

# De Nieuwe MAGAZINE Werker

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

**ABVV**



## Covid-19 treft ook jongeren hard

Psychologische impact en weinig rooskleurige economische vooruitzichten.  
De coronacrisis hakt er ook bij jongeren zwaar in.

**Marc Goblet**  
Afscheid

**Sociaal akkoord**  
Ja, maar ...

**Jouw ledenblad**  
binnenkort digitaal

## Inhoud

# De Nieuwe Werker

### Je vakbond ABVV online

[www.abvv.be](http://www.abvv.be)

[www.vlaamsabvv.be](http://www.vlaamsabvv.be)



vakbondABVV



@vakbondABVV



vakbond.abvv



Abonneer je op de nieuwsbrief  
Geef je e-mailadres door op [www.abvv.be](http://www.abvv.be)



Mijn ABVV  
jouw dossier op [www.abvv.be/mijn-abvv](http://www.abvv.be/mijn-abvv)



DNW-app

### Jouw vakbond en de actualiteit

Afscheid van Marc Goblet, vakbondsman in hart en nieren .....	4
Snelnieuws .....	5
Belastingaangifte: laatste rechte lijn .....	6
De Nieuwe Werker gaat digitaal! .....	7
Activeer grote vermogens voor groene relance .....	8-9
ABVV-Jongeren lanceert zomercampagne met infoweek .....	10
Volg onze gratis webinars voor werkenden en werkzoekenden .....	11
Vier tips voor duurzamer watergebruik in je bedrijf .....	12
“Vorming verbindt en emancipeert militanten” .....	13
Zones zonder langdurige werkloosheid' in Brussel .....	14



### Dossier: Jongeren

Jongeren krijgen het extra hard te verduren door corona. Het sociaal leven viel stil, studerende jongeren bleven thuis, economische perspectieven zijn weinig rooskleurig en de psychologische impact blijft vaak onderbelicht. .... 15-19

Vraag & antwoord: jongeren en vakantie .....

### Jouw centrale

Algemene Centrale .....	21-23
Metaal-Transport .....	24-27
Horval .....	28-29
BBTK .....	30-32
Jouw regio .....	33-35



Socialistische Mutualiteiten



## Colofon

Hoofdredacteur: Geeraard Peeters ■ Secretariaat: 02 506 82 45

Abonnementen: 02 506 82 11 ■ [DNW@abvv.be](mailto:DNW@abvv.be) ■ Hoogstraat 42, 1000 Brussel ■ Lay-out: qua3art

Werkten mee aan dit nummer: Sarah Baele - Emilie Brandt - Alissa De Ceuninck - Karen De Pooter - Mariëlle Degeeter - Freya Dhooghe - Arnaud Dupuis - Antonina Fuca - Ioanna Gimnopolou - Joke Hofmans - Annelies Huylebroeck - Thomas Keirse - Selma Lisein - Vinnie Maes - Mada Minciuna - Dania Paternini - Marc Spruyt - Aurélie Vandecasteele - Yannick Verbesselt

---

**Edito**

# Sociaal akkoord met historisch kleine meerderheid goedgekeurd

”

Wij willen een fundamentele herziening van de wet van '96

Het federaal comité van het ABVV stemde op 22 juni over het ontwerp van sociaal akkoord dat op 8 juni door de Groep van 10 werd bereikt. Met 49,06 procent aan ja-stemmen werd een nipte goedkeuring gegeven. 49,01 procent verwierp het ontwerp van sociaal akkoord en 1,93 procent onthield zich.

In de vakcentrales, de gewesten en intergewestelijke afdelingen werden militanten geraadpleegd en stemmingen georganiseerd. Deze nipte uitslag weerspiegelt uiteraard de gemengde gevoelens bij dit ontwerp van sociaal akkoord.

De verhoging van het minimumloon - een strijdpunt van het ABVV - is onbetwistbaar een stap in de goede richting. Voor het eerst sinds 2008 wordt het minimumloon gevoelig en gefaseerd verhoogd. Tegen 2026 met 150 euro bruto per maand. Ook de mogelijkheid voor werknemers om op 55 jaar hun werktijd met 1/5de of de helft te verminderen via een landingsbaan is een sociale vooruitgang. En de SWT-regelingen worden verlengd.

Daar staat tegenover dat we geen vooruitgang hebben bekomen inzake de instapleeftijd voor SWT in bedrijven

in moeilijkheden en herstructureringen en dat het optrekken van het minimumloon in grote mate op rekening van de sociale zekerheid en de gemeenschap terecht komt. Bovendien wordt de harmonisering van de aanvullende pensioenen in de tijd opgeschoven. Maar vooral werden de 120 bijkomende overuren heel slecht ontvangen.

Ook al maakt de onderhandelingsmarge geen deel uit van dit akkoord, dan speelt de onvrede over de loonnorm en de wet van '96 zeker mee in de appreciatie ervan door onze militanten.

De loonmarge van 0,4 procent die de regering de werknemers als gevolg van de wet van '96 oplegt, blijft een struikelblok, vooral in het licht van de door de Nationale Bank voorspelde economische groei van 5,5 procent voor 2021. De wet van '96 (herzien in 2017) blijft een obstakel die de vrijheid van loononderhandelingen over een billijk aandeel voor werknemers onmogelijk maakt.

Het is duidelijk dat het ABVV hier de komende maanden verder op zal werken. Wij willen op korte termijn een fundamentele herziening van die wet en daarvoor zal het ABVV alles op alles zetten. ■



Miranda Ulens  
Algemeen secretaris



Thierry Bodson  
Voorzitter

”

Nipte uitslag weerspiegelt de gemengde gevoelens

## Marc Goblet, altijd een vakbondsman

**Met veel droefheid namen we op woensdag 16 juni kennis van het overlijden van kameraad Marc Goblet, voormalig algemeen secretaris van het ABVV. Marc werd 64.**

Marc zal altijd deel uitmaken van het ABVV. Zijn hele leven stond in het teken van het verdedigen van de werknemers. Tijdens zijn lange carrière binnen onze vakbond of meer recentelijk in het parlement, waar hij zich presenteerde als 'syndicalist in de Kamer'.

Altijd een vakbondsman. De jonge Marc, geboren op 6 juni 1957, volgde een technische opleiding en behaalde het diploma van chauffagist. In 1982, op 25-jarige leeftijd, werd hij secretaris van de Algemene Centrale van Luik-Huy-Borgworm, om er vervolgens ondervoorzitter (1997) en voorzitter (2004) te worden. Marc volgde op 3 oktober 2014 Anne Demelenne op als algemeen secretaris van het ABVV.

Marc was een vakbondsman die heel dicht bij de basis stond en een bijzonder warm en vriendelijk temperament had. Hij was betrokken bij elke sociale strijd, zeker onder een regering die bijzonder hard was tegenover de werkvloer en de vakbonden die die werkvloer vertegenwoordigden. Marc, een man van onderhandeling en overleg, riep ook op tot actie wanneer dat nodig was. Hij sprak dan ook zijn mening uit, of dat nu op de televisie, aan de tafel van de Groep van 10 of in een vakbondsvergadering was. Waar hij trouwens heel vaak alle afgevaardigden bij hun voornaam kende.

In 2017 besloot hij om gezondheidsredenen zijn functie als algemeen-secretaris neer te leggen. Eenmaal weer op de been, ging Marc de nationale politiek in, in mei 2019. Vanop de laatste plaats op de PS-lijst voor de Kamer werd hij verkozen als federaal volksvertegenwoordiger. Het mag niemand verbazen dat hij lid was van de commissie Sociale Zaken, Werkgelegenheid en Pensioenen. In deze rol, net als in de

vorige, verdedigde hij de belangen van de werknemers en nam hij ook nu geen blad voor de mond wanneer het erom ging onrechtvaardigheid aan de kaak te stellen. Onlangs nog verdedigde hij op de banken van het parlement onze standpunten door op te roepen de loonnormwet van 1996 te herzien. Altijd een vakbondsman.

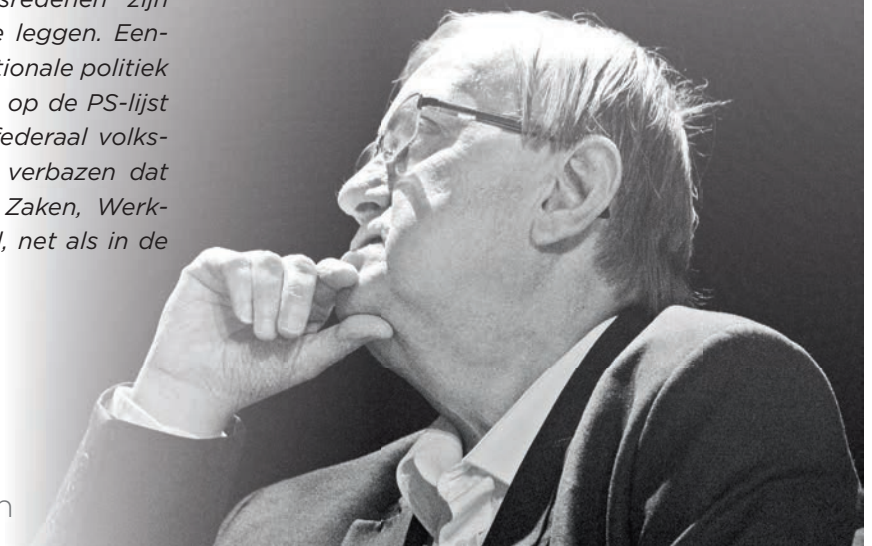
Thierry Bodson, de huidige ABVV-voorzitter, beschrijft Marc Goblet als volgt: "Een ongewoon krachtig karakter, een enorme overtuigingskracht en een harde werker. De syndicale wereld verloor één van zijn grootste verdedigers. Het ABVV verloor een van zijn grote leiders. Marc werkte en voldeed aan zijn mandaten, zonder ooit af te wijken van de gedragslijn die hij voor zichzelf had uitgezet. Strengheid, volharding en koppigheid hebben hem er nooit van weerhouden een man te zijn die luisterde naar anderen, altijd bereid tot dialoog en overleg."

"Ik ken Marc sinds 1982. Onze paden hebben zich vaak gekruist. In de bijna veertig jaar dat we samen vochten, hebben zijn trouwe vriendschap en effectieve steun nooit gefaald. We zullen je missen. Dank je voor alles, mijn vriend, Marc."

Het ABVV betuigt zijn oprechte deelneming aan de familie en naasten van Marc Goblet.

”

De laatste jaren streed Marc Goblet vanuit het federaal parlement voor meer werknemersrechten



## 57

Het aantal dodelijke arbeidsongevallen gaat in dalende lijn. In 2019 stierven echter nog steeds 57 werknemers na een arbeidsongeval op het werk.

11.11.11 @www11be



*Historisch! De rechtbank oordeelde vandaag dat het Belgisch klimaatbeleid de wettelijke zorgplicht en de mensenrechten schendt. Belangrijke stap voor #klimaatrechtvaardigheid @ClimateCoaliti1 @Klimaatzaak*

Andrea Della Vecchia @DellaVecchia\_CG



*Dividenden en loonmarge: twee maten, twee gewichten. Nieuw voorbeeld: #Zoetis keert 410 miljoen euro in 2019 en 450 miljoen euro in 2020 uit aan zijn aandeelhouders. En de werknemers moeten tevreden zijn met 0,4%? Delegatie #ABVV-Scheikunde niet akkoord!*

# SNELNIEUWS

## Corona: verplichte VDAB-inschrijving tijdelijk werklozen uitgesteld tot 1 oktober 2021

Als je tijdelijk werkloos bent door de coronacrisis, moet je je voor 1 oktober nog niet inschrijven als werkzoekende bij VDAB. In principe moet een werknemer die tijdelijk werkloos werd door overmacht wegens het coronavirus, zich na de eerste drie maanden inschrijven bij de VDAB als werkzoekende. Die periode werd telkens uitgesteld en zou aflopen

op 1 juli 2021. De RVA besliste om deze periode van drie maanden in het kader van corona opnieuw te verlengen.

Wil je meer weten over wat je kan doen tijdens je periode in tijdelijke werkloosheid? Contacteer dan jouw dienstverleningskantoor.

## Werkloos? Vermijd verrassingen en spreid je vakantiedagen

Werkte je in 2020 en ben je momenteel werkzoekend? Vermijd nare verrassingen en spreid je resterende vakantiedagen over de komende maanden. Anders moet je deze verplicht op het einde van het jaar opnemen en riskeer je een fors lagere uitkering in de maand december. Als je gewerkt hebt in 2020 ontvang je hiervoor in principe vakantiegeld. Deze som dekt de vakantiedagen die je moet nemen in het daar-

opvolgende jaar, in 2021 dus. Voor deze dagen krijg je geen werkloosheidsuitkering. We raden daarom aan deze vakantiedagen te spreiden over de resterende maanden van het jaar. Anders riskeer je dat in december alle resterende vakantiedagen automatisch en in één keer van je werkloosheidsuitkering worden afgetrokken. Duid dit dus de komende maanden steeds aan op je stempelkaart.

## Eind dit jaar economie weer op niveau van voor de crisis

Volgens de Nationale Bank zal de Belgische economie eind 2021 weer het niveau bereiken van vóór de coronacrisis. Dat is ruim een half jaar vroeger dan aanvankelijk ingeschat. Ook over de hoogte van de economische groei dit jaar is de NBB iets optimistischer dan begin dit

jaar: 5,5% groei wordt voorzien. De NBB erkent eveneens - een nagel waarop het ABVV al lange tijd hamert - dat de coronacrisis de ongelijkheid in ons land in de hand werkt en dat de werkloosheidsgraad allicht nog enkele jaren boven het niveau van vóór de crisis zal blijven hangen.

Vacatures

**ABVV Oost-Vlaanderen zoekt:**

- Pleiter sociaal recht

**Federaal ABVV zoekt:**

- Community manager

➔ Alle info op [www.abvv.be/vacatures](http://www.abvv.be/vacatures)

m/v/x

# Belastingaangifte: laatste rechte lijn

**Je hebt nog enkele dagen tijd om je belastingaangifte in te vullen. We zetten in de laatste rechte lijn nog enkele tips op een rijtje.**

De papieren belastingaangifte moet ten laatste op 30 juni naar de belastingdienst worden opgestuurd. Wie zijn aangifte online doet, via Tax-on-Web, heeft nog tijd tot 15 juli. Of je nu een voorstel van vereenvoudigde aangifte kreeg of niet, het is belangrijk de gegevens nauwkeurig te controleren.

#### Voorstel van vereenvoudigde aangifte? Opgelet!

De belastingbetaler van wie de fiscale situatie al een tijdje stabiel is, krijgt van de belastingdienst een voorstel van vereenvoudigde aangifte (VVA) toegestuurd. In 2021 is dat het geval voor ongeveer 3,75 miljoen mensen. Hierin zijn de bij de belastingdienst gekende gegevens verwerkt en wordt dus een fiscaal 'voorstel' gedaan. Sowieso moet je deze gegevens nauwkeurig controleren.

- **Zijn de gegevens correct?** Dat is goed nieuws. Je moet helemaal niets doen. Je krijgt automatisch je aanslagbiljet toegestuurd en dit ten laatste op 30 juni 2022.
- **Zijn de gegevens niet correct?** Dan moet je de wijzigingen digitaal via [www.myminf.be](http://www.myminf.be) (ten laatste 15 juli) of op papier doorgeven (ten laatste 30 juni)

Veel voorkomende correcties gaan bijvoorbeeld over:

- een verandering in je gezinssamenstelling
- een recente verhuis
- recente aankoop van een woning en afsluiting van een hypotheclair krediet
- aftrekbare kosten voor kinderopvang
- de aankoop van dienstencheques
- de betaling of ontvangst van onderhoudsgeld
- ...

#### Woon-werkverkeer

De federale ombudsdienst ontving vorig jaar een aanzienlijk aantal klachten over de vrijstelling van vervoerskosten in het voorstel van vereenvoudigde aangifte. Hoe zit dat nu?

- Krijg je van je werkgever een vergoeding voor afgelegde kilometers met de fiets? Dan kan de ontvangen kilometervergoeding vrijgesteld worden tot een maximumbedrag van 0,24 euro per afgelegde kilometer.
- Krijg je een vergoeding voor woon-werkverkeer met een ander vervoermiddel (auto, moto ...), dan wordt de vergoeding tot 410 euro per jaar vrijgesteld van belasting.
- Betaalt je werkgever je openbaar vervoersabonnement? Dan is het volledige bedrag vrijgesteld van belastingen. Het bedrag van de rijstelling (code 1255) moet dan overeenkomen met het bedrag van de vervoerskosten (code 1254). Indien vak 1255 leeg blijft, wordt het minimumbedrag van 410 euro automatisch toegekend. ■

## Opgelet! Combineerde je in 2020 tijdelijke werkloosheid met werk?

De kans bestaat dat je volgend jaar een gepeperde belastingrag afgehouden aan de bron lager ligt dan wat je uiteindelijk aan be-

lastingen moeten betalen. Je hield dus netto misschien meer over dan je had verwacht tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid. Het

ABVV heeft meermaals geprobeerd deze scheve situatie recht te laten trekken. Voorlopig tevergeefs. Hou hier dus zeker rekening mee.

➔ Meer informatie? Surf naar <https://financien.belgium.be>.

➔ Je kan ook telefonisch terecht bij de FOD Financiën op het nummer 02 572 57 57.

➔ Sommige ABVV-gewesten begeleiden leden met het invullen van de belastingen. Je kan hiernaar informeren via [www.abvv.be/gewestelijken](http://www.abvv.be/gewestelijken).



# De Nieuwe Werker gaat digitaal!

2021 wordt een jaar van verandering voor De Nieuwe Werker. Vanaf september vind je je ledenblad op een splinternieuwe website en mobiele applicatie. De abonnees krijgen ook regelmatig gepersonaliseerde nieuwsbrieven toegestuurd.

Vanaf september kan je terecht op [www.denieuwewerker.be](http://www.denieuwewerker.be), de nieuwe website die vandaag nog volop in de steigers staat. Je vindt er nog steeds al je gebruikelijke rubrieken. Maar daar komen bij: video's, podcasts, bijdragen van experts en veel meer. Regelmatige updates en een gepersonaliseerde nieuwsbrief houden je op de hoogte van de sociale en syndicale actualiteit.

## En de papieren versie?

De papieren Nieuwe Werker verdwijnt niet! Wie wil krijgt die nog steeds in de bus.

- **Communiceer jij al via digitale weg met het ABVV?** Dan krijg je vanaf nu De Nieuwe Werker digitaal toegestuurd. Wil je liever papier? Dan volstaat een seintje per mail of via onze website.
- **Verloopt alle communicatie met het ABVV nog via klassieke weg, met de post?** Dan krijg je De Nieuwe Werker op papier toegestuurd. Heb je liever geen papier? Dan kan je je online inschrijven voor De digitale Nieuwe Werker.

De papieren versie verschijnt vanaf het najaar één keer om de twee maanden, en niet langer elke maand. Het laat ons toe onze ecologische voetafdruk aanzienlijk te verkleinen en toch iedereen op verschillende manieren te bereiken.

Je kan op elk moment je voorkeuren aanpassen. ■

**Schrijf je nu alvast in op [www.denieuwewerker.be](http://www.denieuwewerker.be)!**

Afspraak in september.



# Activeer grote vermogens voor groene relance

Een belasting op nettovermogens zou een krachtmiddel zijn om de Europese economie een stevige en meer dan nodige duw in de rug te geven en tegelijk de omwenteling naar een groene economie te financieren.



De Europese Unie gaat, net als de rest van de wereld, door een ongeziene dubbele crisis. Enerzijds hebben we meer dan een jaar coronapandemie achter de kiezen, een gezondheids crisis zoals we die sinds de uitbraak van de Spaanse griep in 1918 niet meer gezien hadden. Gevolg: ongeveer vier miljoen doden wereldwijd, waarvan ruim 25.000 in ons land.

Daar bovenop kwam een economische neergang die in scherpte zijn gelijke niet kent. De laatste economische schok van dit kaliber, alhoewel minder plotseling, dateert van de jaren 1930, in gang gezet door de beurscrash van 1929. Gevolg vandaag: een economische krimp van ruim zes procent over de volledige Europese Unie.

## Oude normaal

Een terugkeer naar de orde van de dag, alsof er niets is gebeurd, zou geen optie mogen zijn. De wereld moet door corona enkele fundamentele transformaties ondergaan. Met wat rommelen in de marge gaan we er niet geraken.

De Europese Unie debatteert al jaren over welke vormen van belasting geld in het laatje kunnen brengen en tegelijk een wapen vormen in de strijd tegen milieuvervuiling en klimaatverandering.

In het kader van de Europese Green Deal, het grootschalige investeringsplan dat de Europese economie moet vergroenen, betalen de lidstaten bijvoorbeeld in functie

van de productie van niet-herbruikbare plastics. Aangezien deze productie zwaar wordt ontmoedigd, ziet het er niet naar uit dat dit soort belasting veel geld in het Europees laatje zal brengen.

Daarnaast is er het belasten van het gebruik van fossiele brandstoffen en de afbouw van subsidies van de fossiele industrie. De luchtvaartindustrie, bijvoorbeeld, geniet doorheen de Europese Unie van zeer voordelige fiscale regimes. Afbouw van dit soort indirecte subsidies zou meer dan 55 miljard euro opbrengen. Daarbij moet opgemerkt worden dat de belastinginkomsten per definitie afnemen naarmate belastingen op fossiele brandstoffen effectiever wordt en dus het gebruik van die vervuulende brandstoffen afneemt.

Het tegenstrijdige aan deze maatregelen is als volgt: hoe succesvoller een belasting om gedrag te beïnvloeden, hoe minder geld de belasting in het laatje brengt om, bijvoorbeeld, de strijd tegen klimaatverandering te financieren. Volgens onderzoek van de Foundation for European Progressive Studies (FEPS) kan een belasting op nettovermogens hierop een antwoord bieden: enerzijds kunnen de miljarden aan belastingopbrengsten de Europese economie helpen vergroenen. Anderzijds is het een sterk wapen tegen de vermogensongelijkheid.

## Vermogensongelijkheid

“De vermogensongelijkheid stijgt

in België”, zo lasen we vorig jaar in de krant De Tijd (11 mei). “De 20 procent rijkste gezinnen bezit 64 procent van het totaal nettovermogen” (nettovermogen is het totaal van de bezittingen min de uitstaande schulden). Het is niet voor iedereen rozengeur en manschijn. Enkel de rijkste Belgen zagen hun vermogen tussen 2014 en 2017 toenemen. Zelfs tijdens coronajaar 2020 slaagden alle Belgen samen erin hun nettovermogen te doen toenemen met 137 miljard euro (De Tijd, 14 april 2021). Dit was vooral te wijten aan stijgende vastgoedprijzen en door bijkomend sparen omdat vele niet-essentiële winkels de deuren dicht hielden. Een gemiddelde Belg bezit een nettovermogen van 244.000 euro.

Spreken van een gemiddelde doet uitschijnen dat elke doorsnee Belg dit soort bedragen bezit. Dat is natuurlijk absoluut niet het geval. Zo lezen we nog in de tijd: “Die gemiddelden worden opgekrikt door multimiljonairs en verbergen grote verschillen. Zowat twee derde van de gezinnen bezit minder dan het gemiddelde, een derde bezit meer.” Er is dus een grote vermogensongelijkheid, ook in ons land.

## Wat brengt dit nu op?

Veel economen – waaronder de Fransman Thomas Piketty – hielden de laatste jaren pleidooien voor vermogensbelasting als middel om de staatskas te spekken. En die moet gespekt worden om de grootschalige investeringen te financieren voor de vergroening en verduur-





## Over Model 4, de 'vermogensgrens'

Dit 'wealth cap model' is een voorstel van de Franse econoom Thomas Piketty, die in 2013 wereldberoemd werd met zijn boek 'Kapitaal in de 21ste eeuw' over inkomens- en vermogensongelijkheid. Dit systeem van vermogensbelasting is gebaseerd op het gemiddeld nettovermogen, ongeveer 260.000 euro per gezin in de 22 EU-lidstaten in het FEPS-onderzoek.

Piketty stelt een bescheiden taks van 0,5% voor op vermogens vanaf 130.000 euro (de helft van het gemiddelde); 1% voor tweemaal het gemiddelde; 2% voor vijfmaal het gemiddelde; tot 60% voor duizendmaal en 90% voor tienduizendmaal het gemiddelde. Deze laatste belasting gaat over vermogens vanaf 2,6 miljard (niet miljoen) euro. Ongeveer 60% van de Europese huishoudens zou in dit model helemaal geen vermogensbelasting betalen. De inkomensongelijkheid zou in dit model drastisch afnemen en de allergrootste vermogens zouden jaar na jaar dalen tot een effectieve maximumgrens van 260 miljoen euro netto.

zaming van de economie. Voor een vermogensbelasting valt heel wat te zeggen, aangezien wereldwijd de tien procent rijksten verantwoordelijk zijn voor bijna de helft (45%) van de koolstofuitstoot. Als we dan toch van "de vervuiler betaalt" een realiteit willen maken ... Vermogensbelasting in combinatie met een progressieve inkomensbelasting, zoals we die in ons land kennen, zijn hiertoe de sleutel, in tegenstelling tot regressieve taken

zoals een brandstoftaks, die in Frankrijk in 2019 tot langdurige sociale onrust leidde onder de zogenaamde 'gele hesjes'.

Het FEPS-onderzoek spitst zich toe op vier modellen (zie tabel), waarbij het eerste model zo'n 192 miljard euro per jaar oplevert. Het uitgebreide model 4 kan tot 1.281 miljard dollar opleveren. Een Europese nettovermogenstaks kan volgens het FEPS een "aanzien-

lijke bijdrage leveren om de dubbele crisis van enerzijds de coronagevolgen en anderzijds de klimaatverandering aan te pakken. Een nettovermogensbelasting is niet alleen aantrekkelijk omdat het veel meer geld in het laatje brengt dan andere taken die op dit ogenblik binnen de EU worden besproken, maar ook omdat die de kans biedt om historische hoge vermogensongelijkheid in Europa drastisch te doen afnemen." ■

**Vier modellen van Europese vermogenstaks. Hierop is duidelijk te zien hoe weinig mensen in werkelijkheid tot het 'handvol gelukkigen' behoren dat uiteindelijk zal bijdragen via een belasting op nettovermogens.**

	Model 1 vlaktaks	Model 2 licht progressief	Model 3 sterk progressief	Model 4 'vermogensgrens'	
Deel van de bevolking dat helemaal niets betaalt	97%	97%	99%	59%	
Belastingsschijf	Percentage	Percentage	Percentage	Belastingsschijf	Percentage
Vanaf 1 miljoen (= 3% rijkste of 5,4 miljoen gezinnen)	2%	1%	0%	0,5x gemiddelde	0,1%
Vanaf 2 miljoen (= 1% rijkste of 1,9 miljoen gezinnen)		2%	2%	2x gemiddelde	1%
Vanaf 5 miljoen (= 0,3% rijkste of 550.000 gezinnen)		3%	3%	5x gemiddelde	2%
Vanaf 10 miljoen (= 0,1% rijkste of 220.000 gezinnen)			5%	10x gemiddelde	5%
Vanaf 50 miljoen (= 0,01% rijkste of 23.000 gezinnen)			7%	100x gemiddelde	10%
Vanaf 100 miljoen (= 0,005% rijkste of 9.000 gezinnen)			8%	10.000x gemiddelde	60%
Vanaf 500 miljoen (= 0,001% rijkste of 1.200 gezinnen)			10%	10.000x gemiddelde	90%



## ABVV-Jongeren lanceert zomercampagne met infoweek

Heel wat jongeren verlaten in juni de schoolbanken. Soms is dat voor even, soms definitief. ABVV-jongeren, onze jongerenvakbond, organiseert daarom eind juni een digitale infoweek. Elke dag van 28 juni tot 2 juli kaarten onze jongerenmedewerkers een ander onderwerp aan op Facebook Live om tieners te begeleiden tijdens hun eerste stappen op de arbeidsmarkt.

- Maandag 28 juni om 17u: Afgestudeerd, wat nu
- Dinsdag 29 juni om 17u: Jobstudent
- Woensdag 30 juni om 17u: VDAB
- Donderdag 1 juli om 17u: Je eerste job
- Vrijdag 2 juli om 17u: De vakbond

Afspraak op de Facebookpagina van ABVV-Jongeren en check zeker onze website [ABVV-jongeren.be](http://ABVV-jongeren.be) voor meer info. Je vindt er brochures, webinars en de gegevens van alle ABVV-kantoren waar je met je vragen terecht kan. ■

## Op Vlaams Opleidingsverlof (VOV) volgend schooljaar? Dit moet je weten

De Vlaamse overheid zal tijdens het schooljaar 2021-2022 het recht op het Vlaams opleidingsverlof (VOV) tijdelijk uitbreiden. Nu kan je maximaal 125 uur verlof per jaar nemen voor een opleiding, maar als experiment verdubbelt dat nu tot 250 uur. Tijdens het verlof mag je afwezig zijn om lessen bij te wonen of te studeren met behoud van loon tot maximaal 2.987 euro bruto voor schooljaar 2021-2022.

De werkgever zal in het experiment een uitdrukkelijke rol spelen dan voordien. Opleidingsverlof kan je nu alleen op eigen initiatief nemen, maar binnenkort kan ook je werkgever 125 uur VOV vrijblijvend voorstellen. Die opleiding moet bovendien niets te maken hebben met je functie. Zo blijven opleidingen die nodig zijn voor je job ten laste van de werkgever. Of je het voorstel aanvaardt, beslis je zelf. Als je naast dat voorstel op eigen initiatief wil bijstuderen, kan je in totaal dus 250 uur afwezig zijn. Jij kan 125 uur zelf kiezen en je werkgever krijgt ook 125 uur.

### Minstens 32 uur opleiding

Om van het VOV te genieten, moet je minstens 32 uur aan opleidingen volgen. Maar tijdens het schooljaar

2021-2022 moeten die niet meer bij dezelfde opleidingsverstrekker doorgaan. Daardoor kan je meerdere korte opleidingen volgen. Benieuwd naar de opleidingsmogelijkheden? Alle VOV-opleidingen vind je op [www.vlaanderen.be/opleidingsdatabank](http://www.vlaanderen.be/opleidingsdatabank). ■

Werknemersafgevaardigde? Breng dan je collega's op de hoogte van het experiment en moedig hen aan een opleiding te volgen. Volg ook de planning van het opleidingsverlof in de ondernemingsraad op. Succesverhalen of eventuele conflicten kan je ons sturen op [vov@vlaamsabvv.be](mailto:vov@vlaamsabvv.be), dan houden we daar rekening mee tijdens de beoordeling.

Wil je meer weten over het Vlaams opleidingsverlof? Een uitgebreide brochure kan je vinden via de QR-code.





# Volg onze gratis webinars voor werkenden en werkzoekenden

## Webinar 'Aan de slag met de VDAB tools?'

- **Dinsdag 13 juli van 14 tot 15.30u of woensdag 18 augustus van 10 tot 11.30u**

Vlotter vacatures opvolgen via VDAB? Leren werken met je online VDAB-dossier? We leggen je uit hoe je je online dossier kan gebruiken om sneller (ander) werk te vinden en wat VDAB van je verwacht als je werkzoekend wordt of bent. We leren ook hoe je je online profiel vervolledigt en zo je kansen op een passende job vergroot.



➔ [Inschrijven kan via deze QR-code](#)

## Online workshop 'Hoe bereid je je voor op de jobs van morgen? Digitaal werk(t)!'

- **Maandag 5 juli van 9.30 tot 12.30u of woensdag 22 september van 9.30 tot 12.30u**

In deze interactieve workshop leer je hoe de arbeidsmarkt er vandaag uitziet en hoe jobs snel veranderen. We geven je inzicht in welke kennis en vaardigheden van werknemers worden verwacht. Zo kan jij je beter voorbereiden op de jobs van morgen.



➔ [Inschrijven kan via deze QR-code](#)

## Webinar 'Waarom een opleiding volgen een goed idee is'

- **Dinsdag 3 augustus van 14 tot 15.30u of donderdag 16 september van 10 tot 11.30u**

Na dit webinar ken je verschillende manieren om je bij te scholen en weet je waar je rekening mee moet houden als je een opleiding kiest. We vertellen ook welke maatregelen er bestaan om een opleiding te combineren met je werk, je werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering.



➔ [Inschrijven kan via deze QR-code](#)

## Webinar 'Terug aan het werk na arbeidsongeschiktheid'

- **Woensdag 22 september van 10 tot 11.40u**

Dit webinar is voor wie ziek is, nog een arbeidscontract heeft en met vragen zit rond een mogelijke werkhervatting en re-integratie. Wij helpen je om de regelgeving te begrijpen en vooruit te kijken naar de toekomst.



➔ [Inschrijven kan via deze QR-code](#)

## Kennismakingswebinar 'Hoe kan loopbaanbegeleiding me helpen?'

- **Donderdag 23 september van 12 tot 13u**

Kom te weten of loopbaanbegeleiding iets voor jou is en hoe onze ABVV-loopbaanbegeleiders het aanpakken. Je kan live chatten met hen en meteen een afspraak maken als je dat wil.



➔ [Inschrijven kan via deze QR-code](#)



IK BEN KLIMAAT  
KAMERAAD.DE  
POWERED BY VLAAMS ABVV

## Vier tips voor duurzamer watergebruik in je bedrijf

Hoewel het in België voldoende regent, is waterschaarste ook hier een reëel risico. De klimaatverandering en onze dichte bebouwing zijn de grootste boosdoeners. Er zijn alsmaar meer droogteperiodes afgewisseld met intensere regenval. Omdat een groot deel van onze grondoppervlakte verhard is met beton of asfalt, kan het water de bodem niet in. Daarom moeten we zorgzamer met drinkbaar water omgaan en met deze tips kan het ook op jouw bedrijf.

### 1 Aandacht!

Gewoon door aandachtig te zijn, kan je al water besparen. Zet een eerste stap naar duurzaam watergebruik door kranen niet onnodig te laten lopen en door lekken te melden en te laten herstellen.

### 2 Meten is weten: vraag naar de waterbalans

Gebruik je informatierechten in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) om meer te weten te komen over het waterverbruik. Zijn er veel verschillende plaatsen waar veel water verdwijnt? Vraag dan om een waterbalans op te laten stellen. Op die manier krijgt je bedrijf een beter beeld van de waterstromen en kunnen er gerichte maatregelen worden genomen.

### 3 Gebruik regenwater

Hemelwater is gratis maar vloeit vaak meteen de riolering binnen. In nieuwe gebouwen of installaties is het opvangen van regenwater verplicht, maar ook voor bestaande installaties kan het interessant zijn. Het doorspoelen van het sanitair kan zo met regenwater, maar werk je in een bedrijf dat veel water verbruikt? Dan kan het een optie zijn om hemelwater te

zuiveren en ook in te zetten in bedrijfsprocessen. Ga na of je werkgever het gebruik van regenwater al eens onderzocht. Gaat je bedrijf al aan de slag met de zuivering van regenwater? Stel dan de vraag of er opties zijn om de waterkringloop te sluiten en afvalwaterstromen te hergebruiken.

### 4 Onthard eens een parking

Grote verharde oppervlakken zoals parkings zorgen ervoor dat hemelwater niet in de bodem kan. Er zijn waterdoorlatende alternatieven maar verhardingen volledig wegnemen kan je bedrijfsomgeving ook gewoon aangenamer en groener maken. Is er in de buurt een risico op wateroverlast? Dan zal het ontharden van de bedrijfsparking niet alleen de grondwatervoorraad opnieuw helpen aanvullen maar het risico op waterlast ook verkleinen.

### Ondersteuning nodig?

Vragen? Hulp nodig? Het milieuteam van het Vlaams ABVV wil je ondersteunen. Contacteer ons op [milieu@vlaamsabvv.be](mailto:milieu@vlaamsabvv.be). Als je al syndicaal rond water op je bedrijf werkt, deel dan zeker ook jouw ervaringen. Jouw verhaal kan andere militanten inspireren. ■

**Linx+**

ABVV-partner in vrije tijd

Wandel mee  
door de sociale  
geschiedenis

### Antwerpen Anders Bekeken

Kom te weten hoe de moord op twee socialistische militanten uitmondde in de grootste staking ooit en zo het begin van de sociale zekerheid inleidde. Ken jij het historisch erfgoed van de Antwerpse havenarbeid? En waarom is de Oude Leeuwenrui zo'n belangrijk plek in de arbeidersstrijd voor het algemeen stemrecht?

### Gent Anders Bekeken

In Gent is de socialistische geschiedenis alom aanwezig. Straten en pleinen, monumenten en andere gebouwen getuigen daarvan. In deze wandeling in sappig Gents kom je onder meer alles te weten over De Groote Magazijnen en Ons Huis, de eerste bakkerij van de Vooruit, het geboortehuis van Anseele, de Bank van de Arbeid en Feestpaleis Vooruit.

### Zaventem Anders Bekeken

Zaventem, voor velen de gemeente van onze nationale luchthaven, maar eigenlijk is dit een redelijk jonge bedrijfstak. Tot aan WOII was er van de luchthaven zoals we die nu kennen geen sprake. Voor 1830 was Zaventem een agrarische gemeente. De industrialisering had alles te maken met de aanwezigheid van rivieren en beken met de bijhorende molens om graan te malen...

➔ Meer info op [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be).



Lees de  
nieuwe  
Linxuit

Linxuit is het drie-  
maandelijks ma-  
gazine van Linx+.

In dit nieuwe nummer lees je onder andere over hoe de 8-urendag ook tot meer vrije tijd leidde, hoe we een broodrevolutie meemaakten en waarom de kraan op de ex-Boelwerf moet gered worden.

[www.linxplus.be/magazine](http://www.linxplus.be/magazine)

## Samen aan de slag

Na de sociale verkiezingen verwelkomt het ABVV een grote instroom aan nieuwe militanten. Vorming & Actie (V&A), de interprofessionele vormingsdienst van het ABVV, bood hen voor het eerst een nieuwe basisvorming aan. Jorik Cleenders, vormingswerker in Vlaams-Brabant, blikt terug op het voorbije vormingsjaar.

# “Vorming verbindt en emancipeert militanten”

**De basisvorming van Vorming & Actie focust in het eerste jaar op ‘de eerste stappen als afgevaardigde in het sociaal overleg’. Je zag een heleboel nieuwe militanten, hoe pak je dat aan?**

Jorik: “Als vormingswerkers proberen we eerst te kijken naar de verschillende situaties. Een delegee die bijvoorbeeld in een team wil meedraaien, ondersteunen we door hun rol daarbinnen te vinden. Maar staat iemand er alleen voor? Dan moet die vooral de weg in de overlegstructuren vinden.”

“Wat bespreek ik in de ondernemingsraad en wat hoort thuis in het Comité? Kan ik iets verwezenlijken zonder verkozen te zijn? Dat zijn voorbeelden van vragen waar we mee starten na de sociale verkiezingen. Daarbij leggen we de nadruk op de praktijk. We werken met concrete problemen die deelnemers op de werkvloer ervaren en de stappen die zij kunnen zetten.”

**Jullie werken interprofessioneel, wat wil zeggen dat je werkt in Vlaams-Brabant en deelnemers van verschillende sectoren samen in één groep hebt. Verschillen die eerste stappen naargelang in welke sector ze werken?**

Jorik: “Er zitten zeker verschillen tussen sectoren, maar ook hoe ondernemingen werken binnen dezelfde sector kan verschillen. We achterhalen die verschillen en bediscussiëren ze. Naast een brede basis van thema’s die we elke startende delegee willen meegeven (overlegstructuren, wetgeving, communicatie-skills), proberen we deelnemers ook individueel te versterken.”

**Dat kan alleen tot boeiende werkingen leiden.**

Jorik: “Vorming verbindt en emancipeert. We geloven sterk in het uitwisselen van ervaringen tussen deelnemers uit verschillende bedrijven en sectoren. Een delegee leert zo nieuwe mensen kennen, waarvan die kan leren en achteraf ook kan contacteren over gedeelde problemen op het werk. Vorming zorgt zo ook voor de uitbreiding van het netwerk van de delegee.” ■

## Interprofessionele vorming in de praktijk

Komt het door de coronacrisis of is het een algemene trend in de maatschappij? Seppe\* werkt met geplateerde jongeren, Francine\* staat achter de kassa van een grote supermarkt en Faik\* rijdt met de bus. Allen ondervinden ze een grote toename van agressie op het werk. Ze deelden ervaringen en dachten samen na over oplossingen. Samen zochten we naar trainingen om met agressie om te gaan en dachten we na over hoe we deze problematiek konden aanpakken in de overlegorganen.

Soms zijn problemen te groot om op te lossen in een vijfdaagse opleiding. Maar deze drie deelnemers hebben niet alleen ervaringen gedeeld, ze konden elkaar versterken.

➔ **Vorming & Actie in je gewest? Meer info en het vormingsaanbod 2021-2022 vind je (vanaf eind juli) op de gewestelijke ABVV-websites en op [vlaamsabvv.be/voormilitanten](http://vlaamsabvv.be/voormilitanten).**

# Komen er binnenkort 'Zones zonder langdurige werkloosheid' in Brussel?

In het meerderheidsakkoord heeft de Brusselse regering zich ertoe verbonden "zones zonder langdurig werklozen" te testen. Het project is geïnspireerd op een Frans initiatief dat in 2017 van start is gegaan, "Territoires zéro chômeur de longue durée" of TZCLD. Het is de bedoeling dat in een bepaalde zone elke langdurige werkloze toegang krijgt tot een vaste baan, terwijl tegelijk de onbeantwoorde noden in die zone worden ingevuld. De aanpak moet vrijwillig zijn en gebaseerd op de vaardigheden, de kennis en de motivatie van de werkzoekende.

Het project moet verder afgebakend worden, en de financiering ervan is nog niet rond. De Brusselse regering heeft in haar relanceplan een aanvraag tot financiering van het project ingediend bij de Europese Commissie.

## Goede bedoelingen ... maar in de praktijk?

Dit pilootproject heeft de verdienste dat het de problematiek van de langdurige werkloosheid opnieuw op de agenda zet. Het betekent ook een wijziging van de aanpak van het huidige activeringsbeleid (en dat het ABVV al lang op de korrel neemt). Het is op zich zeer positief dat werknemers die zware moeilijkheden ondervinden in de toegang tot de traditionele arbeidsmarkt, anders worden benaderd. En dat ze de onzinnigheid van de regelmatige controles van hun zoektocht naar werk niet meer moeten ondergaan.

Op papier lijkt dus alles prima in orde ... In de praktijk echter moeten de nodige voorzorgsmaatregelen worden voorzien met de sociale partners opdat dit experiment niet ontspooit, en zodat het wordt uitgebouwd tot een sociaal experiment dat ten goede komt aan zo veel mogelijk mensen. Wij zien namelijk enkele valkuilen.

## Minimumloon, maximum onzekerheid

Het loon van de werknemers die aan dit experiment gaan deelnemen, ligt nog niet vast. Momenteel liggen drie scenario's ter tafel: een minimumloon, een loon dat overeenkomt met de barema's van de beroepsinschakeling (PC 329.02) en een loon dat overeenkomt met 14 euro bruto per uur. De bal ligt in het kamp van de overheid, maar voor het ABVV moeten de werknemers met hun loon waardig kunnen rondkomen. In

dit experiment, maar ook elders, moet het loon worden opgetrokken tot 14 euro bruto per uur.

## Halt aan onnodige toename van structuren

Het pilootproject voorziet een verankering in een op te richten lokale stuurgroep per doelgebied. De werkzoekenden worden tewerkgesteld via de oprichting van 'tewerkstellingsondernemingen'. Is het nodig nieuwe controle- en beheerstructuren op te zetten wanneer deze taken kunnen worden toevertrouwd aan bestaande plaatselijke actoren (PWA's of 'missions locales', inschakelings-vzw's), die reeds over een solide basis en een gedegen terreinkennis beschikken? Dit voornemen druist in tegen de oproep van het ABVV om de bestaande instrumenten volop te benutten. Het aantal structuren vermenigvuldigen is kennis en middelen verspillen die beter kunnen worden besteed aan 1) een hogere verloning van de werknemers of 2) een sterkere sociale ondersteuning van de vrijwillige deelnemers aan het pilootproject.

## Experiment dat iedereen ten goede komt

Het is ook van essentieel belang te waken over de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Door de ongelijke situatie tussen mannen en vrouwen op te heffen moeten ook vrouwen kunnen deelnemen (gelijke toegang tot activiteiten, kinderopvang, enz.). Het Brusselse project moet dus vooraf vanuit een genderperspectief worden geëvalueerd, of zelfs gecorrigeerd, en moet bij voorrang worden gericht op de burgers die het verst van de arbeidsmarkt af staan.

Een van de essentiële elementen die op lange termijn moeten worden gewaarborgd, is het vrijwillige karakter ervan: hiertoe zal het systeem van activering moeten worden herzien voor de betrokken werknemers. Last but not least, zelfs indien het project slechts 250 banen over een periode van vijf jaar viseert (een druppel op een gloeiende plaat vergeleken met de 55.000 langdurig werklozen in het Brussels Gewest), mag deze nieuwe benadering van langdurige werkloosheid in de toekomst niet worden misbruikt om de werkloosheidsuitkeringen in de tijd te beperken. ABVV-Brussel volgt dit experiment op de voet om te vermijden dat onaanvaardbare ontsporingen voor de werknemers de - lovenswaardige - intentie van herinschakeling in de weg staan. ■

## Jongeren

# Jongeren slaan zich door de coronacrisis

In een vorige editie van De Nieuwe Werker toonden we al aan dat het coronavirus een ongelijkheidsvirus is. De overgrote meerderheid van de slachtoffers valt bij de oudere bevolking. De economische gevolgen hakken er ook zwaar in, maar daar zien we een andere verdeling van het leed. De economische situatie ten gevolge van het coronavirus treft sociaaleconomisch zwakkere groepen het hardst

Ook jongeren krijgen het hard te verduren. Een groot deel van het sociaal leven viel stil, studerende jongeren bleven thuis, de economische perspectieven zien er niet per se rooskleurig uit en de psychologische impact blijft vaak onderbelicht. ►



## Mentaal welzijn

## ▶ Jong zijn in tijden van Covid

Covid is voor iedereen een ingewikkelde beproeving geweest. Maar het is nog moeilijker geweest voor bepaalde groepen van de bevolking, zoals eerstelijns-werkers, maar ook voor degenen die te vaak vergeten worden: jongeren – de eerste sociale slachtoffers van deze ongeziene crisis.

Bij het begin van de Covid-crisis werden de jongeren met verschillende moeilijkheden geconfronteerd. Eerst moesten zij de lessen op afstand volgen (school of universiteit). Deze nieuwe vorm van opgelegd onderwijs, gekoppeld aan de sluiting van verschillende sectoren, creëerde een gevoel van isolement: geen school meer, geen uitstapjes, geen sport, geen bioscoop meer ... De lijst was (al te) lang.

### Schaarse jobs

Wat werkgelegenheid betreft, de studentenbaantjes zijn schaars geworden. Volgens cijfers van de Federatie van Franstalige Studenten (FEF) heeft bijna 32 procent van de studenten hun baan geheel of gedeeltelijk verloren. Meer dan een kwart van hen heeft dit inkomen nodig om in hun levensonderhoud te voorzien en huisvesting te betalen. Maar dit banenverlies gaf geen toegang tot een vervangingsinkomen, aangezien werkloosheid onder studenten niet in aanmerking komt voor een uitkering tijdelijke werkloosheid omwille van corona.

Andere jongeren die al werk hadden, vooral in essentiële sectoren, zijn tijdens de crisis blijven werken. Dit is bijvoorbeeld het geval van de ABVV-jongere, Raphaël D'Elia, die aan het begin van de crisis aan het werk was in een vzw die zich bezighield met sociale huisvesting. "In het begin werden

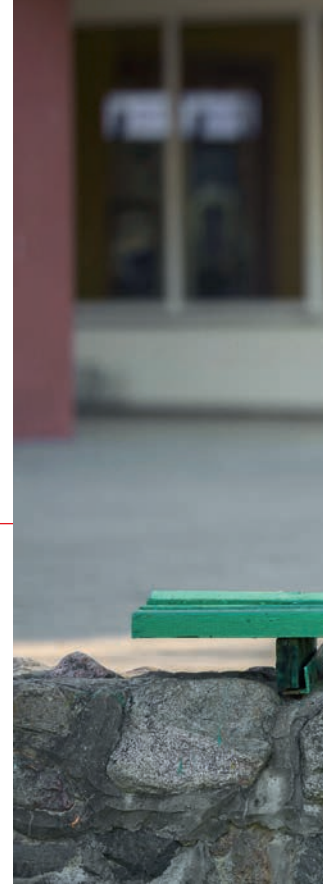
de regels inzake afstand houden en andere preventie-maatregelen niet nageleefd. Wij moesten er bij de directie op aandringen dat die wél nageleefd werden. De werknemers hadden niet alleen het gevoel dat ze niet beschermd waren, er was ook veel stress en angst om besmet te raken. In mijn afdeling was er geen delegatie, dus nam ik die rol op mij, maar toen ik probeerde de arbeidsomstandigheden van mijn collega's te verdedigen, kreeg ik heel wat problemen met de directie."

### Depressies

Isolement, verlies van werk, werken in stresserende en ongezonde omstandigheden... Dit alles heeft een grote invloed gehad op de mentale gezondheid van de jongeren: bij 80 procent van de jongeren tussen 18 en 25 jaar was het depressieniveau hoger dan het gemiddelde. Volgens de Universiteit van Bergen namen angst en depressie onder jongeren aanzienlijk toe tussen de eerste en de tweede golf van de pandemie.

"Opvallend was ook het grote verschil tussen studenten en niet-studenten bij de leeftijdsgroep 16- tot 25-jarigen", zegt professor Arbeidsgeneeskunde Lode Godderis (KU Leuven, IDEWE) in De Morgen (10 maart 2021). "Studenten hebben het opmerkelijk moeilijker dan hun leeftijdsgenoten die werken. Die laatste groep haalt betekenis en sociale contacten uit de werkplek, terwijl studenten dat net zien wegvallen."

Jongeren hebben een grote bijdrage geleverd aan de collectieve inspanning om het virus te bestrijden, maar zij behoren tot de grootste slachtoffers van de crisis.





## Jongeren



Er rijzen verschillende vragen over hun toekomst: hoe zullen zij, aangezien het momenteel niet goed gaat op onze arbeidsmarkt, hun beroepsloopbaan starten of gewoon een baan vinden om in hun levensonderhoud te voorzien? Het ABVV en de ABVV-Jongeren zullen deze vragen aandachtig blijven opvolgen.

### 60% minder studentenjobs

Voor veel jongeren betekende het verlies van een studentenjob een forse streep door de rekening.

Student of niet, jongeren werden economisch en op vlak van mentaal welzijn zwaar getroffen door de coronacrisis en de opeenvolgende lockdowns. Jongeren deden vaker dan gemiddeld beroep op voedselhulp tijdens deze periode. Volgens cijfers van het Rode Kruis deed b landgenoten jonger dan 34 ongeveer een kwart beroep op tijdelijke werkloosheid, terwijl één op tien in diezelfde groep zijn baan verloor.

In de zomer van 2020 viel een daling van 60 procent in het aantal studentenjobs vast te stellen, hoofdzakelijk als gevolg van de sluiting van de horeca. Ongetwijfeld zullen we gelijkaardige cijfers te zien krijgen voor de eerste helft van 2021. Voor tal van jongeren heeft dit ernstige gevolgen: moeilijkheden om huur, dagelijkse boodschappen, studie- en medische uitgaven te bekostigen omdat ze hun studentenbaan nodig hebben.

Op sociale zijn de getuigenissen van depressieve jongeren schering en inslag. "Ik ben zeer vermoeid, lichamelijk maar ook mentaal. Ik koester niet meer dezelfde ambities als toen ik in het eerste jaar zat. Ik zie de toekomst bijzonder somber in. Die lijkt wel gehuld in onzekerheid", zo getuigt een Brusselse studente.

### Enkele tips voor alle jongeren

- Vertel de mensen om je heen (vrienden, familie ...) hoe je je voelt.
- Draag zorg voor je mentaal welzijn: onderneem activiteiten die je een goed gevoel geven en die je psychologisch en emotioneel welzijn bevorderen.
- Als je je overweldigd voelt door wat je voelt (angst, verdriet, woede, frustratie ...), bel dan de hulplijnen en neem contact op met gezondheidsprofessionals (artsen, psychologen ...). Ze zijn er om te luisteren en je te begeleiden.
- Studenten kunnen steun vinden bij studentenpsychologen

### Zoom 18/25

Jongeren die vóór de coronacrisis een studentenjob hadden, vaak in de horeca of evenementensector, en van die job afhankelijk waren voor hun levensonderhoud, kwam door de lockdowns zwaar in de problemen. De federale regering maakte onder de noemer 'Zoom 18/25' 24 miljoen euro vrij om via de OCMW's de jongeren in financiële moeilijkheden te ondersteunen.

De steun is niet altijd financieel, maar kan verschillende vormen aannemen (voedselpakketten, verwarming, huurwaarborg, enzovoort). Om die reden voert het OCMW een persoonlijke behoefteanalyse uit.

De maatregel 'Zoom 18/25' is er:

- Voor alle jongeren tussen 18 en 25 jaar.
- Voor alle studenten jonger dan 25 jaar die een voltijdse studie aanvangen, hernemen of voortzetten.
- Voor alle studenten ouder dan 25 jaar die met hun studies voor hun 25ste starten.

Ontvang je een beurs of kinderbijslag? Dat verhindert je niet om steun te ontvangen van het OCMW. Aarzel dus zeker niet om indien nodig contact op te nemen met je OCMW.

➔ Voor meer info surf je naar <http://bit.ly/zoom1825>



**Internationaal**

Eerste continentale CSA-bijeenkomst, 26-27 maart 2021, met onder meer Naira Leal (links)

## ▷ “Jongeren, organiseer je, je bent niet alleen”

Een gesprek met en over jonge werknemers in Latijns-Amerika.

Sinds 2017 trekt het ABVV een jongerenproject met CSA (Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas, de Syndicale Confederatie van Amerikaanse Werknemers) de belangrijkste regionale vakbondsorganisatie van het Amerikaanse continent. Wij spraken met Naira Leal, die samen met onze partner verantwoordelijk is voor het jeugdthema, over de situatie van jonge werknemers in Latijns-Amerika en over ons gemeenschappelijk project.

### **Wat zijn de werkomstandigheden van jongeren in Latijns-Amerika?**

“Die zijn nogal ingewikkeld. Vóór de covid-19-crisis hadden we te maken met grote ongelijkheid in de regio. De pandemie heeft deze situatie nog verergerd en trof vooral reeds kwetsbare sectoren en personen, zoals jongeren en vrouwen. Volgens de Internationale Arbeidsorganisatie bedroeg het werkloosheidscijfer voor jongeren tussen 15 en 24 jaar vóór de pandemie 18 procent. Dit percentage is sinds het begin van de pandemie nog gestegen. Jongeren die hun studies voltooid hebben, vinden geen werk. Veel jongeren zijn ook in de informele sector gaan werken, bijvoorbeeld als fietskoerier (maaltijden bezorgen), maar met onzekere contracten die hen geen sociale rechten of sociale zekerheid garanderen.”

### **Hoe zit het met de syndicalisatiegraad?**

“Dat hangt van het land af. In Argentinië, Brazilië en Canada is zo’n 25 à 30 procent van de werknemers aangesloten bij een vakbond. Maar in sommige Centraal-Amerikaanse landen komen ze nauwelijks aan 5 procent van de beroepsbevolking. Het gemiddelde ligt tussen 15 en 20 procent, vrij laag dus. Wat de jongeren betreft hebben we geen exacte cijfers, maar we weten wel dat die veel lager liggen. Wat is de mogelijke verklaring? Eén van de redenen is het gebrek aan democratie en het conservatief-reactionair beleid van sommige regeringen, hetgeen vakbonden ernstige schade toebrengt. Een sprekend voorbeeld hiervan is Colombia, waar de vervolging van vakbonden zeer verontrustend is. Bovendien werken, zoals eerder gezegd, veel jongeren in de informele sector en hebben zij dus geen mogelijkheid om lid te worden.”

### **Sinds 2017 heeft CSA samen met het ABVV een jongerenproject lopen. Kun je ons hier wat meer over vertellen?**

“CSA bestaat uit 48 nationale organisaties uit 21 landen, die samen 55 miljoen werknemers vertegenwoordigen. Ons doel is de mensenrechten in het algemeen en de vakbonds- en arbeidsrechten in het bij-

zonder te bevorderen. Wij hebben onder meer een jongerenproject, dat wij uitvoeren met de steun van het Internationaal Syndicaal Vormingsinstituut (ISVI) van het ABVV. Het doel van dit project is het jongerenthema bij de verschillende partners zichtbaar te maken en jonge werknemers een prominente plek te geven in de vakbondsstructuren. Want wie kan de jongeren beter vertegenwoordigen dan de jongeren zelf? En we zijn erin geslaagd. Er zijn steeds meer jonge mensen in de vakbonden. Ten slotte verrichten wij onderzoek naar de oorzaken van de lage vakbondsgraad, stellen wij instrumenten voor om meer jongeren aan te trekken, enzovoort. Het project loopt ten einde, maar er zal een nieuw project worden opgestart. Dit zal zich meer richten op de vraag hoe het ledental onder jongeren kan worden verhoogd.”

### **Als je de jongeren een boodschap moest meegeven, wat zou die dan zijn?**

“Het is belangrijk om je te organiseren. We zijn niet alleen. Velen onder ons kampen met dezelfde moeilijkheden. Door ons te verenigen en te organiseren zullen wij erin slagen dingen te veranderen, onze werkomstandigheden en onze levenskwaliteit te verbeteren.”

## ▶ **Jouw vakbond, van jongs af aan**

Student, scholier of zoek je je eerste job? ABVV-Jongeren is er voor jou.



Je kan je niet vroeg genoeg aansluiten bij een vakbond. Student of jobstudent? Of zit je in je beroepsinschakelingstijd (de wachtperiode tussen afstuderen en het moment waarop je voor het eerst recht hebt op een uitkering)? Door de bomen zie je soms het bos niet meer. ABVV-Jongeren helpt je op weg. En ook voor jongeren geldt de kracht van het getal. Samen sta je sterker dan alleen. Samen met je vakbond sta je sterk.

Bij ABVV-Jongeren kan je terecht met al je vragen die te maken hebben met de overstap van school naar arbeidsmarkt. Je kan een afspraak maken met een jongerenmedewerker in een ABVV-kantoor bij jou in de buurt. Je komt medewerkers van ABVV-Jongeren misschien wel eens bij jou aan de schoolpoort tegen om je te vragen hoe jij je toekomstige job ziet. Of je loopt hen tegen het lijf op een beurs of een estival, daar zijn ze ook regelmatig te vinden. ABVV-Jongeren beweegt, luistert en komt voor je op indien nodig!

### **Student of jobstudent?**

#### **Wat betekent ABVV-Jongeren voor jou?**

ABVV-Jongeren helpt je bij het aanvragen van een studiebeurs of bij je eerste stappen op de arbeidsmarkt. Ze verstrekken je alle info over duaal leren en stages of hoe je correct in te schrijven bij de VDAB. Je staat met een vakbond sterker in geval van problemen op je studentenjob.

Heb je een vraag over je studentenjob? Dan zoekt ABVV-Jongeren het voor je uit. Werden je rechten geschonden? Dan staan ze aan je zijde en bieden ze jou - samen met de vakcentrales of juridische dienst - zelfs gratis rechtsbijstand. Begrijp je je loonbrief of contract niet? Dan krijg je van ABVV-Jongeren een woordje uitleg. ■

- ➔ Word gratis lid via [www.abvv-jongeren.be](http://www.abvv-jongeren.be)
- ➔ Lidmaatschap is en blijft gratis. Zodra je na je studies een job vindt of een uitkering ontvangt, krijg je van ons volledig vrijblijvend alle informatie over de voordelen van betalend lidmaatschap van onze vakbond.

# Vraag Antwoord

**Jawel,  
jongeren hebben  
ook recht  
op vakantie**

## En wat is Europees verlof?

Dit is een Europees systeem dat recht geeft op betaald verlof vanaf het eerste jaar dat je werkt of weer aan de slag gaat na een periode van inactiviteit. Je moet echter minimaal drie maanden (90 kalenderdagen) gewerkt hebben voor je van dit recht kunt genieten. Dit recht blijft in verhouding tot de prestaties. Dit betekent dat je na drie maanden werken recht hebt op één week, na zes maanden op twee weken, enzovoort.

Opgelet! Het Europees betaald verlof is in feite slechts een voorschot dat zal worden ingehouden op het dubbel loon van het volgende jaar. Om ervan te kunnen genieten, moet de betrokkene contact opnemen met zijn of haar werkgever.

## 1 Wat is jeugdvakantie?

Jeugdvakantie is een aanvulling op het onvolledig recht op vakantie die normaal vergoed wordt.

## 2 Wie heeft er recht op?

De jongere die afstudeert, jonger is dan 25 jaar en ten minste één maand werkt als loontrekkende gedurende het jaar waarin hij zijn studies of opleiding heeft beëindigd, kan het jaar daarop jeugdvakantie opnemen. De jongere heeft immers nog geen volledig recht op vakantie omdat hij of zij geen volledig jaar gewerkt heeft. Vakantie wordt steeds berekend op de prestaties van het voorgaande jaar.

## 3 Berekening?

Iemand die het hele jaar heeft gewerkt, heeft het volgende jaar recht op vier weken vakantie met behoud van loon. Als je zes maanden hebt gewerkt, hebt je slechts recht op twee weken betaalde vakantie.

Voor betaalde vakantiedagen wordt vakantiegeld betaald. Voor een bediende gebeurt de betaling door de werkgever; voor een arbeider door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie of door een vakantiekas.

De jeugdvakantieregeling bepaalt dat de jonge werknemer, naast het onvolledige aantal betaalde vakantiedagen, een jeugdvakantie kan opnemen (zodat de totale vakantieperiode vier weken kan bedragen). Voor de jeugdvakantiedagen kan een jeugdvakantie-uitkering worden betaald ten laste van de werkloosheidsverzekering.

## 4 Hoe hoog is het bedrag?

De jeugdvakantie-uitkering bedraagt 65% van het brutoloon van de jongere tijdens de eerste maand waarin de jeugdvakantie wordt genomen en is begrensd tot 2.369,64 euro per maand.

Het maximumbedrag is dus 59,24 euro, berekend volgens het zesdagenstelsel. Op dit bedrag wordt een roerende voorheffing van 10,09% ingehouden.

## 5 Wanneer kan je jeugdvakantie opnemen?

Jeugdvakantie kan opgenomen worden op voorwaarde dat je bent tewerkgesteld als loontrekkende en nadat de gewone betaalde vakantiedagen (berekend op basis van de prestaties in het voorafgaande jaar) zijn uitgeput. Je bepaalt de jeugdvakantiedagen op dezelfde manier als gewone vakantiedagen, namelijk in onderling akkoord met de werkgever. Jeugdvakantie kan in één of meerdere keren worden genomen per volledige of per halve dag. De jongere is niet verplicht deze jeugdvakantiedagen op te nemen.

## 6 Hoe kun je deze uitkering krijgen?

Op het einde van de eerste maand met jeugdvakantie, moet de jongere bij zijn vakbond een aanvraag indienen. De werkgever moet ook een elektronische aangifte indienen en bezorgt de jongere een afgedrukte versie van deze verklaring. ■

## Jongeren staan op om **sterkere vakbonden** op te bouwen

Jonge syndicalisten willen meer dan ooit hun verantwoordelijkheid nemen, zich engageren en de uitdaging aangaan.

“Geen toekomst zonder jongeren.” De boodschap van de jonge syndicalisten tijdens het IndustriAll Europe-congres (industriesectoren) en het UNI Youth World Online Forum (dienstensectoren) van deze maand was duidelijk. Syndicalisten tussen 18 en 35 uit de hele wereld waren aanwezig: ze deelden er hun ervaringen en kwamen samen om aan een sterkere toekomst te bouwen. Ook de Algemene Centrale - ABVV was goed vertegenwoordigd. Enkele getuigenissen.

### Wat onthoud je van deze virtuele ontmoeting?

**Thomas:** “Het is zeer verrijkend om de getuigenissen van andere vakbondsleden te horen. Afhankelijk van het land, zijn onze rechten verschillend. In België worden wij als delegatie gerespecteerd, maar dat is niet overal het geval.”

**Ayoub:** “Het was heel interessant om de getuigenissen, realiteiten en de strijdverhalen van iedereen te horen. De conflicten zijn soms erg hevig en in vele landen boeken de vakbonden, ondanks de mobilisatie, geen vooruitgang. De werkgever is er koning, de wet staat aan diens kant. Het is echt gek. We hebben het goed in België; er wordt naar de vakbond geluisterd en die slaagt erin om dingen te veranderen, ook al is het soms nodig om tot actie over te gaan.”



Marie en Thomas

### Wat brengen jongeren de vakbond bij?

**Ken:** “Een frisse kijk. Jongeren zullen andere ideeën hebben dan zij die al lang in de vakbeweging zitten. Door de ideeën/voorstellen van de jongeren te combineren met de bestaande ideeën, kunnen we al een grote stap vooruit gaan. Samen, ervaren en jong, kunnen we grootse dingen doen.”

**Ayoub:** “Jonge mensen spreken niet dezelfde taal. We moeten ervoor zorgen dat zaken op een andere manier worden bekeken. Stoppen met de oude recepten. Onze behoeften zijn anders dan 15 jaar geleden. De kosten van levensonderhoud zijn nu veel hoger. Er moet naar onze standpunten worden geluisterd en ze moeten worden verdedigd. Om de stem van de jongeren te laten horen, moeten wij dus ook delegee worden.”

### Hoe kunnen we de vakbeweging wereldwijd versterken?

**Marie:** “Er is nood aan meer connecties, dat is een meerwaarde. We moeten de krachten intern bundelen, meer informatie ter beschikking stellen. We moeten sterker worden, samen, en zorgen voor uniformiteit. We worden verondersteld allemaal gelijk te zijn, maar dat zijn we helaas niet op dit moment.”

**Dries:** “Het is belangrijk jongeren aan het woord te laten, te begrijpen hoe zij de zaken zien en nog meer digitale tools te hunner beschikking te stellen. Als vakbond moeten wij samenwerken aan concrete zaken, innoveren en meer interactie creëren.”

## Dienstencheques – Internationaal



## Geef huishoudwerkers het respect dat ze verdienen

Als Algemene Centrale – ABVV zetten we volop in op de rechten van huishoudpersoneel. Hun werk verdient meer respect, hogere lonen, werkzekerheid en betere werkomstandigheden. In juni zetten we dat extra in de verf met de campagne 'Respecteer hen' die zowel nationaal als internationaal oproept tot solidariteit met huishoudwerkers.

Tien jaar geleden keurde de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) conventie 189 goed die het werk van

huishoudwerkers erkent. Veel landen ondertekenden de conventie. Daardoor kregen heel wat huishoudwerkers een minimumloon en konden ze betere werkomstandigheden afdwingen.

Maar de huishoudwerkers – en dat zijn er 67 miljoen wereldwijd – krijgen nog lang niet het respect dat ze verdienen. In veel landen werken ze nog altijd zonder contract, krijgen ze geen sociale bescherming en zijn ze vaak het slachtoffer van geweld.



**Myrtle van onze partnerorganisatie Sadsawu** in Zuid-Afrika vertelt: "Huishoudwerkers hebben winst geboekt. Ze vallen nu onder de arbeidswetgeving die reeds gold voor andere werknemers. Maar het blijft moeilijk: ze krijgen lage lonen, dagelijks ontvangen we berichten over misbruik, zoals oneerlijke ontslagen of geweld. De uitvoering en de handhaving van de wetten blijft gebrekkig".



Ook in eigen land is er nog veel werk aan de winkel, getuigt **ABVV Dienstencheques-delegee Nancy**. "Het is duidelijk dat we heel zwaar werk hebben in verhouding tot het loon dat we krijgen. Er is dan ook veel armoede. Soms zijn het echt schrijnende verhalen. Iemand die veertien dagen voor het eind van de maand nog maar twintig euro heeft om van te leven bijvoorbeeld, en dat met twee kinderen." Het ABVV blijft ijveren voor een loon van minstens 14 euro per uur.

Door samen druk uit te oefenen kunnen we iets veranderen. Daarom grijpen we de verjaardag van conventie 189 aan om iedereen te overtuigen: **Respecteer hen!** ■

📌 De campagne 'Respecteer hen!' is een initiatief van onze partner FOS samen met de Algemene Centrale – ABVV en ABVV Horval. Meer info vind je op [www.accg.be](http://www.accg.be).

## Geschiedenis herhaalt zich: miljoenen voor aandeelhouders, een peulschil voor werknemers

Het farmaceutisch bedrijf Zoetis, een Amerikaanse multinational gespecialiseerd in diergezondheid, keerde in 2019 zo'n 410 miljoen euro aan dividenden uit aan de aandeelhouders. In 2020 was dat 450 miljoen euro. Het spreekt voor zich dat de gezondheids crisis geen invloed had op het bedrijf. Echter, waar miljoenen naar aandeelhouders gaan, blijft de enveloppe voor werknemers leeg.

De situatie bij Zoetis confronteert ons nogmaals met een situatie waarin het bedrijf de kassa's leeghaalt ten bate van de aandeelhouders, zonder blikken of blozen en zonder rekening te houden met de werknemers. Voor hen is dit een bittere pil om te slikken. De delegatie van ABVV Scheikunde getuigt.

### Heeft de crisis een impact gehad in je bedrijf?

"De gezondheids crisis heeft geen impact gehad voor de werkgelegenheid. We bleven op volle capaciteit draaien, en produceerden zelfs meer. Het personeel heeft zich daarbij flexibel opgesteld en

was bereid, ondanks de omstandigheden, om in het weekend te werken. Echter, ondanks de goede wil van werknemers, laat de erkenning van de werkgever te wensen over. Toen we dus hoorden dat er voor 2020 450 miljoen euro aan dividenden zou worden uitgekeerd, was dat een koude douche."

### Wat vind je van deze verdeling van dividenden aan de aandeelhouders?

"Dit is schandalig. En het gebeurt voor de ogen van onze regering, midden in deze gezondheids crisis. Dan krijgen we te horen dat ons een belachelijke loonmarge van 0,4 procent wordt voorgesteld, dat



irriteert me mateloos. We worden echt niet correct beloofd voor ons engagement, terwijl het bedrijf het dankzij ons zo goed doet."

### Wat is je relatie met het management?

"Deze uitkering van dividenden gooit olie op het vuur op het moment dat de directie een overeenkomst voor nacht- en weekendwerk wil laten goedkeuren ... om hun omzet verder te vergroten." ■

## Congres IndustriAll Europe

# Europa doen herleven, voor iedereen

IndustriAll Europe, de federatie van Europese vakbonden actief in de industrie, hield deze maand haar congres. Vanaf de start zette IndustriAll Global voorzitter Michael Vasiliadis de toon: "Wij syndicalisten moeten deze crisis aangrijpen om de verschillen glad te strijken en de voorwaarden van de meest precare jobs te verbeteren."

IndustriAll wil, door gemeenschappelijke standpunten te bepalen, efficiënte strategieën om de economische, sociale en culturele belangen van werknemers in de industrie te verdedigen. Er zijn echter uitdagingen. Ten eerste, het belang van de herindustrialisering dat duidelijk werd tijdens de coronacrisis. Deze legde de lacunes in

de toeleveringsketens bloot. De grote industrieën dachten dat delocalisatie enkel winst zou opleveren, zonder stil te staan bij de afhankelijkheid die het met zich meebracht. Vervolgens moet een eerlijke energietransitie plaatsvinden zonder de werknemers, consumenten en lokale en regionale economieën te schaden. Tot slot

moet de strijd voor het minimumloon op Europees niveau worden gestreden, opdat Europese werknemers niet met elkaar hoeven te concurreren.

De Algemene Centrale - ABVV nam deel aan dit congres. We zijn ons sterk bewust van de inzet en uitdagingen die Europa vormt voor Belgische en Europese werknemers. We willen daarbij ook nogmaals de essentiële rol van onze delegaties in de Europese ondernemingsraden (EOR) onderstrepen. Het is dankzij hen dat Europese werknemers van eenzelfde bedrijf vertegenwoordigd, geïnformeerd en verdedigd worden. ■



Rohnny Champagne en Frank Moreels



David Scheveneels

## ABVV-Metaal en BTB gaven samen BUZZE op 28 mei

Op vrijdag 28 mei 2021 organiseerden ABVV-Metaal en BTB hun BUZZE-actie: een tourrit met vier bussen langs Vlaamse wegen. Met deze gemeenschappelijke vakbondsactie vroegen we aandacht voor de acute situatie van twee noodlijdende sectoren, met name de Vlaamse busbouw- en touringcarsector.

### Voorzitters op kop

Voorzitters Rohnny Champagne (ABVV-Metaal) en Frank Moreels (BTB) reden, samen met een groep van militanten en secretarissen, mee van Brugge naar Koningshooikt met verscheidene symbolische tussenstops. **Rohnny:** "Van Hool en VDL Bus zijn bedrijven die heel wat industriële tewerkstelling creëren. Het behoud van die tewerkstelling is een absolute prioriteit. Beide ondernemingen zetten bovendien sterk in op duurzame en innovatieve mobiliteit, door bussen te ontwikkelen die worden aangedreven door elektriciteit of waterstof. Lokale industriële ontwikkeling en duurzame innovatie zijn vandaag belangrijker dan ooit. Het is dus cruciaal om de toekomst van de busproducenten in ons land op lange termijn te verankeren. Dat kan door een kader te creëren waarin onze busproducenten een faire kans maken om grote Belgische bestellingen binnen te halen. Zeker voor Van Hool is dat vandaag dé manier om een sociaal en economisch drama te vermijden."

### De route

De roadshow vatte aan op de Interparking in Brugge. Die lag er opvallend leeg en stil bij voor de tijd van het jaar. In normale precorona-tijden staat deze parking tjokvol met touringcars die hun reis naar warmer oorden aanvatten. De voorzitters kregen er de kans om de pers te woord staan en hun bezorgdheden toe te lichten. Touringcarchauffeurs zitten sedert de start van deze gezondheids crisis massaal werkloos thuis, aangezien het toerisme nog steeds op apegapen ligt. **Frank Moreels (voorzitter BTB):** "Er zijn ongeveer 3.000 touringcarchauffeurs en voor hen is de toestand zeer ernstig. In 2020 was er enorm veel tijdelijke werkloosheid en vandaag is de situatie niet beter. Een groot deel zit nog steeds thuis. Anderen zijn ondertussen van werk veranderd en rijden nu met de vrachtwagen of volgen een opleiding. We kijken naar de overheden om

de sector en haar personeel te blijven ondersteunen. Door een verlenging van de coronawerkloosheid tot einde dit jaar, en met een relanceplan voor de sector."

Daarna zette de kolonne de rit voort richting de hoofdzetel van De Lijn in Mechelen en zo naar busbouwer Van Hool in Koningshooikt, met tussenstops op snelwegparkings. Bij De Lijn kaarten we het belang aan van de aankoop van bussen en cars bij lokale producenten. **David Scheveneels (ABVV-Metaal hoofdafgevaardigde op Van Hool):** "Op 15 kilometer van het hoofdkantoor van de De Lijn ligt Van Hool, waar er op dit moment duizend stielmannen en -vrouwen werkloos thuis zitten. Dat zijn busbouwers pur sang die terug aan het werk willen. Daarom vragen we dat De Lijn kiest voor Belgische hoogtechnologische producten. Koop lokaal!"

Tijdens de tussenstops op de snelwegparkings van Wetteren en Groot-Bijgaarden legden we het pijnpunt bloot van de erbarmelijke infrastructuur waarmee vrachtwagen- en buschauffeurs te maken krijgen. Hoog tijd om te investeren in menswaardige, comfortabele en hygiënische snelwegparkings voor deze mensen die soms dagenlang op de baan vertoeven.

### Geslaagd!

Deze actiedag was op meerdere fronten een succes. Ten eerste hebben we als vakcentrales bewezen dat we aan één zeel kunnen trekken en samen een vuist kunnen maken. De noodsituatie van de busbouwers en die van de buschauffeurs zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Samen actievoeren was dan ook de enige logische aanpak. Ten tweede kregen we met onze actie uitgebreide pers aandacht: zowel nationale zender VRT als meerdere regionale zenders wijdden zendtijd aan onze actie. Dat geeft onze mensen meer zichtbaarheid en brengt ons een stap dichterbij het vinden van een duurzame oplossing.

**Daarom zeggen we: meer van dat. Want samen sterk!**

**Wie de actiedag wil herbeleven: bekijk op Facebook onze flietsende reportagevideo. ■**




**ABVV BTB**


## Heb jij de nieuwe **Be Motion** en **MagMetal** al gelezen?

De zon is eindelijk van de partij en de nieuwe MagMetal en Be Motion ook. Zoals onze leden van ons gewend zijn, houden we eraan om hen regelmatig te voorzien van een interessante mix van reportages, interviews en inspirerende verhalen. Aan zomerlektuur geen gebrek.

In deze MagMetal en Be Motion roepen historicus Vincent Scheltiens en ABVV-voorzitter in Antwerpen Bruno Verlaeck tot een strenger cordon sanitaire en de heropbouw van een hoopvol, inclusief en sociaal verhaal.

Dat we het extreemrechtse gevaar niet mogen onderschatten, bewijst de trieste verjaardag van de aanslag op Utøya. Op 22 juli 2011 richtte de rechtse extremist Anders Breivik een bloedbad aan op het Noorse eilandje Utøya, waar op dat moment een zomerkamp plaatsvond voor socialistische jongeren. MagMetal sprak met overlever Astrid Hoem.

Sectororganisatie voor de elektro-technische sector Volta organiseert een project waarbij erkende vluchtelingen een opleiding kunnen volgen en stage kunnen lopen. Lees in deze MagMetal het verhaal van Sam Islamabakhar die als Soedanees vluchteling in het project stapte en nu stage loopt bij bedrijf Veolia.

We hebben het ook over de impact van onze sectoren op het klimaat. Europa heeft ambitieuze klimaatdoelstellingen vooropgesteld die inspanningen vergen van alle sectoren. MagMetal bekijkt wat de rol van de elektrische auto kan zijn in de strijd tegen klimaatopwarming.

De eigenrijders in de transportsector worden maar al te vaak aan hun lot overgelaten. BTB werkte een dienstverlening 'op maat' uit voor deze transportarbeiders. Be Motion zoomt in op de problematiek.

De regering ziet de ernst van het probleem sociale dumping niet in. BTB blijft daarom hameren en strijden voor een verdubbeling van de inspecteurs. Je leest waarom in de nieuwe Be Motion.

Be Motion sprak tot slot met Europarlementariërs Kathleen Van Brempt en Agnes Jongerius over de transportsector, die per definitie internationaal is. "Er waait een andere wind in Europa, er is nu ook ruimte voor sociaal beleid." ■



Sven Celie  
(ABVV Metaal,  
Volvo Trucks):  
"Ons orderboek zit  
helemaal vol voor  
de rest van  
het jaar"



# E-commerce boomt

Goed nieuws voor Volvo Trucks. Tegelijk is er nood aan een beter statuut voor de koeriers.

Bij vrachtwagenproducent Volvo Trucks valt de laatste maanden goed nieuws te noteren. De fabriek doet het goed en er is werk bij de vleet. Eén van de redenen voor de sterke prestaties is het succes van de e-commerce. Sinds de coronacrisis kopen we massaal online en de vrachtwagens van Volvo zorgen ervoor dat alle goederen terechtkomen in grote verdeelcentra en opslagplaatsen. Vandaaruit zorgen koeriers van transportfirma's ervoor dat alles geleverd wordt bij de consumenten thuis.

Over de situatie op Volvo Trucks spreken we met ABVV-Metaal-hoofd-afgevaardigde Sven Celie. Met Tom Peeters, BTB-verantwoordelijke voor de sector wegvervoer en logistiek, hebben we het dan weer over de chauffeurs die alle online bestelde spullen tot aan de voordeur van de klant brengen.

”

We zijn dringend op zoek naar personeel. Er zijn meer dan 350 vacatures en we kunnen iedereen gebruiken, zowel in de logistiek als in de productie

## Veel werk op Volvo Trucks

Op Volvo Trucks is het momenteel heel druk, vertelt Sven: "Ons orderboek zit helemaal vol voor de rest van het jaar. Recent werd een productiestijging ingevoerd en na de zomer volgt nog een tweede productiestijging. Niet alleen onze fabriek in Gent doet het goed, ook in Zweden is er veel werk."

Volgens Sven zit het succes van de e-commerce er zeker voor iets tus-

sen, maar het is ook een breder verhaal: "De economie in Europa trekt weer aan. Het is nog even doorbijten, maar het lijkt erop dat het einde van de pandemie stilaan in zicht is. We hebben recent ook enkele nieuwe modellen gelanceerd en die slaan goed aan. Onze vrachtwagens worden voor heel veel verschillende dingen gebruikt. Je merkt wel dat e-commerce steeds belangrijker wordt en ik denk dat dit ook na corona zo zal blijven."

Door de stijgende vraag naar vrachtwagens komt Volvo Trucks vandaag handen tekort: "We zijn dringend op zoek naar extra personeel. Er zijn meer dan 350 vacatures en we kunnen iedereen gebruiken, zowel in de logistiek als in de productie. We vinden wel nieuwe collega's, maar het is niet evident om alle openstaande vacatures in te vullen. We werken via verschillende kanalen. Zo hebben we een samenwerking met de VDAB. Via werkplekklaren kunnen werkzoekenden bij ons een opleiding volgen en na een positieve evaluatie kunnen ze hier aan de slag. Rechtstreeks bij het bedrijf solliciteren kan natuurlijk ook."

Vandaag is het op Volvo Trucks dus alle hens aan dek, zegt Sven: "Als vakbond zetten we dan ook prioritair in op werkbaar werk en op een aanvaardbare werkdruk. We hebben daar regelmatig overleg over met de directie. De ergonomie van de werkposten wordt bijvoorbeeld uitgebreid in kaart gebracht en krijgen allemaal kleurcodes, zoals: groen, geel of bruin. De werkposten met een groene code zijn het minst belastend en we zorgen ervoor dat onze 50-plussers daar aan de slag kunnen. Op die manier blijft het haalbaar voor iedereen. De grootste uitdaging waar het bedrijf vandaag mee kampt zijn moeilijkheden om voldoende halfgeleiders tot hier te krijgen, maar dat is een probleem waar de

volledige auto-industrie momenteel mee kampt. Ook dat volgen we van dichtbij op."

## Beter statuut voor koeriers

Net zoals onze vrachtwagenbouwers op Volvo Trucks, beleven ook de koeriers drukke tijden. Er moeten immers massaal pakjes afgeleverd worden bij de mensen thuis. Uit de laatste E-commerce barometer blijkt dat er in 2020 meer dan 20.000 webshops zijn bijgekomen. In totaal zijn er in ons land nu 48.000 winkels waar je online spullen kunt bestellen. Vorig jaar werd in België voor 8,8 miljard euro verkocht via het internet.

Over de koeriers die met bestelwagens pakjes leveren, vertelt Tom Peeters het volgende: "Al deze chauffeurs werken via onderaanneming voor grote spelers als PostNL, DPD en GLS. Ze rijden wel rond met een bestelwagen met het logo van het bedrijf, maar ze hebben geen arbeidsovereenkomst bij dat bedrijf. De chauffeurs worden gedwongen om als zelfstandige, en vaak ook als schijnzelfstandige, te werken. Voor ons als BTB is het dus zeer moeilijk om deze mensen te bereiken. Strikt genomen zijn het immers geen werknemers. De arbeidsomstandigheden laten ook heel wat te wensen over. Kijk bijvoorbeeld naar de rij- en rusttijden. In tegenstelling tot grote vrachtwagens mogen bestelwagens 24 uur per dag en zeven dagen op zeven rondrijden. Ik moet niet vertellen dat dit vaak zorgt voor een enorme werkdruk, om toch maar op tijd alle pakjes af te leveren."

BTB voert al jaren strijd tegen deze vorm van sociale dumping, aldus Tom: "Onder meer via de rechtbank wordt getracht om het statuut van de chauffeurs te verbeteren en er officieel werknemers van te maken. Op die manier krijgen ze een stem binnen de onderneming en kunnen



Tom Peeters (BTB): "Wij hebben helemaal niets tegen e-commerce, maar wel tegen sociale dumping en precare werkomstandigheden in de sector. Er moet een eerlijke prijs betaald worden voor transport"

▷ ze samen met BTB over de loon- en arbeidsvoorwaarden onderhandelen. Met onze campagne 'Eigenrijders' proberen we om de koeriers te verenigen en te ondersteunen. Dat gaat over de fietskoeriers in dienst van Uber en Deliveroo, over de platformchauffeurs die rijden in opdracht van Uber, Heetch of Lyft en over de chauffeurs die pakjes leveren in opdracht van transportbedrijven. De situatie van deze mensen is vaak zeer precair en uit gesprekken blijkt ook steeds dat ze liever niet op zelfstandige basis willen werken."

”

Strikt genomen zijn veel koeriers geen werknemers maar zelfstandigen

Voor de duidelijkheid voegt Tom er nog aan toe: "Wij hebben helemaal niets tegen e-commerce, maar wel tegen de sociale dumping en precare werkomstandigheden in de sector. Er moet een eerlijke prijs betaald worden voor transport. Ook de transportfirma's worden er beter van als de regels gerespecteerd worden. Het is dus een strijd die we samen moeten voeren. Ook de consumenten moeten beseffen wat het betekent om online iets te bestellen en te verwachten dat het de volgende dag al in je brievenbus zit. Iedereen moet inzien dat transport niet gratis is. Het huidige systeem werkt alleen maar ten koste van alle chauffeurs. Gelukkig merken we dat er dingen aan het bewegen zijn. Uit een BTB-enquête bleek bijvoorbeeld dat veel consumenten bereid zijn om iets meer te betalen als dat gepaard gaat met faire arbeidsomstandigheden." ■



ABVV BTB



## Nieuw onderzoek

# Europese chauffeurs zitten vermoeid achter het stuur

ETF stelt samen met een aantal Europese vakbonden, waaronder BTB-ABVV, een nieuw Europees onderzoek voor. Hieruit blijkt dat een zeer groot deel van de Europese chauffeurs vermoeid achter het stuur zit. Op de tweedaagse conferentie 'Driver Fatigue in European Road Transport' werden de resultaten van het onderzoek diepgaander geanalyseerd en toegelicht op de persconferentie van 4 juni.

### Nood aan wetenschappelijk onderzoek

De studie, die zich richtte op professionele vrachtwagen- en bus- en carchauffeurs, werd door ETF besteld om na te gaan of het vermoeden dat veel van de Europese chauffeurs vermoeid achter het stuur zitten door wetenschappelijk onderzoek zou bevestigd kunnen worden. Wetenschappelijk onderzoek rond deze materie bleek schaars en het weinige onderzoek dat er in het verleden gebeurde was al minstens vijftien jaar oud.

Vicevoorzitter van ETF Road-sectie Tom Peeters: "Het was voor ons absoluut noodzakelijk dat een wetenschappelijk onderbouwde studie inderdaad aantoonde dat veel van de Europese beroepschauffeurs vermoeid achter hun stuur zitten." ■

## Oorzaken van de vermoeidheid

### Gebrek aan kwalitatieve en voldoende rust

Chauffeurs kunnen te weinig uitrusten wegens het gebrek aan comfortabele parkings. Dit in combinatie met het permanent aanwezig zijn in de cabine zorgt ervoor dat een chauffeur niet voldoende uitgerust aan de volgende werkdag kan beginnen. Werkstress, lawaai en lange werkdagen zijn bijkomende elementen die het gebrek aan voldoende en kwalitatieve rust veroorzaken.

### Lange werkdagen en -weken

88 procent van de vrachtwagenchauffeurs en 60 procent van de bus- en autocarchauffeurs werken meer dan 40 uur per week. Bovendien wordt veel van de arbeidstijd niet geregistreerd door het incorrect gebruik van de tachograaf. Daardoor wordt de werkdag door de vele niet-geregistreerde uren verlengd tot 12-14 uur.

### Lage lonen voor beroepschauffeurs

De lonen zijn te laag waardoor de chauffeurs verplicht zijn om lange dagen te

werken om op het einde van de maand een degelijk loon bij elkaar gewerkt te hebben. Daarom zijn werkweken van 50 uren en meer eerder de regel dan uitzondering. Een werkweek van 40 uren waarin een deftig loon kan verdiend worden is de uitzondering.

Tom Peeters: "We vragen al jaren dat het loon dat aan de chauffeur wordt betaald overeenkomt met de capaciteiten en competenties die hij of zij moet hebben. Een geschoolde chauffeur, die zich trouwens permanent moet bijscholen, verdient in België nog steeds minder dan iemand in de schoonmaak. Het is tijd dat Europa ook in het loonzakje erkent dat een beroepschauffeur een essentiële schakel is in de economie."

Naast de vraag voor een beter loon heeft ETF nog een aantal eisen voor de Europese beleidsmakers zoals meer controles en een goed werkend Europees Labour Authority (ELA).

➔ Meer info?

Tom Peeters - Adjunct van de Federaal Secretaris BTB-ABVV Wegvervoer & Logistiek  
+32 494 44 50 56 - tom.peeters@btb-abvv.be

## Voedingsnijverheid en Handel in Voedingswaren



# Onze eisen namens de sector- commissies

Op 27 en 28 mei organiseerden we sectorcommissies voor respectievelijk de voedingsnijverheid (paritair comité 118) en de handel in voedingswaren (paritair comité 119), die deels digitaal en deels fysiek plaatsvonden om zo de coronamaatregelen te garanderen, én om ook een zekere lokale dynamiek te creëren die verloren gaat in louter digitale vergaderingen.

Het doel van deze sectorcommissies is het bepalen van de eisenbundel waarmee ABVV-Horval naar de sectorale onderhandelingen trekt. Horval is een democratische organisatie, op elk niveau. Voor ons is het dus onmogelijk om te onderhandelen zonder een duidelijk mandaat van onze leden.

De eisen die wij op tafel kunnen leggen met betrekking tot de koopkracht worden grotendeels beknot door de loonnormwet (wet van '96), die de maximale loonstijging heeft vastgelegd op 0,4%. Het is dus een vanzelfsprekendheid dat wij deze marge maximaal willen invullen. In het kader van onze strijd voor een minimumloon van €14 en in de geest van solidariteit met de laagste lonen zullen wij ervoor strijden dat deze marge forfaitair (dus in euro's, niet in procenten) wordt ingevuld voor de sectorale minimumlonen. Deze forfaitaire loonsverhoging verkleint de kloof tussen de laagste en hoogste lonen van de sector.

Wat betreft de €500 aan consumptiecheques die mogelijk zijn voor bedrijven die het goed deden tijdens de coronacrisis, zullen wij een sectoraal 'maximaal minimum' op tafel leggen. Aangezien bei-

de sectoren zeer divers zijn, zijn er bedrijven die het minder goed deden tijdens de coronacrisis en bedrijven die het zéér goed gedaan hebben. Een 'maximaal minimum' op sectorniveau garandeert dat elke werknemer in elk bedrijf recht heeft op consumptiecheques, ook in bedrijven zonder syndicale werking of bedrijfsonderhandelingen. De Horval-leden zijn solidair met de kleinere bedrijven.

Bedrijfsonderhandelingen moeten mogelijk zijn in beide akkoorden. Het zwaartepunt van onze syndicale werking speelt zich af binnen de bedrijven. Het is daar waar onze deleges opkomen voor de belangen van hun collega's. Een akkoord waarin dit niet mogelijk is, is voor ons ondenkbaar.

Beide sectoren voorzien ook een financiële tussenkomst voor de kinderopvang ten koste van de respectievelijke sociale fondsen. Een opwaardering van dit systeem zal op tafel worden gelegd. Voor de oudere werknemers streven we ernaar om het systeem van de eindeloopbaandagen toegankelijker te maken en op te waarderen. Wij streven dus naar een akkoord dat rekening houdt met zowel de jongere als de oudere generaties.

Ondanks een loonnormwet op maat van het patronaat en waardoor er geen sprake is van vrije onderhandelingen, zal Horval strijden voor sectorale akkoorden die solidair zijn op alle vlakken, voor jong en oud, voor de lagere lonen en de kleinere bedrijven en die maximaal ingevuld worden. ■

## Wat met de toeristische attracties ?

Musea en zwembaden mogen weer open sinds 1 december 2020. De buitengedeeltes van zoo's en dierenparken mogen open sinds 11 februari 2021. Sinds 8 mei 2021 mogen de buitengedeeltes van de attractieparken ook weer open.

Evenementen mogen buiten met maximaal 50 personen plaatsvinden. De gemeentelijke overheden moeten voorafgaandelijk toestemming geven om culturele evenementen, professionele sportwedstrijden en handelsbeurzen te organiseren. Het publiek moet blijven zitten.

Vanaf 9 juni mogen de binnengedeeltes van attractieparken, dierenparken en tropische zwembaden opnieuw open, als de epidemiologische toestand het toelaat.

## Na onweer komt zonneschijn! Ook voor de binnenhoreca in België

Het 'zomerplan' treedt in werking op woensdag 9 juni. Er werd op politiek niveau een exitplan uitgewerkt met als doel om tegen september 2021 eventueel alle regels af te schaffen.

Vanaf deze woensdag kunnen we weer een pintje drinken binnen op café, ongeacht het weer. Maar wat zijn de regels?

De politieke verantwoordelijken hebben een beslissing genomen en werken aan een binnenprotocol met de sociale partners uit de sector. Een hele reeks versoepelingen werden echter al aangekondigd:

- In restaurants en cafés mogen maximaal vier personen (afkomstig uit verschillende gezinnen en kinderen jonger dan 12 jaar niet meegeteld) binnen aan een tafel zitten;
- Het openingsuur in de horeca verschuift naar 5u;
- Het overlegcomité raakte het eens over een uniform sluitingsuur in de Horeca: cafés en restaurants moeten sluiten om 23.30u, zowel wat de terrassen als de binnenruimtes betreft;
- Buffetten zijn toegestaan, maar de modaliteiten moeten nog worden vastgelegd.

De uitbater is verantwoordelijk voor de toepassing van de volgende regels:

- De uitbater informeert de klanten, personeelsleden en derden tijdig en duidelijk zichtbaar over de geldende preventie-maatregelen;
- De uitbater organiseert zich zodanig dat samenscholingen worden vermeden en dat de regels van de social distancing kunnen worden gerespecteerd, eveneens voor wat betreft de personen die buiten de inrichting wachten;
- De uitbater stelt middelen voor de noodzakelijke handhygiëne ter beschikking van

het personeel en de klanten. De uitbater neemt de gepaste hygiënemaatregelen om de inrichting en het gebruikte materiaal regelmatig te desinfecteren.

- De openbare ruimten worden georganiseerd overeenkomstig de voorschriften bepaald door de lokale overheden.
- De tafels worden zo geplaatst dat een afstand van minstens 1,5 meter tussen de tafelgezelschappen wordt gegarandeerd. Dit geldt zowel binnen als buiten. Met uitzondering van de eenmanszaken - en waar de klanten zichzelf moeten bedienen aan het buffet of aan de bar - moeten de klanten aan hun eigen tafel blijven zitten. Enkel zitplaatsen aan tafel zijn toegestaan.
- De klanten en personeelsleden dragen een mondmasker.
- De uitbater dient erover te waken dat de bestellingen aan tafel worden opgenomen, met uitzondering van eenmanszaken.
- Tenzij het een open terras betreft, mag het geluidsniveau 80 decibels niet overschrijden in het restaurant/café.
- Tenzij het een open terras betreft, is het gebruik van een luchtkwaliteitsmeter (CO<sub>2</sub>) in het restaurant/café verplicht. De uitbater moet deze op een voor de bezoeker duidelijk zichtbare plaats installeren. De luchtkwaliteit mag niet hoger zijn dan 900 ppm. Tussen 900 ppm en 1.200 ppm moet de uitbater beschikken over een actieplan om compenserende luchtkwaliteits- of luchtzuiveringsmaatregelen te verzekeren. Boven 1.200 ppm dient de inrichting onmiddellijk gesloten te worden.

- Binnen mag men recepties en banketten organiseren voor groepen van maximaal 50 klanten. Andere informatie over de modaliteiten van dergelijke evenementen zal nog volgen.

Het binnenprotocol zal deze week goedgekeurd worden door de bevoegde overheden. We publiceren dit zo snel mogelijk in zijn meest recente versie publiceren op onze website. (Het is belangrijk om te weten dat beide protocollen op onze website zullen geplaatst worden: het protocol van toepassing tot 8 juni en het geüpdatete protocol dat van toepassing zal zijn vanaf 9 juni.)

De regels voor de binnen- en buitenhoreca zullen tijdens de zomer verder evolueren. Het Overlegcomité zal de modaliteiten telkens vastleggen. We blijven aandachtig en strijdvaardig voor de toekomstige evoluties binnen de sector.

Respecteer de maatregelen, blijf voorzichtig en draag zo je steentje bij aan de heropening van de volledige horeca. Samen zorgen we ervoor dat de Horeca kan open blijven. Veel cafés en restaurants zouden een derde lockdown niet overleven.

Succes op het werk en geniet van de heropstart van de horeca! Bezoek onze website voor regelmatige updates. We houden jullie via onze communicatiekanalen op de hoogte van iedere beslissing en wijziging. ■

We willen jullie ook de vaststellingen meedelen van de sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie op het Werk:

- De aangekondigde versoepelingen bieden perspectief, wat positief is.
- De geleverde inspanningen hebben hun vruchten afgeworpen.
- De vaccinatiegraad is echter nog niet op een geruststellend niveau.
- Versoepelingen zijn niet gelijk aan laksheid: we moeten nog steeds de maatregelen ernstig nemen en de dalende besmettingscijfers niet overschatten.
- Op de werkvloer dient men de maatregelen van de generieke gids en het sectorprotocol te blijven naleven. Deze vind je terug op onze website.
- De rol van het sociaal overleg blijft belangrijk.

# Telewerk: top of flop?

## Hoe zal dit morgen verlopen?

**T**elewerk is nu al een jaar niet meer weg te denken uit het dagelijks leven van veel werknemers. Vóór de coronacrisis konden sommigen al structureel (omkaderd door cao 85) of occasioneel telewerken (bij overmacht of om duidelijk omschreven persoonlijke redenen). Voor anderen werd thuiswerk ingevoerd omdat het niet anders kon als gevolg van de lockdown(s) en de regeringsbeslissingen over de gezondheids crisis. Sowieso is deze lange telewerksituatie voor alle werknemers ongezien.

In september vorig jaar hield de BBTK een eerste enquête over telewerk om naar de mening te vragen

van de werknemers en te kijken hoe zij deze bijzondere situatie in de context van de coronacrisis hadden beleefd. Betere combinatie werk-privéleven, tijdwinst bij verplaatsingen, enzovoort) maar ook bepaalde uitwassen of slechte kanten (recht op onbereikbaarheid is moeilijk, langere arbeidsduur ...).

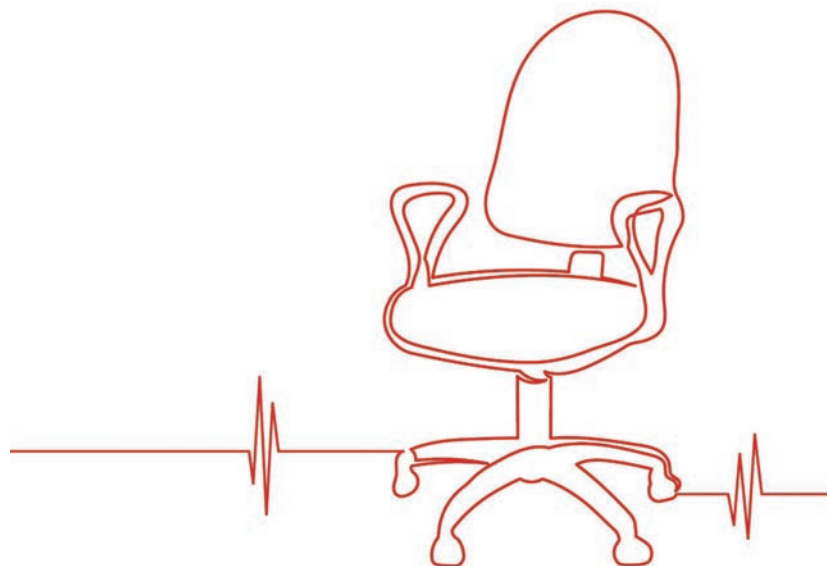
### Tweede enquête

In de lente van 2021 hielden wij een tweede enquête, die de andere aspecten belicht. De bedoeling was eveneens om te kijken of, na meer dan één jaar telewerk, de perceptie en de situatie van de telewerkers intussen veranderd was. Veel telewerkers namen deel aan deze tweede enquête. De resultaten en de conclusies zijn beschikbaar op onze website, in ons speciale dossier 'telewerk: top of flop?'

Over het algemeen heeft deze tweede enquête de tendensen van de eerste bevestigd. Voor sommige werknemers biedt telewerk voordelen zoals mobiliteit of een betere afstemming op het gezinsleven. Anderzijds kan een toename van flexibiliteit en bereikbaarheid leiden tot stress. Wat vaststaat, is dat er in de toekomst met telewerk rekening moet worden gehouden, want opnieuw zeggen acht werknemers op de tien dat ze een uitbreiding van telewerk zouden willen.

Nu de vaccinatiecampagne verder loopt en de besmettingscijfers in positieve zin evolueren, en de gezondheidsmaatregelen worden versoepeld, mogen we hopen dat we na de zomer van 2021 terug naar een zowat normale situatie kunnen terugkeren. Zal





telewerk de zomer overleven en in welke vorm? Welke valkuilen moeten we vermijden? Wat mogen we verwachten voor de toekomst van telewerk?

### Terug naar kantoor in september

Als na de zomer alle seinen op groen staan, zou telewerk niet langer 'verplicht' moeten zijn voor alle werknemers wiens functie het toelaat om van thuis uit te werken. We zouden dan terugkeren naar 'occasioneel' of 'regelmatig' telewerk, een vorm van telewerk die noch in de praktijk noch in de wetgeving al bestaat.

Sinds januari 2021 is cao 149 over aanbevolen of verplicht telewerk wegens de coronacrisis van toepassing. Dit is een tijdelijke cao die hoogdringend werd ingevoerd met het oog op de gezondheids-crisis en die enkel geldt voor telewerk in het kader van de coronacrisis. Deze bijzondere cao vervalt op 31 december 2021. Noch cao 85 noch de wet-Peeters (die occasioneel telewerk regelt) konden in de huidige context toegepast worden. Veel bedrijven hadden immers geen enkele regelgeving toen telewerk verplicht werd. We betreuren trouwens dat cao 149 dode letter blijft in veel bedrijven.

### Omkadering

In september zal de evolutie van 'verplicht telewerk' naar 'regelmatig telewerk' op de agenda staan. Momenteel bestaat er geen interprofessionele omkadering voor dit nieuwe type van telewerk en we weten niet precies binnen welke timing dit kan worden vastgelegd.

In die context zal het eerst aan de syndicale afvaardigingen zijn om hierover een kader te onderhandelen in de bedrijven. Uiteraard zullen wij altijd eerst een interprofessioneel kader onderhandelen, bij gebrek aan een sectoraal kader, en in laatste instantie, bij gebrek aan andere voorzieningen, een collectief kader in het bedrijf via een cao. De afgevaardigden in de bedrijven zullen dus een cruciale rol te spelen hebben op dit niveau en bij de besprekingen hieromtrent zal met tal van aspecten rekening moeten worden gehouden.

Punten om rekening mee te houden voor goed omkaderd telewerk

- De plaats van het telewerk
- De frequentie van telewerk en het feit dat dit vrijwillig gebeurt
- De uurroosters in telewerk
- Beschikbaarheid en bereikbaarheid van de werknemer
- Controle door de werkgever
- Loon
- Terugbetaling van de kosten van telewerk
- Terbeschikkingstelling van het materiaal (pc, internetverbinding ...)
- Technische ondersteuning
- Welzijn (maatregelen op het vlak van ergonomie en op psychosociaal vlak)
- Gelijke behandeling (recht op opleiding, om je te laten bijstaan door syndicaal afgevaardigden, zelfde werklust)



▷ **We zullen bijzondere aandacht moeten besteden aan de problematiek van de arbeidsduur in het kader van telewerk.** In een aantal sectoren en bedrijven stellen we inderdaad vast dat bepaalde werkgevers subtiel met het begrip ‘thuiswerk’ en ‘thuiswerkende telewerker’ spelen en zodoende pogen de telewerkers te onttrekken aan de wet van ‘71 over de arbeidsduur (de wet legt een kader vast voor de zondagsrust evenals de regels omtrent nachtarbeid en de pauze- en rustperiodes). Thuiswerkers zijn immers voor een groot deel niet onderworpen aan die wet. Wat niet het geval is voor de telewerkers in de zin van cao 85, die tot op heden het structurele telewerk zou reglementeren. De BBTK hekelt fel de druk die de werkgevers uitoefenen en deze verkeerde interpretatie van de begrippen telewerk en thuiswerk. Dit zou tot onaanvaardbare uit-

wassen kunnen leiden. De wet op de arbeidsduur moet op alle telewerkers worden toegepast. Zij hebben recht op hun persoonlijke levenssfeer en op onbereikbaarheid. De BBTK heeft hierover trouwens contact opgenomen met het kabinet van minister Dermagne.

**De gesprekken in bepaalde bedrijven zijn al begonnen. Voor anderen mogen we redelijkerwijs al verwachten dat ze in september beginnen, zoudra telewerk niet langer verplicht zal zijn. Je mag erop rekenen dat onze BBTK-afgevaardigden in de bedrijven alles in het werk zullen stellen om voor jou de best mogelijke omkadering van regelmatig telewerk te onderhandelen. Luister naar je afgevaardigden. ■**

## Jullie ervaringen op de werkvloer...

“Sommige werknemers kunnen prima om met dit verlengde telewerk. Ze zien enkel voordelen in het feit dat ze zich niet meer hoeven te verplaatsen. Zij zien hun veiligheid en levenskwaliteit toenemen.”

“Telewerk kan geestelijk vermoeiend zijn: mensen zitten te vaak achter een scherm te vergaderen. Dat vergt enorm veel concentratie. Wat ons vooral zorgen baart, is de werktijd. Sommige mensen werken acht uur aan een stuk zonder pauze te nemen, anderen kloppen alsmaar overuren en nog anderen vinden bij hun oversten geen gehoor over de werkdruk die soms te zwaar is.”

“De werknemers zouden in de toekomst – naast het werk op kantoor – ook graag enkele dagen per week kunnen blijven telewerken. Kortom, een goed evenwicht.”

*Telewerk biedt voordelen, maar enkele pijnpunten verdienen veel meer omkadering*



“Sinds oktober werken we weer volledig van thuis uit. In het begin waren de mensen best enthousiast. Maar het is inderdaad zo dat we op de lange duur burn-outs en depressies zagen ontstaan. Sommige mensen lijden echt onder het isolement en het gebrek aan sociale contacten. Vandaag zou een deel van hen weer op kantoor willen werken, of toch ten minste deeltijds.”

“De meeste mensen hebben met deze nieuwe manier van werken

leren leven en we kunnen zeggen dat alles goed functioneert. Ieder heeft zijn draai gevonden. Natuurlijk zijn er in het begin soms excessen geweest, zoals toen het algemene telewerk werd ingevoerd: vergaderingen werden soms ‘s avonds laat georganiseerd, er werden telefoontjes gepleegd na de gewone werkuren, enzovoort. Maar de afgevaardigden hebben snel ingegrepen om goede afspraken te maken met de directie. Het belangrijkste is dat er duidelijke grenzen worden afgebakend!”



# EERSTE (STUDENTEN)JOB? STEL ONS JE VRAGEN!



## AFGESTUDEERD, WAT NU?

Wat zijn de eerste stappen als ik afstudeer?

Welk CV bezorgt mij een job?

Jeugdvakantie, wat is dat en hoe vraag ik het aan?

## CENTJE BIJVERDIENEN ALS STUDENT? CHECK DIT!

Krijgen mijn ouders nog Groeipakket als ik werk als jobstudent?

Wat gebeurt er als ik meer dan die 475 uur per jaar werk?

Wat moet er zeker en vast op mijn contract staan?

## WEBINAR VOLGEN OF BROCHURE BESTELLEN? CHECK DE WEBSITE!



## MAILTJE STUREN OF TOCH MAAR EFKES BELLEN?

**ANTWERPEN** 03 220 66 92 - [abvv.jongeren.antwerpen@abvv.be](mailto:abvv.jongeren.antwerpen@abvv.be)

**MECHELEN** 015 29 90 66 - [mechelenkempen@abvv.be](mailto:mechelenkempen@abvv.be)

**TURNHOUT** 014 40 03 11 - [mechelenkempen@abvv.be](mailto:mechelenkempen@abvv.be)



## Schoolverlaters

Binnenkort studeert er een nieuwe lading schoolverlaters in coronatijd af. Spannend voor hen, maar hoe zit het ondertussen met de eerste lading? Annalies van ABVV-jongeren zat samen met twee schoolverlaters. Bavo en Laura zijn beiden in 2020 afgestudeerd. Laura behaalde een master in de Genderstudies. Haar vriend Bavo studeerde af in de Audiovisuele Kunsten.



Laura werkt sinds januari 2021 als diversiteitsconsulent

# Afstuderen van een leien dakje?

### Dag Bavo en Laura. Hoe was het om in volle coronatijd af te studeren?

Laura: "Het was raar. Er was eigenlijk geen afsluiting van het schooljaar, de proclamatie viel volledig weg. De ene dag waren we nog student en de volgende dag niet meer. Tijdens ons eindwerk ook geen medestudenten om mee af te toetsen of mee te ventileren."

### Wat zochten jullie in het begin in een job, wat sprak jullie aan?

Bavo: "Scenarist is dé job bij uitstek die ik zou willen doen. Daar heb ik de eerste maanden ook exclusief naar gezocht, maar quasi alles binnen de culturele sector leek me super interessant om te starten. Ik heb daarom mijn zoektocht wat ruimer gemaakt."

Laura: "Mijn zoekgebied was heel breed. Ik was niet kieskeurig, want ik heb niet één droomjob. Ik heb vooral gezocht naar interessante thema's om rond te werken. Ik wilde liefst een vaste job, zeker met corona vond ik dat belangrijk."

### Hoe verliep dat solliciteren voor jullie?

Laura: "Ik vond dat een vermoeiend proces, de vacatures kwamen niet uit de lucht vallen. Er waren interessante functies, maar meestal vroegen ze ervaring die ik niet kon voorleggen. Tegelijkertijd waren er veel sollicitanten en dan val je snel af. Ik heb altijd feedback gevraagd waarom ik niet weerhouden was, dat heeft me wel geholpen."

Bavo: "In de audiovisuele sector als scenarist bestaan er nauwelijks vacatures. Vaak raak je daar pas aan de bak wanneer je komt met een goed idee of een goede pitch. Je krijgt deze kans bijna uitsluitend als je al iets hebt geschreven dat in ontwikkeling is gegaan, een

onmogelijke opdracht voor een starter. Daarom ben ik verder beginnen kijken in de culturele sector. Het is best een ontmoedigend en slopend proces. Gelukkig spoort Laura mij wel aan om te blijven zoeken, al is dat niet altijd even gemakkelijk."

### Het was dan toch een vermoeiend proces. Zorgde corona voor struikelblokken?

Bavo: "Het is te gemakkelijk om alle schuld in de schoenen van corona te schuiven, al was die een serieuze boeman. De sector heeft lang stilgelegen en veel projecten zijn uitgesteld of geschrapt. Nieuwe scenaristen zoeken is het laatste waar productiehuizen mee bezig zijn."

Laura: "En qua inwerking kiezen organisaties vaak voor mensen met ervaring in dezelfde sector. Ik denk ook naar het eigen mentaal welzijn toe dat de coronacrisis het zwaarder maakt omdat het sociale contact is weggefallen."

### Nog een afsluiter. Welke tip zouden jullie meegeven aan de toekomstige schoolverlaters?

Bavo: "Zoek een goede balans tussen zowel hoopvol als realistisch blijven. De kans dat je meteen de job van je leven vindt, is niet groot. Durf dat te accepteren en kijk breder. Verlies de hoop niet dat je op een dag deze job wel gaat vinden en blijf daar ook voor werken. Het belangrijkste is dat je gelukkig bent met het werk dat je doet." ■

Meer weten over de stappen na het afstuderen? Neem contact op met ABVV-jongeren en check zeker onze zomercampagne! Meer informatie vind je op [www.abvv-jongeren.be](http://www.abvv-jongeren.be).

## Agenda

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

[www.abvv-regio-antwerpen.be](http://www.abvv-regio-antwerpen.be)  
[www.abvvmechelenkempen.be](http://www.abvvmechelenkempen.be)

### 7 juli 9.30u

#### Werken met de VDAB-tools

Info- & doe-sessie voor werkzoekenden  
 Inschrijven: 03 220 66 44  
[loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be](mailto:loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be)

### 13 juli 14u

#### Werken met de VDAB-tools

Online webinar voor werkzoekenden  
 Inschrijven: 03 220 66 44  
[loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be](mailto:loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be)

### 12 juli

#### Vlaamse feestdag

Geen dienstverlening

### 21 juli

#### Nationale feestdag

Geen dienstverlening

### 9 augustus 14u

#### Deeltijds werken

Online webinar  
 Inschrijven: 03 220 66 13  
[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

### 16 augustus

#### Wettelijke feestdag

Geen dienstverlening

### 1 september 14u

#### Deeltijds werken

Online webinar  
 Inschrijven: 03 220 66 13  
[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

### 3 september 9.30u

#### Vergadering Werklozencomité

ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen  
 Inschrijven: 03 220 67 20  
[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

### 6 + 8 september 13.30u

#### Anti-stress

2-daagse workshop voor werkzoekenden  
 ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen  
 Inschrijven: 03 220 67 20  
[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

### 7 september 13.30u

#### Werken met de VDAB-tools

Infosessie voor werkzoekenden  
 ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen  
 Inschrijven: 03 220 66 44  
[loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be](mailto:loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be)

### 9 september 14u

#### Werkloos wat nu?

Online webinar  
 Inschrijven: 03 220 66 13  
[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

### 13 september 9u

#### Start cursus PC Start

Meerdaagse cursus voor werkzoekenden (tot 6/10)  
 ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen  
 Inschrijven: 03 220 66 13  
[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

### 20 september 13.30u

#### Start assertiviteitstraining

6-daagse cursus (tot 27/10)  
 ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen  
 Inschrijven: 03 220 66 13  
[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

### 23 september 13.30u

#### Werken met de VDAB-tools

Infosessie voor werkzoekenden  
 ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen  
 Inschrijven: 03 220 66 44  
[loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be](mailto:loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be)

## Meer info?

[www.abvv-regio-antwerpen.be](http://www.abvv-regio-antwerpen.be)  
[www.abvvmechelenkempen.be](http://www.abvvmechelenkempen.be)  
 Volg ABVV-regio Antwerpen en  
 ABVV Mechelen-Kempen op



# EERSTE (STUDENTEN)JOB? STEL ONS JE VRAGEN!



## AFGESTUDEERD, WAT NU?

Wat zijn de eerste stappen als ik afstudeer?

Welk CV bezorgt mij een job?

Jeugdvakantie, wat is dat en hoe vraag ik het aan?

## CENTJE BIJVERDIENEN ALS STUDENT? CHECK DIT!

Krijgen mijn ouders nog Groeipakket als ik werk als jobstudent?

Wat gebeurt er als ik meer dan die 475 uur per jaar werk?

Wat moet er zeker en vast op mijn contract staan?

WEBINAR VOLGEN OF BROCHURE  
BESTELLEN? CHECK DE WEBSITE!



[jongeren.limburg@abvv.be](mailto:jongeren.limburg@abvv.be) - 011 22 97 77



# ABVV Limburg volgens zomerregeling

Vanaf 21 juni tot en met 10 september werkt de dienst werkloosheid van ABVV Limburg volgens een zomerregeling. De avondzitting (dinsdag) valt ook tijdelijk weg.

Het contactcenter is telefonisch bereikbaar via de eerste algemene onthaallijn van 8.30 uur tot 12 uur en van 13 uur tot 16 uur.

Voor al je vragen omtrent de werkloosheid kan je de tweede lijn met ervaren werkloosheidsconsulenten bereiken:

- op maandag, woensdag en vrijdag van 8.30 tot 12u
- op dinsdag en donderdag van 13 tot 16u

Of mail je vraag naar [info.limburg@abvv.be](mailto:info.limburg@abvv.be).

Ben je niet helemaal mee met het digitale verhaal? Beheers je onvoldoende de Nederlandse taal? Of is er een andere reden waarom je graag fysiek geholpen wil worden?

Vraag dan een afspraak, bel het nummer 011 22 97 77. Vergeet zeker je mondkapje niet mee te brengen!

De afspraakmomenten in onze kantoren zijn tijdens de zomermaanden:

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

# 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? Je vindt het allemaal terug op onze website: [www.abvv-vlaamsbrabant.be](http://www.abvv-vlaamsbrabant.be).

➔ Check nu ook onze aangepaste openingsuren

## Belastingservice Vlaams-Brabant

**Belastingaangifte invullen? Wij helpen je graag verder! Alle leden van ABVV Vlaams-Brabant kunnen telefonisch een afspraak maken:**

- **ABVV-Metaal:** 02 251 60 20 of 016 20 29 12
- **ACOD:** 016 21 37 20
- **Algemene Centrale:** 02 251 78 51 of 016 22 21 83
- **BBTK:** 016 31 62 50
- **BTB:** 02 253 94 44
- **Horval:** 016 22 32 96

## Agenda

### WORKSHOP 'WERKEN MET ONLINE VDAB TOOLS'

• 8 en 14 juli, van 9 tot 12u, op locatie.

- Het programma bestaat uit twee delen. Na een eerste informatieve gedeelte, bekijken we samen hoe jij verder aan de slag gaat met je dossier bij VDAB.
- Tijdens deze opleiding leer jij: de weg vinden op de website van VDAB en in 'Mijn Loopbaan', wat VDAB van je verwacht m.b.t. de opvolging en beheer van je online dossier, dat online tools je zoektocht naar werk kunnen vergemakkelijken (online vacatures, e-coaching, vlot solliciteren, ...) en hoe je online dossier 'Mijn Loopbaan' gelinkt is aan jouw VDAB-begeleiding
- Info en inschrijvingen: ABVV Loopbaanadvies, 016 28.41.47, [loopbaanadvies.vlbr@abvv.be](mailto:loopbaanadvies.vlbr@abvv.be)

# EERSTE (STUDENTEN)JOB? STEL ONS JE VRAGEN!



## AFGESTUDEERD, WAT NU?

Wat zijn de eerste stappen als ik afstudeer?

Welk CV bezorgt mij een job?

Jeugdvakantie, wat is dat en hoe vraag ik het aan?

## CENTJE BIJVERDIENEN ALS STUDENT? CHECK DIT!

Krijgen mijn ouders nog Groeipakket als ik werk als jobstudent?

Wat gebeurt er als ik meer dan die 475 uur per jaar werk?

Wat moet er zeker en vast op mijn contract staan?

## WEBINAR VOLGEN OF BROCHURE BESTELLEN? CHECK DE WEBSITE!



# ZOMER UURREGELING 2021

VAN 28 JUNI TOT 29 AUGUSTUS



	MAANDAG	DINSDAG	WOENSDAG	DONDERDAG	VRIJDAG
VOORMIDDAG	OPEN	OPEN	OPEN	OPEN	OPEN
NAMIDDAG	OPEN	OPEN	GESLOTEN	OPEN	GESLOTEN



**ONTHAAL IN ALLE HOOFDKANTOREN**  
Voormiddag van 9u tot 12u | Namiddag van 14u tot 16u

Aalst - Houtmarkt 1 | Dendermonde - Dijkstraat 59 | Gent - Vrijdagmarkt 9 | Ronse - Stationstraat 21 |  
St-Niklaas - Vermorgenstraat 9



**TELEFONISCH BEREIKBAAR**  
Voormiddag van 9u tot 12u | Namiddag van 14u tot 17u

053 78 78 78

Afspraak maken: [www.abvv-oost-vlaanderen.be](http://www.abvv-oost-vlaanderen.be)



# Word gratis lid en krijg gratis advies



Ben je ouder dan 15 en jonger dan 25? Studeer je of heb je nog geen recht op een uitkering? Dan kan je gratis lid worden van het ABVV. Je krijgt dan alle informatie over jobstudenten, schoolverlaters, studietoelagen, deeltijds leren en werken.

## Ben je afgestudeerd?

Schrijf je dan zo snel mogelijk in bij de VDAB als werkzoekende. Dat kan via je online dossier bij de VDAB, Mijn Loopbaan ([www.vdab/mijnloopbaan](http://www.vdab/mijnloopbaan)). Door je inschrijving word je officieel werkzoekende en beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Dit geeft je een aantal rechten maar ook een aantal plichten. Onze medewerkers vertellen je er alles over. Ze helpen je ook bij het op punt zetten van Mijn Loopbaan.

Zodra je ingeschreven bent bij de VDAB begint je beroepsinschakelingsstijd (BIT) te lopen. Schrijf je zo snel mogelijk in, want "tijd is geld". Als je je een week later inschrijft, krijg je ook pas een week later inschakelingsuitkeringen.

De BIT duurt 310 dagen, ongeacht je leeftijd. Als je een alternerende opleiding volgde en je behaalde een beroepskwalificatie, dan vermindert je BIT met het aantal dagen dat je leerovereenkomst heeft geduurd.

De VDAB zal je tijdens je BIT uitnodigen voor een paar gesprekken. Op zo'n gesprek kijkt de VDAB wat je zoal doet om werk te zoeken. Vind de VDAB dat je voldoende zoekt, dan krijg je een positieve evaluatie.

Je hebt pas recht op een inschakelingsuitkering na twee positieve evaluaties en als je voldoet aan de andere toelatingsvoorwaarden. Een negatieve evaluatie verlengt de BIT.

De inschakelingsuitkering is beperkt in de tijd. Heb je na 36 maanden nog geen werk gevonden, dan krijg je geen uitkeringen meer. Het is dus belangrijk dat je snel een goede job vindt. Wij helpen je daarom met het schrijven van een cv en een sollicitatiebrief en met het zoeken van geschikte vacatures.

## Je eerste job

Krijg je wel een correct loon? Is jouw contract in orde? Laat je baas je overwerken, maar wil je dit niet? Kreeg je je ontslag of wil je zelf je ontslag geven? Je wil meer weten over jeugdvakantie?

**Bij ABVV Jongeren denken wij ook aan de toekomst. Wij voeren actie voor werkbaar werk, voor het klimaat en voor een rechtvaardige wereld. Waar iedereen een eerlijke kans krijgt en het goed is om te leven. Wij geven jongeren een stem. Bij ons maak je mee het verschil.**

- ➔ Wil je gratis lid worden? Schrijf je dan nu in via [www.abvv-oost-vlaanderen.be](http://www.abvv-oost-vlaanderen.be)
- ➔ Wil je hulp of heb je nog vragen? Check onze website [www.abvv-jongeren.be](http://www.abvv-jongeren.be) en stel je vraag online

## Volg onze live uitzendingen voor jongeren op Facebook

In juni verlaten heel wat jongeren de schoolbanken, wij vinden het belangrijk dat ze gewapend met de juiste informatie aan de start verschijnen. Zit je op school en heb je een studentenjob? Of ben je helemaal klaar met school en van plan om te gaan werken? ABVV helpt jongeren met hun eerste stappen op de arbeidsmarkt.

ABVV jongeren organiseert van 28 juni tot 2 juli een heuse 'happy hour' infoweek op Facebook. Elke week-



dag van 17 tot 18 uur belichten onze jongerenmedewerkers een specifiek onderwerp:

- Afgestudeerd, wat nu?
- Studentenjob?
- Eerste job?
- De VDAB?
- Wat doet een vakbond?

Laat je niets wijsmaken en volg onze Facebook-livedagen! Meer info op [www.facebook.com/magik.be](http://www.facebook.com/magik.be)

# EERSTE (STUDENTEN)JOB? STEL ONS JE VRAGEN!



## AFGESTUDEERD, WAT NU?

Wat zijn de eerste stappen als ik afstudeer?

Welk CV bezorgt mij een job?

Jeugdvakantie, wat is dat en hoe vraag ik het aan?

## CENTJE BIJVERDIENEN ALS STUDENT? CHECK DIT!

Krijgen mijn ouders nog Groeipakket als ik werk als jobstudent?

Wat gebeurt er als ik meer dan die 475 uur per jaar werk?

Wat moet er zeker en vast op mijn contract staan?

## WEBINAR VOLGEN OF BROCHURE BESTELLEN? CHECK DE WEBSITE!



# ABVV West-Vlaanderen ook tijdens verlofperiode paraat voor zijn leden

Onze dienstverlening blijft volledig toegankelijk, zij het wel op afspraak.



Alle contactgegevens van onze beroepscentrales vind je terug  
via <http://kantoren.abvv-wvl.be>.

Een afspraak boeken doe je eenvoudig  
via <http://afspraak.abvv-wvl.be>.

**ABVV West-Vlaanderen werft aan**  
 voor de regio Brugge en de regio Oostende

## 2 dossierbeheerders werkloosheidsdienst

### Profiel

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

Het ABVV West-Vlaanderen is op zoek naar een dynamische en klantgerichte **dossierbeheerder werkloosheidsdienst**.

### Functie

- Je bent verantwoordelijk voor de volledige administratieve verwerking van de werkloosheidsdossiers van onze leden.
- Je geeft deskundig advies omtrent de werkloosheidsreglementering aan onze leden.
- Je staat in voor het verstrekken van syndicale basisinformatie aan onze leden en voor de nodige doorverwijzingen naar onze andere diensten.

### Aanbod

- Een voltijds contract van onbepaalde duur, 32u/week
- Glijdende uren
- De nodige opleidingen inzake de werkloosheidsreglementering en de daarbij horende informatica-toepassingen
- Een correct loon met extralegale voordelen
- Doorgroeimogelijkheden binnen onze organisatie
- Het werkterrein is West-Vlaanderen - regio Brugge of regio Oostende
- Indienstreding voorzien voor begin september 2021

### Interesse?

Stuur ten laatste op 8 juli 2021 een gemotiveerde sollicitatiebrief met cv per e-mail naar [brenda.deleye@abvv-wvl.be](mailto:brenda.deleye@abvv-wvl.be).

De kandidaten worden verwacht vergelijkende tests af te leggen.

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

**EXCLUSIEF VOOR ABVV-LEDEN**

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



## TIJDELIJKE ACTIE

**20% KORTING GEDURENDE HET EERSTE JAAR OP DE:**

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

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

U betaalt 20 % minder op de Burgerlijke Aansprakelijkheid, de Mini Omnium en/of de Maxi Omnium indien u een contract onderschrijft van 01/05/2021 t.e.m. 31/07/2021.

### ONTDEK OOK ONZE VERSCHILLENDE VOORDELEN EN KORTINGEN.

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

### MEER INFO OF EEN GRATIS VRIJBLIJVENDE OFFERTE?

Bel gratis naar ons contact center op **0800/49 494**  
of surf naar **[www.actelaffinity.be/abvv/actie](http://www.actelaffinity.be/abvv/actie)**

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

**ABVV**  
Samen sterk

**actel**  
AFFINITY