meer dan tien jaar haar eigen Waals vormingscentrum om ideologische vormingen te geven die verankerd zijn in de specifieke realiteit van de sectoren. Die vormingen worden opgesplitst in drie modules en zijn een mengeling van technische en politieke noties om onze wereld beter te vatten.

UITEENLOPENDE ONDERWERPEN

De onderwerpen zijn heel uiteenlopend en allemaal even belangrijk: de geschiedenis van de arbeidersbeweging, veiligheid op het werk, het economisch systeem, of het belang om onze syndicale vrijheden te waarborgen. Tijdens deze vormingen hebben we kunnen rekenen op tussenkomsten van Jean-François Tamellini, algemeen secretaris van het Waals ABVV, en Selena Carbonero, federaal secretaris van het ABVV. Tijdens het schooljaar 2021-2022 werden er honderden uren vorming gegeven.

Alle werknemers van het land – en de wereld – zijn met elkaar verbonden door de uitbuiting die ze meemaken en door de slechte verdeling van de rijkdom. Vanuit deze vaststelling komt een klassenbewustzijn tot stand, het bewustzijn dat de werknemers en het patronaat deel uitmaken van een andere tegenovergestelde klasse en dat deze werkende klasse zich absoluut moet organiseren om het huidige economische systeem omver te werpen.



Dienstencheques: wanneer een strijd een overwinning wordt

De werknemers van de dienstencheques boeken een belangrijke overwinning, ondanks de hevige tegenstand van de werkgeversorganisatie Federgon.

Na negen maanden mobiliseren en strijd voeren hebben de huishoudelijke hulpen met dienstencheques van Wallonië eindelijk successen geboekt voor hun sector. Dat is een eerste stap in de strijd naar betere arbeidsvoorwaarden voor al deze essentiële werknemers die zich vaak in een precaire situatie bevinden.

WEERSTAND

Federgon, de werkgeversfederatie voor de dienstencheques, heeft alle mogelijke argumenten gebruikt om een loonsverhoging en de optrekking van de kilometervergoeding te vermijden. De huishoudelijke hulpen weigerden te plooiën en hielden voet bij stuk met hun onophoudelijke strijd.

Het beroep van de huishoudelijke hulp is een zwaar beroep, vaak door alleenstaande vrouwen uitgeoefend. Federgon bleef maar van de daken schreeuwen dat het voor de bedrijven onmogelijk was om hun personeel beter te betalen. Nochtans brengen deze vrouwen miljoenen op voor hun bedrijven.

DIVIDENDEN

Zo deelde het bedrijf Manpower bijvoorbeeld gedurende de laatste vijf jaar 18.500.000 euro aan dividenden uit aan de aandeelhouders. Nog een ander voorbeeld is het bedrijf Domestic Services, dat 4.460.500 euro uitkeerde aan de aandeelhouders. Vergis je vooral niet. Dit geld kon enkel worden uitgekeerd dankzij de werknemers.

De sector van de dienstencheques wordt trouwens ruimschoots gefinancierd door overheidssubsidies. Het is daarom des te abnormaler dat zulke bedragen worden uitgekeerd aan aandeelhouders zonder enige vorm van overheidscontrole.

BRANDSTOF

Met de stijging van de brandstofprijzen was één van de grootste eisen van de werknemers dat de vergoeding van hun

verplaatsingskosten zou opgetrokken worden. Huishoudelijke hulpen moeten immers hun eigen wagen gebruiken om naar de woonplaats van hun klanten te gaan, maar hun vergoeding is verre van genoeg om alle kosten te dekken die komen kijken bij het gebruik van hun wagen: brandstof, verzekering, onderhoudskosten ... Tussen 10 en 20 procent van hun loon gaat naar de kosten voor de wagen: het is onaantvaardbaar om te moeten betalen om te gaan werken.

Een delegatie getuigde nog in december: "Als je kijkt wat deze kost vertegenwoordigt binnen je budget, alleen maar om je met de wagen te kunnen verplaatsen, dan is dat enorm. Toen de brandstofprijs steeg werd er niet gevraagd of je dat wel zou kunnen betalen. Je moet maar eens denken aan alle beroepen die de weg op moeten, onze kilometervergoeding moet opgetrokken worden. Met die lage barema's en die verplaatsingskosten komt het er eigenlijk op neer dat je zo goed als voor niets werkt, maar je hebt geen andere keuze."

VOORUITGANG

Dankzij dit sectorakkoord, dat verkregen werd door massale mobilisatie, wordt eindelijk vooruitgang geboekt.

Enkele punten van vooruitgang:

- een verhoging van €0,15 per kilometer voor de onkosten gemaakt voor verplaatsingen tussen klanten;
- een stijging van 15% in de tussenkomst in de verplaatsingskosten voor woon-werkverkeer;
- een loonsverhoging van 0,4% conform het IPA;
- het bedrag van de syndicale premie wordt opgetrokken tot het maximum.

Uiteraard gaat de strijd voor betere arbeidsvoorwaarden voor de huishoudelijke hulpen met dienstencheques voort. ABVV Horval zal er staan om die strijd te voeren! ◀



Met grote droefheid hebben wij vernomen dat onze kameraad Carine Vermoote, delegatie bij Morubel te Oostende, overleden is.

ABVV Horval wil oprecht medeleven betuigen aan haar familie en naasten. We zullen Carine altijd herinneren als een strijdlustige delegatie, die zich onophoudelijk heeft ingezet voor de rechten van haar kameraden. We zullen nooit vergeten welke actieve rol ze heeft gespeeld voor onze centrale.

Bedankt voor alles, kameraad!

DELEGEES AAN HET WOORD

Het moet anders!

Op de thermometer valt het de laatste tijd duidelijk af te lezen: het wordt een hete zomer. Maar ook het najaar belooft op sociaal vlak zeer heet te worden. Net voor de vakantie geven we het woord aan enkele van onze afgevaardigden. Met welke moeilijkheden krijgen zij momenteel te maken? Wat willen de werknemers voor morgen? Wat worden de belangrijkste uitdagingen voor de toekomst?

Op 20 juni kwamen we met 80.000 mensen op straat om onze koopkracht en onze vakbondsvrijheden te verdedigen. Overal blijven de prijzen in de winkels en de rekeningen van de gezinnen maar stijgen. Burgers voelen zich bij de keel gegrepen en worstelen elke maand om rond te komen, een situatie die voor velen onleefbaar wordt.

Daarnaast zien we ook dat vakbonden en afgevaardigden steeds meer onder vuur komen te liggen en het doelwit zijn van aanvallen waarmee men hun bewegingsvrijheid en actiemogelijkheid wil inperken.

RESPECT VOOR VAKBONDsvRIJHEDEN

Gaetano (NMLK)

“Zolang we geen ‘stoorzenders’ zijn voor de werkgever, ondervinden we geen enkel probleem, maar zodra we ons vakbondswerk proberen te doen (zoals vragen stellen, voorstellen doen voor het welzijn van de werknemers, enzovoort), wordt ons belet onze opdracht naar behoren uit te voeren, vrijuit te spreken of zaken aan te klagen.”

“Soms brengt de werkgever ons gewoon in diskrediet tegenover de werknemers. Alle middelen worden ingezet om het sociaal overleg te beknotten: informatie wordt niet verstrekt, antwoorden van de directie over diverse onderwerpen worden te laat gegeven of werknemers worden rechtstreeks geïnformeerd zonder eerst de afgevaardigden in te lichten. We worden zelfs tegengewerkt wanneer we onze syndicale uren willen opnemen. Als we beslissen om actie te voeren of te staken omdat onderhandelen gewoon onmogelijk is geworden, worden we geïntimideerd, afgedreigd en zelfs bestraft. Dat is wat ik elke dag als afgevaardigde bij NMLK meemaak.”

Tine (Sanofi)

“De syndicale vrijheden staan onder druk. Het wordt ons als afgevaardigde steeds moeilijker gemaakt. Een belangrijke

”

Onze lonen mogen niet stijgen de uitkering van dividenden breekt

records

Cathy (Lidl)

problematiek is ook de uitsluiting van kaderleden uit de syndicale afvaardiging. Zij mogen dus niet onderhandelen over loon- en arbeidsvoorwaarden, wat toch het hart van onze vakorganisatie is. Het probleem is echter dat er geen duidelijke definitie bestaat van wie kaderlid is en wie niet. In sommige bedrijven zijn er al bijna meer kaderleden dan bedienden.”

“Deze uitsluiting houdt dan ook geen steek meer en is alleen maar in het voordeel van de werkgevers. Zij maken er een sport van om kaderleden uit te sluiten van het sociaal overleg op basis van een ouderwetse functieclassificatie. Zo werd een kandidaat die door ons werd voorgesteld, door de directie uitgesloten omdat die kaderlid is. We hebben ook al meegemaakt dat collega's die in de afvaardiging zitten, promotie maken en daardoor niet langer afgevaardigde mogen zijn. De regels en definities zijn te vraag en lopen achter op de realiteit in de bedrijven.”

“Bij 3M trokken de vakbonden en kaderleden naar het Arbeidshof van Antwerpen om het recht op syndicale vertegenwoordiging voor kaderleden op te eisen. Het Hof gaf hen gelijk! Ondertussen is 3M naar cassatie gegaan. Cassatie kijkt enkel of er procedurefouten plaatsvonden tijdens het proces. Het gaat dus zelfs niet meer over de grond van de zaak. De werkgevers gaan dit niet zomaar opgeven. Dat verradt natuurlijk hoe waardevol dit voor de werknemers is. Wij gaan dan ook niet zomaar opgeven. Elke werknemer verdient vertegenwoordiging.”

ECONOMISCHE DEMOCRATIE UITBOUWEN

Luc (Audi)

“Ik ben hoofdafgevaardigde bij Audi in Brussel. Een groot, internationaal bedrijf waar er – zoals overal – continu gezocht wordt naar manieren om zo efficiënt mogelijk, dus zo goedkoop mogelijk, te werken. In onze geglobaliseerde en gedigitaliseerde wereld is het makkelijker dan ooit om bepaalde jobs in het buitenland, aan lagere lonen, te laten uitvoeren. Dat is niet per se efficiënter maar wel goedkoper.”





Het faillissement vermijden is het hoofddoel geworden en de werknemers wachten bang af

Vincenzo (Liberty Steel)



Er wordt continu gezocht naar manieren om zo efficiënt mogelijk, dus zo goedkoop mogelijk, te werken

Luc (Audi)

de toekomst van de werknemers van een hele sector niet te laten wegwijnen."

RECHTVAARDIGE VERDELING VAN DE RIJKDOM

Cathy (Lidl)

"Als medewerker in een supermarkt weet ik als geen ander hoe de prijzen maar blijven stijgen, wij zien ze namelijk elke dag. Zo steeg de prijs van het toilet papier in één keer met 4 euro, vers fruit en groenten tot 20 procent."

"Alles stijgt behalve ons loon. De werkgevers zeggen ons dat het een moeilijke periode is voor de bedrijven. Onze lonen mogen maar maximum 0,4 procent stijgen. Voor meer is er zagezegd geen ruimte. Maar hoe kan het dan dat er in het eerste kwartaal van dit jaar al een recordbedrag aan dividenden werd uitgekeerd? Voor de aandeelhouders is er blijkbaar wél geld."

"Lidl verschuilt zich bijvoorbeeld achter de sectorale barema's om onze lonen niet te verhogen en blijft flexibiliteit eisen. Het resultaat is dat onze mensen geen extra inkomen zoeken want de flexibiliteit van de uurroosters bij Lidl is erg groot. Bij ons op het werk zijn er veel alleenstaande vrouwen met kinderen. De meesten hebben contracten van 24 of 28 uur en kunnen tot 36 uur ingepland worden. Dit zorgt voor veel overuren maar weinig geld vermits het zwaar belast wordt of enkel gerecupereerd kan worden. Ik zie bij mijn collega's hoe moeilijk dat kan zijn om de eindjes aan elkaar te knopen."

"En dn mogen wij nog blij zijn dat we in België wonen waar er dankzij de strijd van de vakbonden heel wat zaken in ons voordeel spelen. Zoals de automatische indexerings van de lonen, de tijdelijke verlaging op de btw op energie en een verlenging van het sociaal tarief. We mogen nooit toelaten dat er aan onze verworvenheden geraakt wordt."

Benoit (Ferrero)

"400 euro, zoveel geven sommige van mijn collega's elke maand uit aan verplaatsingskosten. Velen van hen wonen vrij ver van het

"Er worden mooie termen als 'shared competence' en 'synergieën creëren' gebruikt. Het idee is de werkzaamheden te groeperen naargelang de competenties en dus bepaalde zaken in andere landen te laten uitvoeren. Op zich klinkt dat goed. Maar wanneer onze job in een land gedaan wordt aan één derde van ons loon, dan is dat niet meer of minder dan een vorm van sociale dumping die wij niet kunnen laten passeren."

"We hebben ons hier dan ook tegen verzet. In ons paritair comité is er namelijk een cao die stelt dat dit soort zaken niet kan zonder het akkoord van de syndicale afvaardiging. Wij zijn zelfs niet geïnformeerd geweest over deze beslissing. Wij hebben dan ook een verzoening aangevraagd en zijn vastberaden om een akkoord af te dwingen. Hoewel de directie er nu alles aan doet om de plooiën glad te strijken, sturen wij een duidelijk signaal uit: het sociaal overleg kan niet omzeild worden én wij zullen nooit aanvaarden dat onze jobs zomaar naar het buitenland verplaatst worden. De winst kan en mag niet primeren op de belangen van de werknemers."

Vincenzo (Liberty Steel)

"Delokaliseren: elders gaan produceren, daar waar het goedkoper is, waar er minder regels en milieubeperkingen zijn. Dat is de wet van de markt en is in de staalsector al vele jaren een realiteit."

"Bij Liberty Steel is de malaise momenteel compleet. De activiteit ligt al maanden stil. Het faillissement vermijden is het hoofddoel geworden. De werknemers wachten bang af. Ze proberen vol te houden, ondanks de verslechterende situatie. Sommigen die al hun hele loopbaan in de productie werken, geloven nergens meer in. Als afgevaardigde is het erg moeilijk want tegenover ons staan gesprekspartners die geen echte zeggenschap hebben. We krijgen te maken met zeer ondoorzichtige financiële constructies, resultaten die niet worden bekendgemaakt, pogingen tot geldverduistering, onderzoeken naar witwaspraktijken en nog veel meer ..."

"We moeten ernaar blijven streven om onze bedrijven hier te houden, de spijttechnologie uit ons roemrijke verleden te redden,

werk. Met de exploderende energieprijzen is ook hun portefeuille ontploft. Sommigen houden aan het eind van de maand, nadat ze al hun rekeningen hebben betaald, nog 150 euro over. Anderen vragen zich zelfs af of het niet goedkoper zou zijn om een kamer in de buurt van het bedrijf te huren dan elke dag te moeten pendelen. De werknemers hebben geen enkele ademruimte meer.”

“Bij Ferrero hebben we hard gestreden en dat heeft zijn vruchten afgeworpen. Na een petitie en dankzij het vakbondswerk waarbij we die extreme toestanden hebben aangeklaagd, verkregen we een betere terugbetaling van de verplaatsingskosten. Die extra zuurstof is helaas maar tijdelijk. We weten dat de prijzen nog verder zullen stijgen en dat het de komende maanden mogelijk nog moeilijker wordt.”

RECHT OP VOLWAARDIG WERK

Anita (Carrefour)

“De laatste jaren is ons werk er niet gemakkelijker op geworden. De concurrentie in onze sector is bikkelhard waardoor we ons steeds flexibeler moeten opstellen. Van de overheid krijgen onze werkgevers dan nog eens carte blanche. Denk maar aan de recente arbeidsdeal. Alles moet nog flexibeler, er mag meer en meer individueel geregeld worden. De uitdaging van onze sector is de deregulering tegen te houden. Bij Carrefour – maar dat zal elders zeker ook het geval zijn – wordt altijd geprobeerd om studenten in te zetten om aan de opgelegde flexibiliteit tegemoet te komen. De directie probeert ook flexi-jobbers in te zetten. Wij hebben ons daar tot nu toe altijd succesvol tegen verzet en zullen dat blijven doen.”

“Als de overheid een werkzaamheidsgraad van 80 procent wil, dan moeten er meer fatsoenlijke jobs zijn. Met meer studentenarbeid en flexi-jobbers gaan we er niet komen. In de handel, een sector met veel vrouwen, zijn deeltijdse contracten schering en inslag. Vaak is dat onvrijwillig omdat ze niet meer uren krijgen, maar soms ook omdat ze geen andere oplossing vinden om het werk en de uren te combineren met hun gezin. Want ondanks alle vooruitgang zijn het nog altijd vooral vrouwen die instaan voor de zorg. Deeltijds werken is natuurlijk nadelig voor de opbouw van sociale rechten ... met alle gevolgen van dien. We moeten en we zullen niet meegaan in de 24/7-maatschappij.”

Francesca (Cora)

“Elke dag opnieuw moeten we strijd leveren om ervoor te zorgen dat de werknemers fatsoenlijke arbeidsovereenkomsten krijgen, dat hun arbeidsvoorwaarden nageleefd worden en dat ze een kwalitatieve job kunnen uitoefenen. Vakbondswerk kan lonen. Bij Cora hebben we hard moeten knokken. Maar een paar jaar geleden hebben we verkregen dat alle werknemers recht hebben op een minimumcontract van 28 uur. Dit is uiteraard een grote stap vooruit voor de handelssector waar deeltijds werk de regel is... Als dit bij Cora mogelijk is, dan moet dat overal mogelijk zijn.”

”

De bakens verzetten kán dus wel degelijk, dat is wat wij als afgevaardigden doen

Francesca (Cora)

“De bakens verzetten kán dus wel degelijk. Dat is wat wij als afgevaardigden doen: we blijven op onze hoede, we hameren op onze standpunten en we trachten gesprekken op te starten om de werknemers voldoende werkuren te geven voor een loon waarvan ze waardig kunnen leven. Onderhandelen speelt op dit vlak een fundamentele rol want alles telt hierbij mee: stabiele uurroosters, verhoging van deeltijdse contracten, contracten van onbepaalde duur en het evenwicht tussen werk en privé.”

BETERE SOCIALE BESCHERMING VOOR IEDEREEN

Dominique (gezondheidszorg)

“De gezondheidszorg ziet al jaren af. Al jaren is er een schrijnend gebrek aan middelen. Al jaren worden de werknemers uitgeknepen als citroenen en moeten ze steeds méér doen met minder middelen. Al jaren zit het zorgpersoneel op zijn tandvlees en ook de patiënten en bewoners ondervinden daarvan de gevolgen. Al jaren klagen wij die toestand aan. Al jaren roepen we om hulp.”

“Intussen was er ook de pandemie. De gezondheidszorg heeft de schokgolf van de coronacrisis frontaal moeten opvangen. Het personeel deed wat moest en stond in extreme omstandigheden ten dienste van de bevolking. En wat als de crisis er niet was gekomen? Zou de gezondheidszorg dan ook één miljard extra aan subsidies hebben gekregen? Of mag de sector blijven stikken zoals nu al zoveel jaren het geval is? Is het na dat alles logisch dat ziekenhuisbedden worden geschrapt om het personeelstekort op te vangen? Is het logisch dat de financiering voortdurend onder druk staat? Het antwoord is nee!”

Nancy (I-mens)

“Ik ben al 28 jaar verzorgende in de thuiszorg. Ons recentste sociaal akkoord bevatte een hele reeks maatregelen waardoor we erop vooruitgaan zoals meer loon, aaneensluitende vakantie, aandacht voor de agressie waar we soms mee geconfronteerd worden.”

“Dat neemt echter niet weg dat er de laatste jaren steeds meer van ons verwacht wordt en dat daar niet altijd iets tegenover staat. Er is minder en minder ruimte voor het menselijke of om eens de tijd te nemen om een praatje te slaan met de cliënt. Terwijl dit belangrijke zaken zijn die ons werk ook aangenaam maken. Soms is dat ook nodig. Omdat we bij de mensen thuis komen, zien we vaak wat er zich achter gesloten deuren afspeelt. We merken ook dat het leven voor veel mensen duurder wordt. Ik hoor gelijkaardige verhalen van mijn collega's bij de thuisverpleging. Daar staan trouwens heel wat vacatures open, zoals in wel meer sectoren van de social-profit het geval is.”

“We liggen ook wakker van de stijgende prijzen. Wij zijn namelijk veel op de baan. De brandstofprijzen stijgen maar onze vergoedingen niet. Je voelt je niet bepaald erkend wanneer je bijna moet betalen om te mogen gaan werken. Nochtans is het een zaak van iedereen dat onze sector goed draait. Wie gaat anders de mensen verzorgen?” ◀

”

De laatste jaren wordt er steeds meer van ons verwacht en daar staat niet altijd iets tegenover

Nancy (I-mens)

DIENSTVERLENING WERKLOOSHEID VAN ABVV-REGIO ANTWERPEN



GEBRUIK ONS DIGITAAL LOKET

WWW.ABVV-WERKLOOSHEID-REGIOANTWERPEN.BE

JE KUNT ER:

- ⇒ een afspraak vastleggen in jouw kantoor
- ⇒ vragen stellen via Mijn ABVV
- ⇒ een uitkering of SWT aanvragen
- ⇒ documenten bestellen
- ⇒ een formulier C1 downloaden en persoonsgegevens wijzigen

ONTHAAL WERKLOOSHEIDSDIENST OMMEGANCKSTRAAT 35 2018 ANTWERPEN

Je kunt er persoonlijk terecht voor:

- ⇒ Het maken van een afspraak
- ⇒ Controlekaarten
- ⇒ Documenten

OPENINGSUREN

Maandag 14.00u-18.00u

Dinsdag 9.00u-12.00u

Woensdag 9.00u-12.00u

Donderdag 9.00-12.00u

OPGELET De eerste 3 werkdagen van de maand is het onthaalloket gesloten. Die dagen leggen we ons volledig toe op de uitbetaling van de uitkeringen.

EEN VRAAG STELLEN OVER JOUW WERKLOOSHEIDDOSSIER

Gebruik het vragenformulier van 'Mijn ABVV'. Op die manier beschikken onze medewerkers onmiddellijk over jouw identiteitsgegevens en werkloosheidsdossier.



BEN JE GEEN LID OF SCHEELT ER IETS MET JE LOGIN?

Gebruik het vragenformulier:





Actie voor koopkracht

Maandag 20 juni trokken duizenden ABVV'ers vanuit de provincie Antwerpen naar de nationale betoging in Brussel. Daar bracht het gemeenschappelijk vakbondsfront ruim 80.000 betogers op de been voor meer koopkracht en vrije loononderhandelingen.

Deze betoging is waarschijnlijk niet het einde. Indien regering en parlement niets fundamenteel veranderen aan de onrechtvaardige loonnormwet, zijn loononderhandelingen in het najaar onmogelijk en wordt het een hete sociale herfst. Dat maakte het ABVV al heel duidelijk.

➔ Zie meer foto's van de betoging op de Facebookpagina's van ABVV-regio Antwerpen en ABVV Mechelen+Kempem.

Antwerp Pride 13 & 14 augustus

ANTWERP PRIDE

13 & 14 AUGUSTUS 2022
DOE MEE MET HET ABVV

ABVV
Regio Antwerpen



DOE MEE MET HET ABVV IN DE STRIJD VOOR HOLEBI-RECHTEN.

Voor de 15de editie kijkt de jaarlijkse Antwerp Pride resoluut naar de toekomst. Wordt onze samenleving het Queertopia voor LGBTQIA+-personen uit onze dromen?

Het ABVV strijdt tegen elke vorm van discriminatie en ongelijkheid. Zowel op als naast de werkvloer. Opkomen voor LGBTQIA+-rechten is een onlosmakelijk onderdeel van onze syndicale en sociale strijd.

DOE MEE MET HET ABVV AAN DE ANTWERP PRIDE.

- Bezoek de stand van ABVV-regio Antwerpen op de Pride Village.
Wanneer? 13 augustus (12u-22u) en 14 augustus (12u-20u)
Waar? Cockerillkaai, 2000 Antwerpen
- Stap met het ABVV op in de Pride Parade
Wanneer? 13 augustus
Vertrek? Om 14u op de Paardenmarkt, 2000 Antwerpen
Eindpunt? Scheldekaaien

Meer informatie? www.antwerppride.com

Wil je je mee engageren? Contacteer ABVV-regio Antwerpen:

- 03 220 66 95 peter.deridder@abvv.be
- 03 220 67 13 diversiteit.antwerpen@abvv.be

Agenda

21 EN 22 JULI

**Feest- en brugdag
Kantoren gesloten**

1, 2 EN 3 AUGUSTUS

Betaalperiode

Ommeganckstraat 35
Onthaaloket gesloten

4 AUGUSTUS 13.30U

Aan de slag met VDAB.be

Info werkzoekenden
Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
Inschrijven: 03 220 66 44
loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

13 EN 14 AUGUSTUS

Antwerp Pride

Doe mee met ABVV
Zie pag. 34

15 AUGUSTUS

**Feestdag
Kantoren gesloten**

1, 2 EN 5 SEPTEMBER

Betaalperiode

Ommeganckstraat 35
Onthaaloket gesloten

8 SEPTEMBER 13.30U

Aan de slag met VDAB.be

Info werkzoekenden
Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
Inschrijven: 03 220 66 44
loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

12 SEPTEMBER 12.30U

Hoe kan loopbaanbegeleiding me helpen?

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

12 SEPTEMBER 14U

Een vlotte start op de arbeidsmarkt

Info voor jongeren
Bar Take Off
Kleine Kauwenberg 19, 2000 Antwerpen

19 SEPTEMBER 14U

**Heb ik recht op een
werkloosheidsuitkering?**

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

21 SEPTEMBER 10U

Nieuw evenwicht in je loopbaan?

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

22 SEPTEMBER 10U

Installeer samen de lts Me-app

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

22 SEPTEMBER 13.30U

Aan de slag met VDAB.be

Info voor werkzoekenden
Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
Inschrijven: 03 220 66 44
loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

26 SEPTEMBER 14U

Hoe vul ik mijn blauwe controlekaart in?

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

27 SEPTEMBER 13.30U

Aan de slag met VDAB.be

Info werkzoekenden
Dorpsplein 9, 2950 Kapellen
Inschrijven: 03 220 66 44
loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

29 SEPTEMBER 10U

Leer werken met MyABVV

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

3, 4 EN 5 OKTOBER

Betaalperiode

Ommeganckstraat 35
Onthaaloket gesloten

3 OKTOBER 9U

Start cursus PC Start

Meerdaagse cursus (t.e.m. 28/10)
Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
Inschrijven: 03 220 66 13
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

3 OKTOBER 14U

Waarom daalt mijn werkloosheidsuitkering?

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

MEER INFO?

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

Volg ABVV-regio Antwerpen en
ABVV Mechelen-Kempen op 

VIJFDE GROTE PRIJS SOCIALE FOTO- GRAFIE

Neem deel aan de vijfde
Grote Prijs Sociale Fotografie.
7 laureaten kunnen tentoon-
stellen in een historische zaal
tijdens de drukbezochte
Gentse Feesten!

Stuur 10 beelden, CV +
motivatie naar:
hendrik.braet@linxplus.be
Indienen vóór 07/06/22

Info: www.linxplus.be
Facebook: Socialefotografie

OPPROEP



Linx+

ABVV-partner in vrije tijd



ABVV

gent

Vlaamse
overheid

VU: Caroline Copers, Hoogstraat 42-1000 Brussel.
Vorm: Atelier Steve Reynders



Zomeraanbod Linkx+

ZATERDAG 24 SEPTEMBER: LINX+ AAN ZEE IN OOSTENDE

Op zaterdag 24 september 2022 nodigen we jullie allemaal uit in Oostende op onze Linx+-dag. Dat is de opvolger van de Trefdag, die we twee jaar geleden voor het laatst organiseerden. We verwelkomen jullie vanaf 9 uur op een unieke locatie in Oostende voor een dag boordevol boeiende activiteiten. De prachtige panoramazaal van De Grote Post in het centrum van Oostende is onze vertrekbasis. Dit voormalige postgebouw uit 1947, naar een ontwerp van de Gentse architect Gaston Eysselinck, doet sinds 2012 dienst als cultuurcentrum.

Na een warm onthaal met koffie of thee en een ontbijtkoek serveert Roland Desnerck – auteur van het 750 bladzijden dikke 'Oostends woordenboek' – ons allen een snelcursus Oostends, zodat we goed voorbereid de Stad aan Zee ontdekken. Je hebt de keuze uit verschillende activiteiten, die elk een bepaald aspect van Oostende belichten, zoals kunst, sociale geschiedenis, diversiteit, duinen en polders, de visserij of de zee ...

's Middags lunchen we gezellig samen in De Grote Post, met wat geluk (als het weer meezit) op het grote zonneterras. Na de middag nemen we je terug mee door Oostende, te voet, met de boot, of met paard en kar ... Na afloop ben je volledig vrij om de dag naar eigen wens verder in te vullen (er is dus geen gezamenlijke barbecue).

PROGRAMMA

- 9u: onthaal in De Grote Post, H. Serruyslaan 18A, 8400 Oostende
- 9.15u: welkomstwoord
- 9.20u: snelcursus Oostends met Roland Desnerck
- 9.45u: start voormiddagactiviteiten
- 12.30u: lunch in De Grote Post
- 13.30u: start namiddagactiviteiten op Oosteroever
- 14u: start namiddagactiviteiten in centrum Oostende
- 16.30u: einde

VOORMIDDAG

- Documentaire (+ nabespreking) 'Fish & Run' met Filip De Bodt
- Geleid bezoek aan het James Ensorhuis
- Rondleiding De Grote Post achter de schermen
- Wandeling Oostende Anders Bekeken met Roger Deschacht
- Wandeling Street Art in Oostende
- Wandeling Visserskaai
- Workshop straatfotografie met Hendrik Braet

NAMIDDAG

- Boottocht op zee
- Met paard en kar door de Oostendse polders
- Natuurwandeling door de Oostendse duinen
- Wandeling 'Twee (t)huizen, één gids' door Oostende

LINX+DAG

OOSTENDE

ZATERDAG
24 SEPTEMBER
2022



VAAR boottocht op zee **RIJ** met paard en kar door de Oostendse polders
WANDEL sociale geschiedenis • Street Art • visserij • Oostendse duinen
BEKIJK docu Fish & Run **DOE MEE** snelcursus Oostends • straatfotografie
BEZOEK Ensorhuis • De Grote Post

Tickets vanaf €15 / €3 UiTPAS-kansentarief.
Inschrijven kan vanaf 9 juli op www.linxplus.be.

MAAK HET MEE!



WWW.LINXPLUS.BE



Vlaanderen
verbeelding werkt

LIMBURG Zomerregeling ABVV-kantoren

Weldra staat de zomervakantie voor de deur. Dit betekent ook de terugkeer van de zomerregeling en een aanpassing van de dienstverlening. De verlofperiode begint van **20 juni tot en met 9 september 2022. Enkel op afspraak!**

Tijdens de verlofperiode is er ook geen avondzitting op dinsdag. De telefonische bereikbaarheid van de eerste en tweede lijn zijn van 8.30 tot 11.45 uur van maandag tot vrijdag.

Kantoor	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag
Beringen		Afspraak		Afspraak	
		Afspraak		Afspraak	
Lommel	Afspraak		Afspraak		
	Afspraak				
Hasselt		Afspraak		Afspraak	
		Afspraak		Afspraak	
Houthalen	Afspraak		Afspraak		
	Afspraak				
Maasmechelen		Afspraak		Afspraak	
		Afspraak		Afspraak	
Maaseik	Afspraak		Afspraak		
	Afspraak				
Genk		Afspraak		Afspraak	
		Afspraak		Afspraak	
Tongeren	Afspraak		Afspraak		
	Afspraak				
Sint-Truiden		Afspraak		Afspraak	
		Afspraak		Afspraak	
Bilzen	Afspraak		Afspraak		
	Afspraak				

ABVV Limburg is aanwezig op **Pukkelpop** op 18-19-20-21 augustus 2022.

Iedereen is van harte welkom om onze stand te bezoeken op **Camping Chill**.

Sluitingsdagen ABVV-kantoren

De kantoren zijn gesloten op maandag 11 juli, donderdag 21 juli, vrijdag 22 juli en maandag 15 augustus 2022. Het personeel van ABVV wenst jou en uw familie een zonnige en ontspannende zomer toe.

Algemene Centrale ABVV Limburg

MAANDELIJKE BIJDAGEN VANAF 1 JULI 2022 TOT 1 JULI 2023

- Standaardbijdrage voltijds: €17,25
- Geen syndicale premie of deeltijds werkend (<4/5de): €13
- Geen syndicale premie én deeltijds werkend (< 4/5de): €10
- Doelgroepwerknemer in maatwerkbedrijf: €10
- Dienstenchequewerknemer / uitzendkracht: €12
- Meer dan 3 maanden werkloos of ziek: €9,50
- SWT (bruggepensioneerd) zonder syndicale premie: €11
- SWT (bruggepensioneerd) met syndicale premie: €13
- Invalide (meer dan 1j ziek) met syndicale premie: €13
- Invalide (meer dan 1j ziek) zonder syndicale premie: €3,75
- Werkloos zonder uitkering / volledige LBO: €3,75
- Gepensioneerd: €3,75
- Uitgesloten werkloze zonder leefloon: €2
- Jongeren en studenten: gratis

De stopzetting van je lidmaatschap of elke wijziging in je situatie moet schriftelijk (per mail, brief of fax) aan ons doorgegeven worden, vóór de 20ste van de maand voorafgaand aan de maand van de wijziging lidmaatschap.

PREMIES EN VERGOEDINGEN

- Geboorte van een kind: €75 (na 1 jaar lidmaatschap)
- Huwelijk of wettelijk samenwonen: €75 (na 1 jaar lidmaatschap)
- Getrouwheidspremie pensioen: €10 (na pensionering, jaarlijks)
- Stakingsvergoeding: €30 per dag (deze wordt verhoogd bij langdurige staking)
- Syndicale premie: tot €145 per jaar (afhankelijk van sector)
- 25% korting in vakantieparken van Floréal (27% indien ook lidmaatschap bij De Voorzorg)

LIDMAATSCHAP GEEFT RECHT OP VOLGENDE DIENSTEN EN VOORDELEN

- juridische bijstand bij problemen met je contract, loon- en arbeidsvoorwaarden, bij een arbeidsongeval, faillissement, enzovoort
- opmaken en opvolgen van jouw werkloosheidsdossier
- invullen van je belastingaangifte of van een studiebeurs
- snelle en correcte uitbetaling van premies en vergoedingen uit jouw sector
- andere diensten van het ABVV, zoals loopbaanbegeleiding en -advies, grensarbeid ...



**HIER
HEBBEN
WE
IMPACT**
ABVV

ABVV-vorming, dat betekent samen nog meer impact hebben

Kameraden,

Kennis vergaren en je netwerk vergroten op een (inter)actieve manier, daar staan we garant voor tijdens de opleidingen van het ABVV. In onze vormingen krijg jij als militant of delegee ondersteuning in zowel je syndicale als maatschappelijke engagement. In een maatschappij en economie onderhevig aan constante verandering, dringt de nood om bij te leren zich op. Daarom breiden we het vormingsaanbod in Vlaams-Brabant dit jaar fors uit. Zo komen we nog meer tegemoet aan jullie noden en kunnen we samen nog meer impact hebben in de bedrijven.

Via onze opleidingen kan je niet enkel je kennis verbreden, maar ook je communicatievaardigheden en onderhandelingstechnieken ontwikkelen. Van beginner tot ervaren delegee, bij ons zit je goed. We gaan steeds uit van de praktijk en realiteit waarin jij je bevindt. Het is niet altijd evident om een syndicaal engagement op te nemen. Een luisterend oor bieden aan je collega's, sociaal overleg, onderhandelingen voeren ... het vraagt moed en extra inspanningen waarin het ABVV je voor de volle 100 procent ondersteunt.

Door het uitwisselen van verhalen en ervaringen van andere militanten en delegees uit verschillende bedrijven en sectoren, sta je na een vorming niet alleen sterker in je schoenen, maar kan je ook rekenen op een groter (intersectoraal) netwerk.

Ik ben ervan overtuigd dat sterk gevormde militanten en delegees de kracht zijn van ons ABVV.

Steven Marchand, Provinciaal secretaris ABVV Vlaams Brabant

- ➔ Het volledige vormingsprogramma 22-23 vind je op www.abvv-vlaamsbrabant.be.
Inschrijven en meer informatie? Contacteer je secretaris.

**Gelukkig is de zon gratis
We hopen dat ze vaak schijnt**

Omhoog
met
de
lonen



Geniet van de zomer

ABVV

ABVV is er voor jou!

Onze medewerkers staan elke dag klaar om jou met raad en daad bij te staan. Wil je je heroriënteren op de arbeidsmarkt? Heb je een vraag over je werkloosheidsvergoeding? Of op zoek naar informatie over jouw sector? Vragen over je arbeidsovereenkomst? Een ABVV-kantoor in je buurt? Hulp nodig met je belastingaangifte? Je vindt het allemaal terug op www.abvv-vlaamsbrabant.be.

**Check ook onze aangepaste openingsuren
tijdens de zomermaanden.**

Agenda

Vorming 'Basisvorming 4'

- 26, 27, 28 september en 13, 14 oktober
- Dit is een vervolgopleiding. Wat als de sociale verworvenheden op het werk onder druk komen te staan? Samen gaan we aan de slag en bedenken een strategie om onze verworvenheden te verdedigen. We leren gebruik maken van de bevoegdheden van de verschillende overlegorganen om een doordacht plan van aanpak door te voeren. We gaan aan de slag met complexere vragen van collega's en kijken naar collectivisering.
- Inschrijven? Neem contact op met je secretaris
- Meer info via vorming.vlbr@abvv.be of 016 28 41 49

Vorming 'Ergonomie: beter voorkomen dan (niet) genezen'

- 29, 30 september en 11, 12 oktober
- De bouw, productie, logistiek, administratie en zorg zijn sectoren waar veel fysieke klachten voorkomen. Om het risico op fysieke overbelasting te voorkomen is het van belang om in te zetten op ergonomie. Werkposten worden geëvalueerd op ergonomische risico's en zo nodig aangepast. We verwerven inzicht in de fysieke belasting en gezondheidsschade, de verschillende analysemethodes gebruikt bij de risicoberekening en een participatieve aanpak
- Inschrijven? Neem contact op met je secretaris
- Meer info via vorming.vlbr@abvv.be of 016 28 41 49

Webinar 'Waarom een opleiding een goed idee is'

- 4 augustus en 5 september om 10u
- De arbeidsmarkt verandert in sneltempo, onder andere door de sterk toenemende digitalisering. Als we meer zekerheid willen in onze loopbaan, dan denken we best af en toe eens na over manieren om



ons bij te scholen. Tijdens deze infosessie leer je meer over de verschillende soorten opleidingsmogelijkheden, hoe je een opleiding kan combineren met werk of werkloosheid, welke competenties almaar belangrijker worden én hoe je de juiste opleiding kiest

- Interessant voor: werkenden, werkzoekenden, tijdelijk werklozen en arbeidsgongeschikten
- Inschrijven kan door deze QR-code te scannen



Webinar 'Hoe je voorbereiden op de job van morgen'



- 25 juli om 9.30u
- In deze interactieve workshop krijg je meer inzicht in hoe de arbeidsmarkt er vandaag uitziet en hoe werk en jobs snel veranderen. Een veranderende arbeidsmarkt vraagt andere competenties, onder andere digitale competenties. We geven je inzicht in welke kennis en vaardigheden er meer en meer van werknemers verwacht worden. We staan stil bij de leermogelijkheden die er zijn als werknemer en werkzoekende

- Deze workshop helpt je om je breder te oriënteren op jobs, vacatures en opleidingen.

- Inschrijven kan door deze QR-code te scannen



Aan de slag met de VDAB.BE

- Halle, 4 juli en 12 september van 9.30u tot 12.30u,
- Vilvoorde, 2 augustus en 8 september 9.30u tot 12.30u
- Je account op vdab.be biedt heel wat voordelen. In deze workshop leer je een cv publiceren, vacatures zoeken, je sollicitaties opvolgen enz. Je ontdekt wat er van jou verwacht wordt als werkzoekende. We gaan met de tool aan de slag en je vervolledigt je profiel. Zo verhoog jij je kansen op werk
- Info en inschrijvingen: ABVV Loopbaanadvies, 02 751 90 81, loopbaanadvies.vlbr@abvv.be

Daguitstap: Daens - de musical

- Puurs, 18 september om 15u
- Dit spektakel brengt een sterk verhaal over de figuur Daens, die vocht voor de rechten van de arbeiders. Met o.a. een ontzettend straffe cast, bewegende tribunes en fantastische decors laat deze spectaculaire musical niemand onberoerd
- Prijs: €44,96 incl. vervoer
- Busvervoer wordt voorzien vanuit: Assent (carpool parking), Leuven & Vilvoorde
- Meer info en inschrijvingen via Niel Hendrickx: 016 27 18 89 of niel.hendrickx@abvv.be

Grensarbeid in West-Vlaanderen, het ABVV helpt je op weg

Wat moet je doen als je ziek wordt? Moet ik me aansluiten bij een Belgische mutualiteit? Welk arbeidsrecht geldt er voor jou? Op hoeveel vakantiedagen heb je recht? Hoe bouw je pensioen op?

Wat zijn je rechten als je ontslagen wordt? En hoe zit dat met je belastingen?

Stuk voor stuk vragen waar Franse grensarbeiders mee zitten. Al enkele jaren merken we in de West-Vlaamse grensstreek een toename van het aantal Franse grensarbeiders die in onze provincie komen werken. In de voedingsnijverheid, textiel, metaalverwerking en recuperatie valt deze tendens het hardst op.

Het RIZIV rapporteert dat momenteel ongeveer 5.800 Fransen in West-Vlaanderen worden tewerkgesteld. Dit is echter een grote onderschatting. Franse grensarbeiders, tewerkgesteld in West-Vlaanderen en aangesloten bij een mutualiteit in Wallonië, vallen buiten deze telling. In werkelijkheid zal het aantal Franse grensarbeiders in West-Vlaanderen tewerkgesteld een pak hoger liggen. Een vaststelling die we ook in onze dienstverlening en militantenondersteuning merken: een vijfde van alle militanten die we opleiden in de interprofessionele vorming is Franstalig.

Het is van groot belang dat grensarbeiders zich bewust zijn van een aantal verplichtingen. Voldoen ze hier niet aan, kan dit verstrekkende financiële gevolgen hebben. Ken je iemand die werkt als grensarbeider, of werken er grensarbeiders bij jou op de werkvloer? Dan kun je voor al jouw vragen terecht bij:

- ABVV Eures - 056 24 13 64 - christophe.declercq@abvv.be
- Mutualiteit Solidaris (Bond Moyson) - 056 23 02 30 - info@bondmoyson.be





Fijne Vaderdag (en denk ook eens aan de mama's)

Wat ooit begon als een initiatief van een Amerikaanse vrouw die haar vader, die weduwe was geworden bij de geboorte van zijn zesde kind, in de bloemetjes wou zetten, groeide snel uit tot een feest dat over de ganse wereld gevierd wordt. Bij ons op 12 juni, de tweede zondag van de maand. Centraal staat het vaderschap en het belang van vaders bij de opvoeding en zorgen voor hun kinderen.

En ondanks dat de laatste jaren al veel stappen in de goede richting genomen werden, moeten we helaas vaststellen dat zorgtaken voor het gezin nog steeds een vrouwenaangelegenheid blijft. Zo blijkt uit cijfers van de RVA dat 7 op de 10 gebruikers van ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking/tijdskrediet vrouwen zijn.

TIJDSBESTEDING

Tijdens de eerste lockdown publiceerde de VUB de eerste bevindingen van hun coronatijdsbestedingsonderzoek. Daaruit bleek dat bijna de helft van de werkenden met kinderen aangeven dat ze minder tot veel minder werkten sinds de coronamaatregelen. De afname in werktijd is het sterkst bij vrouwen met kinderen. Bij mannen maakt de aanwezigheid van kinderen weinig verschil.

Om de combinatie van telewerk, thuisonderwijs en opvang te vergemakkelijken, riep de regering het corona-ouderschapsverlof in het leven: van mei tot en met december 2020 konden ouders gebruik maken van een nieuwe en flexibelere vorm van ouderschapsverlof. Van het gemiddeld aantal gebruikers over die periode was 71% een vrouw en maar 29% een man.

ONEVENWICHT

Deze onevenwichtige opname van zorgverloven heeft natuurlijk een groot effect op de verdere carrièrekansen van vrouwen, en op het einde van de rit op het pensioen. Zo worden hogere functies

nog steeds hoofdzakelijk bekleed door mannen (70% tegenover 30% vrouwen) en komen vrouwen ook minder in aanmerking voor extralegale voordelen. De maandelijkse pensioenkloof loopt op tot 33,4 procent (1.114,9 euro voor een vrouw tegenover 1.488 euro voor een man).

Maar er worden wel stappen in de goede richting gezet. Door druk van het ABVV werd het geboorteverlof voor vaders en mee-ouders verlengt van 10 naar 15 dagen, en vanaf 2023 naar 20 dagen. Hierdoor verdubbelt het aantal dagen die een vader kan opnemen bij de geboorte van zijn kind. Wel moeten we vaststellen dat slechts de helft van alle vaders dit recht volledig opneemt. De andere helft zegt dit niet te doen omwille van een weigering door de werkgever of omdat het niet past in de bedrijfscultuur. Daarnaast wordt voor de periode ook niet het volledige loon uitbetaald. Slechts de eerste drie dagen worden uitbetaald door de werkgever, voor de rest van de periode valt men terug op een uitkering van 82 procent van het geplafonneerd brutoloon. Dit wordt door een kwart van de vaders ingeroepen als argument om geen geboorteverlof te nemen.

Het blijft dus de opdracht van het ABVV om mee aan de kar te trekken om de loonkloof te dichten. Dat begint al van bij de geboorte. Een nog langere periode van geboorteverlof waar vaders kunnen beroep op doen is geen overbodige luxe, maar komt alle betrokken partijen ten goede. Daarnaast dienen we op maatschappelijk vlak werk te maken van een mentaliteitswijziging in de manier waarop we naar ouderschap kijken. Dat is een gedeelde taak, waarin de vader gelijkwaardig een rol in dient op te nemen, zonder schrik te moeten hebben van bedrijfsculturen. Een verplichtend karakter van het geboorteverlof kan hierbij helpen. Tot slot dienen ouders ook niet financieel afgestraft te worden en zou de periode die vaders opnemen om mee te zorgen voor hun pasgeboren kind aan 100% vergoed moeten worden.

Dus papa's: een late felicitatie met jullie dag, en denk de rest van het jaar ook eens aan de mama's.

Examens achter de rug, zomer voor de deur: ga je aan de slag als **jobstudent**?

Dan onthoud je best de volgende zaken:

- Je mag per kalenderjaar 475 uur werken als student. Werk je meer dan 475 uur, dan worden de sociale bijdragen verhoogd.

Opgelet: werk je als student soms in de **socioculturele sector** of de sportsector onder de **regeling voor verenigingswerk**? Dan moet je ervoor zorgen dat je niet meer dan 190 uur per jaar in dat systeem werkt. Heb je al meer dan 190 uur onder de regeling voor verenigingswerk gewerkt wanneer je begint te werken als student, dan worden die bijkomende uren van je studentenuren afgetrokken.

- Zorg dat je een schriftelijke overeenkomst van bepaalde duur hebt met je werkgever. Een studentenovereenkomst is erg belangrijk: ze geeft je zekerheid over je rechten en plichten.
- Hoe zit het met het Groeipakket, de vroegere kinderbijslag? Als je jonger bent dan 18, heb je altijd recht op een groeipakket, hoeveel je ook werkt. Vanaf 18 jaar tot de maand waarin je 25 jaar wordt, kan het recht hebben op een Groeipakket als het voldoet aan de studie- en tewerkstellingsvoorwaarden:
 - Niet meer dan 475 uur per jaar gewerkt met een studen-tenovereenkomst (met verminderde sociale bijdragen)
 - Niet meer dan 80 uur per maand gewerkt met een 'gewoon' contract (met normale sociale bijdragen). Vanaf 81 uur zal je voor deze maand jouw Groeipakket verliezen.
- Als je meer dan de volgende bedragen verdient, ben je niet meer ten laste van je ouders
 - €7.272,5 als je ouders samen belast worden
 - €9.210 als je ouders alleen belast worden
 - €10.910 als je ouders alleen belast worden en jij fiscaal als zwaar gehandicapt wordt beschouwd

Vul zeker je belastingaangifte in, ook al blijven je inkomsten onder het bedrag waarbij je belast wordt. Dit kan eenvoudig via Tax-on-web.

➔ Meer informatie via www.abvv-jongeren.be



EEN AUTOVERZEKERING NODIG? WACHT NIET LANGER, ONDERSCHRIJF NU!

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

Meer informatie over onze verzekeringen:

✓ Wat is verzekerd?

Burgerlijke aansprakelijkheid:

- Wanneer u verantwoordelijk bent voor een ongeval, verzekeren wij uw belangen en de materiële en lichamelijke schade toegebracht aan derden.
- Wij verzekeren tevens de schade veroorzaakt aan zwakke weggebruikers (voetgangers, fietsers en inzittenden), ook als u niet aansprakelijk bent voor het ongeval.

Rechtsbijstand:

- Wij waarborgen uw verhaal tegen een aansprakelijke derde voor uw lichamelijke schade of de stoffelijke schade aan het verzekerde voertuig.
- Wij verzekeren uw strafrechtelijke verdediging.

Bescherming van de bestuurder:

- Wij waarborgen uw lichamelijke schade als bestuurder van het verzekerde voertuig wanneer u verantwoordelijk bent voor het ongeval.

✗ Wat is niet verzekerd?

Burgerlijke aansprakelijkheid:

- De schade geleden door de bestuurder die verantwoordelijk was voor het ongeval.
- De stoffelijke schade aan het verzekerde voertuig.

Rechtsbijstand:

- Boetes, opdecimen en minnelijke schikkingen.

Bescherming van de bestuurder:

- De blijvende invaliditeit lager dan 8%. De eerste maand tijdelijke ongeschiktheid.

Actelaffinity is de commerciële benaming van een product van Actel - merk van P&V Verzekeringen nv - Verzekeringsonderneming erkend onder code 0058 - Koningsstraat 151, 1210 Brussel. Dit document is een reamedocument met daarin algemene informatie over de autoverzekering Actelaffinity die door P&V Verzekeringen ontwikkeld werd. Alle informatie over de diensten en producten op deze website is onderworpen aan de regels van de Belgische wetgeving. Als klant bent u beschermd door de gedragsregels inzake verzekeringen. Op de verzekering Actelaffinity zijn uitsluitingen, beperkingen en voorwaarden in verband met het verzekerde risico van toepassing. We verzoeken u dus om de algemene voorwaarden van dit product aandachtig te lezen vóór de inschrijving. Ze zijn beschikbaar op de website www.actelaffinity.be/avauto of op eenvoudig verzoek aan een sales adviseur van ons contact center. Alvorens deze verzekering af te sluiten, raden wij u aan het productinformatiedocument en de van toepassing zijnde algemene voorwaarden (<https://www.actelaffinity.be/abvv>) te lezen. Het contract voor deze verzekering wordt afgesloten voor een periode van één jaar en wordt elk jaar stilzwijgend verlengd. Om uw risicoprofiel te bepalen, hanteren we enkele segmentatiecriteria. Bij eventuele klachten kunt u contact opnemen via 0800/49.494 met een sales adviseur van het contact center, uw bevoorrechte gesprekspartner voor al uw vragen. Hij zal alles doen om u zo goed mogelijk te helpen. U kunt ook rechtstreeks contact opnemen met onze dienst Klachtenmanagement die uw klacht of opmerking zorgvuldig zal onderzoeken. Wij zullen de verschillende partijen trachten te verzoenen en naar een oplossing zoeken. U kunt met ons contact opnemen per brief (Klachtenmanagement, Koningsstraat 151, 1210 Brussel), per e-mail klacht@actel.be of telefonisch 02/250.90.60. Als u niet akkoord gaat met de voorgestelde oplossing kunt u zich wenden tot de Ombudsdienst van de Verzekeringen (de Meeûssquare 35 te 1000 Brussel), telefonisch 02 547 58 71 of per mail info@ombudsman.as.

ABVV
Samen sterk

actel
AFFINITY