

# De Nieuwe MAGAZINE Werker

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

**ABVV**

## De loonnorm verplettert je loon



De loonnormwet moet dringend herzien worden opdat vakbonden weer kunnen onderhandelen over loonsverhogingen en opdat werknemers hun eerlijk deel van de koek krijgen.

**Interview**  
Richard D. Wolff

**Dossier**  
Mobiliteit

**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**

De Nieuwe Werker gaat digitaal! ..... 4

Snelnieuws ..... 5

De loonnorm verplettert onze lonen ..... 6-7

“Pure winsthonger brengt ons bijzonder veel schade toe” ..... 8-9

Bevraging VDAB-dienstverlening oudere werklozen ..... 10

10 zomertips van Linx+ ..... 11

Volg onze gratis ABVV-webinars ..... 12

Gratis webinars voor ABVV-militanten ..... 13

“Eenheid van werknemers, ondanks verschillen” ..... 14

## 15-19

**Dossier: Mobiliteit**

Onze verplaatsingen moeten groener. Dit is nodig, voor het behoud van onze leefomgeving, maar ook voor onze fysieke en mentale gezondheid. .... 15-19

Vraag & antwoord: werken bij warm weer ..... 20

**Jouw centrale**

Algemene Centrale ..... 21-23

Metaal-Transport ..... 24-27

Horval ..... 28-29

BBTK ..... 30-32

**Jouw regio** ..... 33-35



**Colofon**

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

Werkten mee aan dit nummer: Morgane Bodson - Céline Boogaerts - Emilie Brandt - Karen De Pooter - Mariëlle Degeeter - Benjamin Demol - Freya Dhooghe - Arnaud Dupuis - Antonina Fuca - Ioanna Gimnopoulou - Annelies Huylebroeck - Kayleigh Lemmens - Thomas Keirse - Maud Legrève - Mada Minciuna - Dania Paternini - Denis Selimovski - Marc Spruyt - Aurélie Vandecasteele

# Strakke loonnorm maakt sociale vrede onmogelijk

Enkele dagen geleden verzamelden een pak ABVV-militanten zich aan het Brussels Centraal Station voor een symbolische actie. Het was de aftrap van wat komen gaat, onder andere een grote, nationale manifestatie in Brussel op 24 september. Samen verzetten we ons tegen de loonnormwet, de zogenaamde wet van '96 voor het behoud van de concurrentiepositie van bedrijven, die de loononderhandelingen in een streng keurslijf duwt. Zonder herziening van deze wet in het voordeel van de werknemers wordt sociale vrede onmogelijk.

Een maximale loonsverhoging van 0,4 procent voor de komende twee jaar. Dat is het enige wat mogelijk is in het kader van die fameuze wet van '96. Onaanvaardbaar voor ons, en daarom kwam er geen interprofessioneel loonakkoord. 0,4 procent is een kaakslag voor alle werknemers die zich, nog meer tijdens deze coronaperiode, keihard inzetten om de samenleving en de economie draaiende te houden.

## Habbekrats

Ter herinnering: 0,4 procent, dat is een habbekrats van ongeveer zes euro bruto per maand voor de kleine verdieners. Voor de meeste werknemers in de 'essentiële sectoren' komt dit neer op ongeveer negen euro bruto per maand.

De essentie van de zaak is niet eens het precieze cijfer maar wel de wet zelf, die ons al lang een doorn in het oog is. We vragen vrijheid van onderhandelingen, tussen vakbonden en werkgevers, waardoor er weer perspectief gecreëerd wordt op echte loonsverhogingen voor de werknemers van dit land. De loonnormwet komt neer een loonblokkering, maar ook op minder bijdragen aan de sociale zekerheid en minder belastinginkomsten. Dit leidt mede tot

de onderfinanciering van de sociale zekerheid en van publieke dienstverlening.

Het is tijd voor verandering: wij aanvaarden niet langer het keurslijf van de loonnormwet zoals dat vandaag bestaat. Dit keurslijf maakt het onmogelijk voor de vakbonden om te onderhandelen over een eerlijke verdeling van de economische koek.

## Verplettering

De strikte norm geldt overigens niet voor iedereen. Enkel voor werknemers. De loonmatiging, in werkelijkheid een loonverplettering, raakt immers niet aan de andere inkomsten, zoals de uitgekeerde dividenden uit aandelen. Artikel 14 van de wet van '96 voorziet een matiging van andere inkomsten, zoals die uit kapitaal, maar wordt nooit toegepast. De cijfers zijn frappant. In 2021 keert AB InBev 1,01 miljard euro uit aan zijn aandeelhouders, dankzij de winsten tijdens het zogenaamde 'crisisjaar' 2020. KBC doet er nog een schepje bovenop met 1,02 miljard. Ahold Delhaize? 991 miljoen. De lijst is bijzonder lang. Voor wie is het dus crisis? In ieder geval niet in de portemonnee van de aandeelhouders. Maar op de lonen, daarop moet blijkbaar volop 'gematigd' worden. Het is hoog tijd voor een andere aanpak.

Samen klagen we op 24 september deze onrechtvaardige situatie aan, tijdens een grote, nationale manifestatie in Brussel. De schaduw van die 0,4 procent hing constant over de IPA-onderhandelingen. Dit is niet langer houdbaar.

We gaan voor nieuwe loonperspectieven. We willen vrij onderhandelen over loonsverhogingen die naam waardig. Afspraak op 24 september in Brussel om onze eis kracht bij te zetten. ■



Miranda Ulens  
Algemeen secretaris



Thierry Bodson  
Voorzitter



# 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)

(Geen mail gekregen ter bevestiging? Kijk zeker eens in je spamfolder. Daar durft de bevestigingsmail ook wel eens in terecht komen.)

Afspraak in september.



# SNELNIEUWS

## 111.000

In de eerste drie maanden van dit jaar waren er 111.000 minder mensen aan het werk dan in dezelfde periode vorig jaar. Dit is vooral te wijten aan langdurige tijdelijke werkloosheid, zo blijkt uit cijfers van statistiebureau Statbel.

Sacha Dierckx @SachaDierckx



*De belangrijkste reden voor de stagnatie van lonen en de toename van de ongelijkheid is niet "gebrek aan concurrentie", maar wel het afkalven van de syndicalisatiegraad en de vakbondsmacht.*

Kathleen Van Brempt @kvanbrempt



*Als we drama's als #RanaPlaza willen vermijden, hebben we bindende engagementen nodig over*

- 👉 het bannen van kinderarbeid
- 👉 de aanwezigheid van vakbonden
- 👉 respect voor veiligheidsvoorschriften

*En een zorgplichtwet, om ook zelf onze verantwoordelijkheid te nemen. #Bangladesh*

## Uitstel voor Europese digitale taks

De Europese digitaks zou ervoor moeten zorgen dat digitale bedrijven, die hun winsten vooral boeken met online activiteiten, hun eerlijk fiscaal steentje bijdragen. Dit is met de coronacrisis nog dringender geworden, omdat overheden middelen nodig hebben om de economische relance waar te maken. Voorlopig gaat deze digitale taks de koelkast in, al zeker tot oktober. Vooral vanuit de Verenigde Staten

groeit de weerstand tegen deze belastingheffing, niet in het minst omdat de meeste technologiegiganten, zoals Google, Apple en Amazon, daar zijn gevestigd. De beslissing tot uitstel kwam er nadat de Europese ministers van Financiën hun Amerikaanse ambtsgenoot Janet Yellen ontmoetten in het kader van de G20.

## RSZ-vrijstelling eerste aanwerving hervormd

De vrijstelling van betaling van sociale zekerheidsbijdragen was een maatregel van de regering-Michel. Die moest de jobcreatie bevorderen. De maatregel was echter ongelooflijk duur en de factuur voor deze steunmaatregel zou kunnen oplopen tot ruim één miljard euro per jaar, vooral omdat deze niet beperkt was in de tijd. Het Planbureau en het Rekenhof uitten zware kritiek op de maatregel. Die zou niet volledig worden geschrapt maar wel

worden hervormd. Volgens minister van Sociale Zaken Frank Vandenbroucke wordt de vrijstelling van RSZ-bijdragen voor de eerste werknemer beperkt tot 3.100 euro per kwartaal voor de eerste tien kwartalen, 2.100 euro voor de volgende acht en nog eens 900 euro voor de laatste acht kwartalen. Dat komt neer op 6,5 jaar lang RSZ-korting ten belope van 55.000 euro, hetgeen nog steeds een aanzienlijk bedrag is.

## "Twee dagen telewerk is ideaal"

Telewerk is sinds eind juni niet meer verplicht voor iedereen wiens functie dit toelaat. Volgens deskundige Hendrik Delagrangé van de Stichting Innovatie & Arbeid is een systeem van drie dagen op kantoor en twee dagen thuis werken per week het beste. Delagrangé zegt in 'De wereld vandaag' op de VRT: "Alle experts zijn het eens over dit evenwicht. Het zit 'm in de balans die je moet vinden tussen het voordeel voor de werknemer die wat meer vrijheid

krijgt, die ruimte krijgt om werk en privé op een andere manier te gaan aanpassen, en aan de andere kant de noden van een onderneming om toch voldoende kwalitatief overleg te hebben, mensen die elkaar kennen, een cultuur die kan opgebouwd worden. Dat is heel moeilijk te doen als mensen heel vaak afwezig zijn." Het blijft voorlopig nog koffiedik kijken hoe standaard telewerk de komende maanden en jaren zal worden.

Vacatures

### Federaal ABVV zoekt

- Community manager

### Vlaams ABVV zoekt:

- Projectmedewerker loopbaandienstverlening

### BBTK Antwerpen zoekt:

- Vakbondssecretaris

### ABVV - regio Antwerpen zoekt:

- dossierbeheerder juridische dienst
- bewegingsmedewerker

### ABVV Oost-Vlaanderen zoekt:

- Pleiter sociaal recht - standplaats Gent

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

m/v/x



Foto's Ioanna Gimmopoulou

# De loonnorm verplettert onze lonen

Op 13 juli organiseerde het ABVV een symbolische actie aan het Brussels Centraal Station. Het is de aftrap van een campagne om te eisen dat de wet van '96, de zogenaamde wet op de loonnorm, wordt hervormd in het voordeel van de werknemers.

De voorzitter van het ABVV Thierry Bodson en de algemeen secretaris Miranda Ulens reikten er de Awoe-prijs uit. Deze award zet oneerlijke, onrechtvaardige en onverantwoordelijke bedrijven in de kijker. Bij de winnaars waren onder andere Ahold Delhaize, dat 991 miljoen uitkeerde als dividend voor de aandeelhouders. Voor de werknemers schiet er maar wat kleingeld over. KBC deed nog 'beter' met 1,02 miljard euro voor de aandeelhouders.

Het ABVV aanvaardt niet langer het keurslijf dat de loonnormwet (de zogenaamde wet van 1996), onze lonen oplegt. Deze wet - en vooral na de wijziging van 2017 door de regering-Michel - verhindert de vakbonden te onderhandelen over eerlijke verloning voor de werknemers. Anderzijds worden dividenden niet aan banden gelegd aangezien het befaamde artikel 14 van die wet, niet wordt toegepast. Dat artikel voor-

ziet namelijk gelijkaardige inspanningen van andere vormen van inkomen, zoals die uit aandelen.

In 2021 liet deze loonnormwet nog duidelijk zien dat er geen rekening wordt gehouden met de realiteit door een loonnorm op te leggen van amper 0,4 procent. Het ABVV weigerde van in het begin om dit te aanvaarden.

De lonen moeten dus opnieuw kunnen verhogen. Meer onderhandelingsruimte voor opslag is broodnodig. Bovendien beviest deze wet als het ware de lonen, beperkt daardoor de fiscale- en parafiscale inkomsten en ontzegt onze sociale zekerheid en openbare diensten de middelen die zij zo nodig hebben.

Om de toekomst van het loonoverleg veilig te stellen, eist het ABVV dat de regering de loonnormwet grondig hervormt.

Als de loonnormwet niet wordt gewijzigd in het voordeel van de werknemers, kan er geen sprake meer zijn van een interprofessioneel akkoord (IPA), noch van sociale vrede. ■

Afspraak op  
24 september in  
Brussel voor  
een nationale  
betoging tegen  
de loonnormwet  
en voor eerlijke  
loonsverhogingen



Wat is de impact van de coronapandemie in de Verenigde Staten? En hoe zou meer democratie op de werkvloer ons in de toekomst veiliger kunnen maken?



## “Pure winsthonger brengt ons bijzonder veel schade toe”

Hoe zou de wereld eruit zien als werknemers zelf eigenaar zijn van de fabrieken waarin ze werken en zelf beslissen wat en hoe ze produceren, en wat ze met de eventuele winsten doen? Richard D. Wolff is professor economie, studeerde aan de universiteiten van Harvard, Yale en Stanford, en is gespecialiseerd in Karl Marx. Hij is een vurig pleitbezorger van meer democratie op de werkvloer en van werknemers-coöperatieven. We spraken met hem over corona, de Amerikaanse economie en zijn visie op de toekomst.

“Kapitalisme, in de Verenigde Staten maar ook elders, is zo onstabiel dat het elke vier tot zeven jaar tot een crisis leidt. Een recessie, een depressie, een crash, enzovoort. In 2008 zagen we in de VS een totale crash van de hypothecaire kredietmarkt. We zagen een enorme wildgroei aan financiële instrumenten en producten die afgeleid waren van leningen. Biljoenen dollars in zogenaamde derivaten waren in omloop op basis van een kredietmarkt die onhoudbaar was omdat miljoenen Amerikanen hun maandelijkse aflossing niet meer konden betalen. We legden de schuld voor de economische crash bij dit fenomeen van financiële derivaten. We zagen in onze samenleving al eerder problemen met derivaten, maar dat leidde toen niet per se tot een algemene crisis.”

“Vandaag zien we iets gelijkaardigs. We leggen de schuld voor de huidige crisis bij een ziekte, maar het kapitalistisch systeem is intrinsiek onstabiel, met

of zonder hypotheekcrisis. Het is belangrijk de huidige situatie te zien als een typische kapitalistische crisis die gepaard gaat met een pandemie die maar één keer in een eeuw voorkomt.”

### Rijk maar onvoorbereid

“De VS is een rijk land, het heeft goeie ziekenhuizen en dokters, maar het economisch systeem is fundamenteel bedoeld om winst te maken. Deze winsthonger leidde ertoe dat we onvoorbereid waren voor het virus én voor de economische gevolgen.”

“Bij de start van de pandemie hadden we geen mondklappers, geen beademingsmachines, enzovoort. Waarom niet? We hebben toch de productiecapaciteit hiervoor. We hebben alles om voorbereid te zijn, maar het is allemaal in private handen. Om voorbereid te zijn op een crisissituatie zouden die privébedrijven dus miljoenen mondklappers moeten produceren, om dat als voorbeeld te nemen. Dan moeten die overal te lande gestockeerd worden, van kust tot kust. Niemand weet hoe lang dit gaat duren of wanneer de volgende gezondheids crisis uitbreekt, en dus wordt het bijzonder duur en bijzonder onzeker of en wanneer je die maskers verkocht krijgt wanneer de vraag plots toeneemt om de bevolking tegen een virus te beschermen. De bedrijven beschouwden dit als te risicovol en zagen elders mooie opportuniteiten om winst te maken. De mondklappers waren dus niet voorradig. Het is slechts een voorbeeld van winsthonger die in de weg staat van de paraatheid voor een pandemie.”

### Dood en vernieling

“Hetzelfde geldt voor de paraatheid om de economische gevolgen het hoofd te bieden. Eén van de antwoorden op de depressie van de jaren '30 was een immens banenplan van de overheid. Tussen 1933 en 1941 nam de federale overheid zo'n 15 miljoen werkloze Amerikanen in dienst. Het afgelopen anderhalf jaar zagen we niets van dat alles. De privésector ziet liever geen publieke tewerkstelling, want dat betekent concurrentie.”

”

Socialisme gaat niet om wat de overheid doet, maar over wat jij doet, in je fabriek, in je kantoor, in je winkel





“De VS telt vier procent van de wereldbevolking en twintig procent van de coronadoden. De winsthonger van kapitalisme vertaalt zich in dood en vernieling in dit rijk land. De sociale kost van deze crisis is nochtans vele malen groter dan wat het ons zou hebben gekost om voorbereid te zijn. Het is een illustratie van de groteske inefficiëntie van kapitalisme.”

### Ook goed nieuws

“Het goede nieuws is dat ik in mijn hele leven nooit eerder zo veel potentieel heb gezien voor de linkerzijde. De objectieve, meetbare situatie van vandaag creëert immers elke dag nieuwe linkse mensen. Als we er nu in slagen om het bewustzijn van de Amerikaanse werkende klasse te beïnvloeden, zou het wel eens kunnen dat we échte, fundamentele veranderingen te zien krijgen.”

“Amerikaanse media, politici en de overgrote meerderheid van academici staan openlijk vijandig tegenover alles wat links is. Kapitalisme was zogezegd het beste economisch systeem. Wie het daar niet mee eens was, werd beschouwd als onwetend of als stalinist. Recente opiniepeilingen tonen de laatste jaren dat jongeren onder de 35 socialisme verkieszen boven kapitalisme. Dat is belangrijk. Ik heb heel mijn volwassen leven lesgegeven als professor economie. Het is frappant hoe weinig jongeren weten wat socialisme is. Ze snappen het gewoon niet, want niemand heeft ooit een poging gedaan om het hen uit te leggen.”

### Socialisme van vandaag

“Die peilingen tonen dus duidelijk aan dat ze absoluut niets van kapitalisme willen weten. Ze voelen zich slachtoffers van dat systeem: ze kunnen zich niet veroorloven te trouwen of kinderen te krijgen, ze hebben enorme studieschulden, enzovoort.”

“Het is aan ons om uit te leggen hoe een socialisme er vandaag kan uitzien. Dan gaat het niet om wat de overheid doet, maar over wat jij doet, in je fabriek, in je kantoor, in je winkel. Het zal er anders aan toe gaan, je wordt een andere persoon. Je neemt de leiding in de onderneming, die wordt omgevormd tot een coöperatieve. Socialisme gaat niet meer over wat een onpersoonlijke overheid doet of niet, maar over wat elke groep werknemers doet op elke werkplek.”

“Een klassieke kapitalistische onderneming wordt gerund door een zeer klein aantal mensen: de eigenaars, de aandeelhouders, enzovoort. Zij strijken de winsten op en nemen alle beslissingen. Voor hun is het niet interessant voorbereid te zijn op een crisissituatie zoals een pandemie.”

“In een coöperatieve, waarin de werknemers de onderneming bezitten en runnen, zijn degenen die

produceren ook degenen die de eventuele winst opstrijken. Zij gaan beslissingen nemen op basis van wat het beste is voor hun gemeenschap, in plaats van voor een heel kleine groep mensen. Kapitalisme is enkel geïnteresseerd in winst. Coöperatieven zullen ook graag winst willen boeken, maar dat is slechts één doelstelling in een hele reeks van wat voor hen belangrijk is. Dat is het cruciaal verschil. Het zou waanzin zijn om het winstmotief boven alle andere doelstellingen te plaatsen, want zo wordt je kwetsbaar voor allerlei nare verrassingen, zoals een pandemie.”

### Onhoudbare spanning

“We moeten verder uitleggen wat coöperatieven zijn, hoe ze werken, dat ze al bestaan overal ter wereld en dat het niet gaat om één of ander droombeeld voor de toekomst. Er is het voorbeeld van de coöperatieven van Mondragón in het Spaans Baskenland of de Italiaanse regio Emilia-Romagna, waar meer dan een derde van de economie bestaat uit coöperatieven.”

”

Een coöperatieve beslist op basis van wat goed is voor de gemeenschap, in plaats van voor een kleine groep aandeelhouders

“Ten slotte is er de politieke bewustwording en politieke macht. We hebben dringend nood aan een antikapitalistische politieke partij als trekker van deze sociale transitie naar een economie met meer werknemerscoöperatieven. Die moet de wil vertolken van de bestaande coöperatieven en sympathisanten en activisten en kiezers in de brede bevolking. Die partij moet macht winnen op lokaal, regionaal en nationaal niveau en het wetgevend kader creëren waarbinnen coöperatieven kunnen groeien, eenvoudig opgestart worden, snel aan goedkope financiering raken, enzovoort.”

“Het afgelopen anderhalf jaar werden de 600 Amerikaanse miljardairs ongeveer één biljoen dollar rijker, terwijl 82 miljoen Amerikanen beroep deden op werklozensteun, voor een korte periode of voor een lange periode. Velen zijn hun spaargeld kwijt of moesten leven op kosten van familie of vrienden. Dat is de helft van de Amerikaanse beroepsbevolking. Deze spanning tussen de massa en de allerrijksten is onhoudbaar. Het systeem dat zogezegd iedereen naar de middenklasse moest tillen is beetje bij beetje de middenklasse aan het vernietigen.”

“Ik ben hoopvol voor de toekomst. We gaan de kritiek op kapitalisme verder uitdiepen, door te tonen aan de massa's dat het systeem het probleem is, ook al verzetten politici hemel en aarde om in een crisissituatie alles behalve het systeem met de vinger te wijzen.” ■

➔ Je lees meer over Richard D. Wolff, zijn filosofie, boeken en lezingen op [www.democracyatwork.info](http://www.democracyatwork.info)

## ABVV-werklozenwerking

# Bevraging VDAB-dienstverlening oudere werklozen

De manier waarop de VDAB omgaat met werkzoekende 60-plussers en mensen in SWT, die 'aangepast beschikbaar' moeten zijn, baart ons grote zorgen. Klachten over de VDAB-dienstverlening voor deze groep noopten ons tot nader onderzoek en een bevraging van onze leden om met een krachtig signaal bijsturing van deze aanpak te vragen.

Het eindeloopbaandebat is een zeer actueel en levendig thema. De heersende logica bij veel arbeidsmarktexperten en Vlaamse ministers is eenzijdig opgebouwd rond een algemene activeringslogica, zonder dat hier kwalitatieve dienstverlening of redelijke uitzonderingen tegenover staan.

Om dit dossier politiek op de agenda te kunnen plaatsen, hadden we nood aan een ruim volume objectieve data, geïllustreerd met persoonlijke verhalen. Gelukkig kunnen we hiervoor rekenen op een actief en mondig ledenpubliek. Via de oproep naar getuigenissen en een online bevraging - door zo'n 2.200 leden geheel of gedeeltelijk ingevuld - verzamelden we een berg relevante cijfers en een 90-tal persoonlijke verhalen.

Graag willen we alle respondenten hier uitdrukkelijk voor bedanken. De grote respons (41%) toont aan dat onze bezorgdheden heel sterk gedragen en gedeeld worden door onze leden. We zullen in oktober dit jaar een brochure uitbrengen met alle resultaten van het onderzoek, de cijfers, getuigenissen, de syndicale aandachtspunten en aanbevelingen. En we geven hieraan de nodige ruchtbaarheid via nog af te spreken concrete acties.

**Leden in SWT of 60+ en werkloos die de bevraging hebben gemist?** Herken je deze bevindingen? Wil je nog bijdragen aan het dossier of de acties hierrond? Neem contact op met [hilde.dumortier@vlaamsabvv.be](mailto:hilde.dumortier@vlaamsabvv.be) of [carolien.patyn@vlaamsabvv.be](mailto:carolien.patyn@vlaamsabvv.be). ■

## Beslist een computer binnenkort over je uitkering?

De samenleving digitaliseert in sneltempo. Ook publieke diensten, zoals de VDAB, raken steeds verder gedigitaliseerd. Dat was al het geval voor COVID-19, maar tijdens de crisis, de lockdown én in tijden van social distancing zijn die processen nog versterkt. Waar de focus bij VDAB aanvankelijk lag op de ontwikkeling van de website en digitale tools die elke burger in zijn zoektocht naar (ander) werk kan helpen, is deze ondertussen verschoven naar het digitaliseren van het bemiddelingsproces. De corona-crisis wordt als katalysator aangegrepen om dit proces nog te versnellen. Ook het gebruik van artificiële intelligentie (AI) zet VDAB in om het bemiddelingsproces te ondersteunen.

De vraag die zelden wordt gesteld is wat deze transformatie betekent voor de 'klanten' van de VDAB, nl. de werkzoekenden. Verhoogt de digitalisering de kwaliteit van de dienstverlening met meer arbeidskansen voor werkzoekenden en een verhoogde uitstroom? Maakt het de VDAB toegankelijker en gebruiksvriendelijker, zoals het mantra van digitalisering steeds beweert? Bovendien dwingen deze processen ons ook om na te denken over ethische kwesties, zoals de impact van AI op het bemiddelingsproces en de controle en sanctineringsbevoegdheid van de VDAB.

# 10 zomertips van Linx+

Geen tijd voor verveling. Met deze 10 zomertips is de vakantie zo voorbij. Zelfs bij regenweer!



ABVV-partner in vrije tijd

## 1 Ga op wandelzoektocht

Een wandelzoektocht is de ideale activiteit om met kinderen te doen. Via speelse opdrachten in openlucht leg je een heel parcours af. Onderweg leer je iets bij over de lokale geschiedenis. Linx+ heeft zoektochten in Mechelen, Tongeren en Hasselt.

## 2 Doe een Anders Bekeken-wandeling met boekje

Onder de noemer Anders Bekeken laat Linx+ je kennismaken met de sociale geschiedenis van een bepaalde stad. Luchtig en leerzaam tegelijkertijd. Er zijn verschillende manieren om dat te doen. De eerste is met een wandelboekje met route-aanwijzingen, een plannetje en uitleg bij wat je onderweg te zien krijgt. Je kan gratis wandelboekjes downloaden van Antwerpen, Borgerhout (Tour den Bougie), Brugge, Kortrijk, Mechelen en Olen.

## 3 Doe een Anders Bekeken-audiotour

Ook leuk: niet met een boekje maar met je smartphone en oortjes op stap. Linx+ maakte audiotours in Antwerpen, Leuven (over het algemeen stemrecht), Gent, Kortrijk, Oostende en Brugge. De West-Vlaamse audiotours met een lokaal accent.

## 4 Maak een Anders Bekeken-auto- of motorrit via routeyou

Voor langere trajecten tot wel 100 kilometer – ideaal dus om met de motto of auto af te leggen – heeft Linx+ vier gps-tours beschikbaar: rond Mechelen, rond Lier, door de Kempen en rond Genk.

## 5 Fiets eens langs rood erfgoed

Liever met de fiets erop uit? Ons Huis in Gent (Vrijdagmarkt) en het Volkshuis in Sint-Niklaas (Vermorgenstraat) staan op de routekaart van Vlaanderen Fietsland.

## 6 Neem deel aan de fotowedstrijd

Ook voor de fotoliefhebber heeft Linx+ wat in petto. De wedstrijd van Bewogen Fotografen vraagt dit jaar om kleine gelukjes in beeld te brengen. Zoiets als wanneer mijnwerkers vroeger Bonanza! uitriepen wanneer ze een goudader ontdekten. Het grote ge-

luk is tegenwoordig wat minder makkelijk te vinden. Toch sluimert er her en der een klein gelukje. Zoals een middagpauze met je snoet in de zon... De hond die een vreugdesprong maakt in het park... Eindelijk je recept voor die taart goed krijgen... Jouw kleine gelukjes op foto insturen kan tot en met 31 juli. Wie weet komt jouw foto mee in de maandkalender 2022 van Linx+ of wint ze één van de hoofdprijzen.

## 7 Bekijk de foto-expo in de vitrine

Nog een tip voor fotoliefhebbers. In de Vitruines in de Genste Meerseniersstraat (de zijkant van Ons Huis) exposeert elk maand een andere kunstenaar. Fotografie, schilderijen, beeldhouwwerken ... het passeert er allemaal. Ook de winnaars van de Grote Prijs Sociale Fotografie krijgen er een mini-expo.

## 8 Ga gratis naar een museum met de Museumpas

Jawel: gratis, maar eerst moet je natuurlijk zo'n Museumpas kopen. Normaal kost die 59 euro, met de korting die Linx+ aanbiedt betaal je 51 euro (enkel voor een nieuwe pas, niet voor een verlenging). Met die pas kan je een heel jaar lang gratis binnen in 200 Belgische musea.

## 9 Luister naar een podcast

En wat te doen op een regenachtige dag? Dat is het ideale moment om eens naar een podcast te luisteren. Vier aanraders zijn alvast FOScast, Metalcast, MO\* Q&A en ZIGO.

## 10 Ontdek street art

Na regen komt zonneschijn. Ga eens op zoek naar street art. In heel wat steden en gemeenten vind je van die bijzondere muurschilderingen. Het grootste openluchtmuseum ter wereld, gratis en voor niets. De website [www.streetartcities.com](http://www.streetartcities.com) biedt een overzicht.

### Nog meer tips voor je vrije tijd?

Abonneer je dan op het gratis e-zine via [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be). Hier vind je ook alle info over deze tien tips.

## Loopbaanadvies



# Volg onze gratis ABVV-webinars

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

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.

- dinsdag 3 augustus van 14 tot 15.30u
- donderdag 16 september van 10 tot 11.30u

**Tine (29):** "Zeer gestructureerd overzicht. Ik wist niet dat loopbaanbegeleiding toegang gaf tot meer opleidingsmogelijkheden. Ik ben helemaal mee en zie nieuwe kansen!"

Schrijf je in via deze QR-code:



## Webinar - Aan de slag met vdab.be

Tijdens dit webinar leer je hoe je je online dossier kunt gebruiken om sneller (ander) werk te vinden en wat VDAB van je verwacht als je werkzoekend wordt of bent. Ben je werkzoekend? Dan begeleidt VDAB je ook (deels) digitaal via je online dossier met opdrachten en vacatures. Als werkzoekende is dit webinar dan ook een must! Ben je werknemer en op zoek naar ander werk? Dan kan je digitaal dossier van VDAB een handige tool zijn om automatisch op de hoogte te blijven van passende vacatures.

- woensdag 18 augustus van 10 tot 11.30u
- dinsdag 14 september van 10 tot 11.30u

**Claudine (51):** "Zeer duidelijke en heldere uitleg over het gebruik van mijn dossier op VDAB. Ik kreeg inzicht in alle mogelijkheden en mijn verplichtingen."

Schrijf je in via deze QR-code:



## Online workshop - Hoe bereid je je voor op de jobs van morgen?

In deze interactieve workshop krijg je meer inzicht in hoe de arbeidsmarkt er vandaag uitziet en hoe werk en jobs snel veranderen. We geven je inzicht in welke kennis en vaardigheden meer en meer van werknemers verwacht worden. Zo kan jij je beter voorbereiden op de jobs van morgen. Deze workshop helpt je om je breder te oriënteren op jobs, vacatures en opleidingen.

- woensdag 22 september van 9.30 tot 12.30u

**Michèl (38):** "Ik begrijp nu beter waarom jobs veranderen. Ik heb ook heel wat interessante, korte opleidingsmogelijkheden leren kennen. Veel bijgeleerd in een aangename sfeer, ook al was het digitaal."

Schrijf je in via deze QR-code:



## Webinar - Terug aan het werk na arbeidsongeschiktheid

Dit webinar is bedoeld voor wie ziek is, nog een arbeidsovereenkomst 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.

- woensdag 22 september van 10 tot 11.40u

Marc (56): "Zeer complexe materie in verstaanbare taal uitgelegd. De mogelijkheid om concrete vragen te stellen via de chat en snelheid en duidelijkheid van jullie antwoorden maakte dit een zeer goed webinar."

Schrijf je in via deze QR-code:



# Gratis webinars voor ABVV-militanten

Ook dit najaar biedt de dienst vorming & ondersteuning van het Vlaams ABVV, samen met de gewesten, webinars aan voor ABVV-militanten.

## Aan de slag met mobiliteit

(in samenwerking met de milieudienst Vlaams ABVV)

De federale enquête over het woon-werkverkeer bevat heel wat interessante aanknopingspunten om syndicaal te werken rond mobiliteit. Ten laatste eind november moet deze enquête besproken worden op de ondernemingsraad. Hoe kan je de mobiliteitsenquête gebruiken voor een duurzamere en aangename mobiliteit? In dit webinar leer je er meer over.

- donderdag 16 september: keuze uit sessie om 10u / 14u / 18u
- Doelgroep: leden OR

## Het Jaarlijks Actieplan (JAP) voor beginners

Het jaarlijks actie plan wordt elk jaar in de herfst in het CPBW besproken. Hoe krijg je in die vergadering de zorgen en wensen van je collega's op de agenda?

- donderdag 14 oktober: keuze uit sessie om 10u / 14u / 18u
- Doelgroep: nieuwe leden CPBW

## 100 jaar 8-urige werkdag

(in samenwerking met Vorming & Actie)

Na tientallen jaren strijd voor 8 uur vrije tijd, 8 uur werken en 8 uur slapen werd in 1921 de wet op de 8 uren werkdag ingevoerd. 100 jaar later is het nog steeds een doorn in het oog van onze tegenstanders. De strijd om de werktijd is brandend actueel.

- donderdag 18 november: keuze uit sessie om 10u / 14u / 18u
- Doelgroep: alle ABVV-militanten

## Omgaan met camerabewaking op de werkvloer

(in samenwerking met Vorming & Actie)

Je baas wil camerabewaking invoeren op de werkvloer, maar kan dit zo maar? Wat zijn de spelregels om zoiets te installeren? wMag dit gebruikt worden als controlemiddel? Wat is jouw rol als OR-lid?

- woensdag 22 december: keuze uit sessie om 10u / 14u / 18u
- Doelgroep: leden OR

## Telewerk

De ABVV-diversiteitsmedewerkers hebben een eigen aanbod van webinars rond telewerk. Meer informatie: scan de QR-code.



## ABVV Loopbaanbegeleiding

# Niet meer zo gemotiveerd om te werken?

Ben je aan het aftellen tot je verlof? Of heb je amper verlof deze zomer? Hoe dan ook, we hebben allemaal regelmatig nood aan rust en vakantie. Onze motivatie om te werken neemt soms wat af. Maar wat als je al enkele maanden niet meer gemotiveerd bent om te werken? Dan is er misschien meer aan de hand.

Onze ABVV-loopbaanbegeleiders kunnen je helpen. Tijdens een persoonlijke begeleiding van vier of acht uur gaan ze samen met jou op zoek naar wat je wel (nog) motiveert. Welke taken doe je graag en wat zijn de mogelijkheden om je huidig werk anders te organiseren? Of misschien is er een andere job die beter bij jou past? En moet je daarvoor een opleiding volgen?

Op het einde van de ABVV-loopbaanbegeleiding weet je beter wat je wil en ben je bovendien goed geïnformeerd om de nodige stappen te zetten. Onze andere ABVV-diensten kunnen je daarna ook ondersteunen om je acties uit te voeren in de praktijk.

Ontdek alles op [www.abvvloopbaanbegeleiding.be](http://www.abvvloopbaanbegeleiding.be) of volg ons gratis webinar 'Hoe kan loopbaanbegeleiding me helpen?' op donderdag 23 september om 12u of donderdag 28 oktober om 18.30u. Inschrijven kan via deze QR code:



**Assisen tegen racisme in Brussel**

## Eenheid van werknemers, ondanks verschillen in gender, identiteit, origine”

“In België blijft iemands origine een belemmering op de arbeidsmarkt.” Een vaststelling die ook van toepassing is op de Brusselse arbeidsmarkt, zoals ABVV-Brussel aantoonde in zijn monitoring van ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Om dit hardnekkige fenomeen in onze samenleving te blijven bestrijden worden in het Brussels parlement momenteel de ‘Assisen tegen racisme’ (uitgebreide debatten/gesprekken) gehouden. Spéro Houmey, secretaris van de Algemene Centrale ABVV, deed er vakbondsadviezen voorgesteld. Wij spraken met hem.

### **Spéro, kan je ons de vakbondspositie tegenover rassendiscriminatie op het werk uitleggen?**

“In bedrijven leidt racisme tot verdeeldheid terwijl de vakbonden verenigen. Zogenaamde rassentheorieën leiden de aandacht af van sociale kwesties en van ongelijkheid door identitaire verklaringen en antwoorden te geven op samenlevingsproblemen. Vakbonden benaderen dus racisme en discriminatie in de eerste plaats vanuit het perspectief van economische dominantie zoals arbeidsuitbuiting, kolonialisme en patriarchaat. Solidariteit is het sleutelwoord, gebaseerd op algemeen belang van werknemers overal ter wereld. Deze solidariteit overstijgt culturele verschillen in de collectieve verdediging van de werknemers want in de krachtsverhouding met de werkgevers is het belangrijk om de grootste eenheid tussen werknemers te bewaren ondanks de verscheidenheid in gender, identiteit en origine.”

### **Tegenover rassendiscriminatie op de werkplek kiezen de vakbonden voor een sectorale benadering.**

“België is een voorbeeld op vlak van antidiscriminatiebeleid bij aanwerving, maar toch zijn er sectoren waar bepaalde gemeenschappen geen toegang hebben. Wij verkiezen dus een sectorale benadering zodat onze consulenten specifieke sectorproblemen beter kennen. Met de bestaande wetten ga ik als werkgever niemand weigeren op basis van discriminerende criteria. Maar ik kan wel gemakkelijk iemand ontslaan voor zijn afkomst, zijn geslacht, zijn gender, enzovoort, zonder dat dit openlijk gezegd wordt. Het volstaat om functie, werklast en arbeidsreglement ten nadele van de werknemer toe te passen. En dat kan een werkgever wel doen.”

### **Er is eveneens slachtofferhulp en er zijn klokkenluiders. Doen we niet voldoende?**

“Op het terrein zien we dat slachtoffers de feiten niet durven melden. Je moet je in hun plaats zetten: wanneer je klaagt dat je gepest wordt, hoe gaan je collega’s reageren? In bedrijven worden de mensen hiervoor niet gesensibiliseerd. En dus besluiten de werknemers: Waar is het goed voor dat ik de aandacht vestig op een probleem dat riskeert spanningen te creëren tussen of met de collega’s?”

“Zeer vaak zijn het trouwens de collega’s die een bepaald geval signaleren. Zou het niet interessant zijn om zonder in een kliksysteem te verglijden, wanneer men een geval tegenkomt in een bedrijf, om een soort van ‘bubbel’ te creëren om zo de spanningen te verminderen? En vervolgens het slachtoffer te begeleiden, en soms verder te gaan met de dader om de oorzaak van het strafbare feit te kennen, want als we de oorzaak kennen kunnen we positieve maatregelen uitwerken.”

### **Er is ook de netelige kwestie van de gelijkwaardigheid van diploma’s.**

“Inderdaad. In de dienstenchequesector bijvoorbeeld, vinden we mensen die gestudeerd hebben voor verpleger, psycholoog, journalist ... en die niet geïnformeerd zijn of de moed verliezen omdat ze de procedure te complex vinden. Kijk maar eens naar onze bureaus: geen enkel Franstalig land heeft problemen met de erkenning van niveaus in Frankrijk. Waarom? Omdat er gevraagd wordt naar de lijst van vakken die je gevolgd hebt. Op basis van deze lijst wordt bepaald of je studies overeenkomen of niet. Waarom kunnen we in België geen mechanisme van waardering of van bijkomende stages invoeren in plaats van enkel op basis van formele criteria te beslissen? Anders bevinden we ons in een hypocriete situatie: ik ken bijvoorbeeld rusthuizen die werknemers uit Polen inzetten wiens diploma niet erkend is. Let op: we gaan morgen voor beschermde beroepen (artsen, advocaten) geen automatische erkenning vragen, maar er moet ook rekening worden gehouden met de realiteit op het terrein.” ■

➔ Lees het volledige interview met Spéro Houmey en zijn tussenkomst in de Assisen tegen racisme op [www.abvvbrussel.be](http://www.abvvbrussel.be)



## Wordt het **mobiliteitsroer** eindelijk omgegooid?

**O**nze verplaatsingswijzen moeten groener. Daartoe gaan elektrische wagens een forse bijdrage leveren. Maar dat is slechts één stukje van de puzzel. Naast duurzamer personenvervoer heeft de wereld ook nood aan slimme stadsplanning, betere infrastructuur en mobiliteit op maat. Tijdens de Europese Week van de Mobiliteit gaat in ons land en in de rest van Europa dit jaar extra veel aandacht naar duurzame

en gezonde mobiliteit. Want de manier waarop we ons verplaatsen heeft een enorme invloed op hoe we ons voelen, lichamelijk én mentaal.

Vergroenen van wagenpark is één ding, uitgebreid openbaar vervoer voor woon-werkverkeer en privéverplaatsingen is een ander, en slimme stadsplanning en infrastructuur is iets waar de Europese Week van de Mobiliteit op inzet. ►

# ▷ Elektrische wagens in strijd tegen klimaatverandering

We spraken met Wim Careel, adviseur ABVV-Metaal, over de rol en het belang van elektrische wagens om de uitstootdoelstellingen te halen.

Op 21 april 2021 bereikte Europa een akkoord over de Europese klimaatwet. Deze wet legt de klimaatdoelstellingen van de EU vast en maakt ze juridisch bindend. In 2030 moet Europa 55 procent minder CO<sub>2</sub> uitstoten (ten opzichte van 1990) en in 2050 moet het klimaatneutraal zijn.

Hiervoor is een diepgaande transformatie nodig in alle domeinen van de samenleving: industrie, energie, landbouw, huisvesting, transport, enzovoort. We gaan samen met Wim Careel, adviseur ABVV-Metaal, in op de rol die elektrische wagens kunnen spelen in de strijd tegen klimaatopwarming. “Hoewel elektrische wagens op zichzelf geen wonderoplossing zijn, kunnen ze wel een belangrijke bijdrage leveren aan het realiseren van de Europese klimaatdoelstellingen”, aldus Wim.

## CO<sub>2</sub>-uitstoot Europees wegtransport

Volgens berekeningen van het Europees Milieuagentschap is transport verantwoordelijk voor 27 procent van de totale uitstoot aan broeikasgassen in de Europese Unie. In tegenstelling tot alle andere sectoren – zoals industrie en elektriciteitsproductie – is deze uitstoot niet gedaald sinds 1990 maar wel gestegen met 32 procent. Vervoer over de weg zorgt voor 71 procent van de totale transportuitstoot: 52 procent is afkomstig van wagens en bestelwagens, terwijl vrachtwagens en bussen goed zijn voor 19 procent. Scheepvaart en luchtvaart zorgen telkens voor 13 procent van de transportuitstoot. Treinvervoer heeft de kleinste impact: slechts één procent van de totale transportemissies.

Om de klimaatimpact van transport omlaag te brengen spelen elektrische wagens een belangrijke rol, zeker omdat het aandeel van wegvervoer in de totale

uitstoot van het Europese transport zo groot is. Wim Careel: “Er is evenwel niet alleen nood aan massale ontwikkeling van emissievrije voertuigen maar ook aan veel meer openbaar vervoer, betere ruimtelijke ordening, efficiëntieverbeteringen en gedragsveranderingen, zoals minder met de wagen rijden.”

Op vlak van transport en in het kader van de Europese Green Deal moeten er tegen 2030 minstens 30 miljoen uitstootvrije auto's en 80.000 uitstootvrije vrachtwagens op de Europese wegen rijden en moeten er drie miljoen extra laadpalen komen. Het trein-aanbod op hogesnelheidslijnen moet verdubbelen, en tegelijk moet meer worden ingezet op transport over het water. Tegen 2050 mogen zo goed als alle auto's, bestelwagens, bussen en nieuwe vrachtwagens geen CO<sub>2</sub> meer uitstoten.

## Elektrische versus verbrandingsmotor

Elektrische voertuigen verbruiken veel minder grondstoffen dan hun fossiele tegenhangers. Wanneer – en dat is natuurlijk cruciaal – rekening wordt gehouden met de recyclage van de materialen die in batterijen zitten, dan wordt gedurende de levensduur van een elektrische wagen ongeveer dertig kilogram aan grondstoffen verloren (d.w.z. niet gerecupereerd). Wim Careel: “Het gewicht aan petroleum of diesel dat verbrand (en dus verloren) wordt door een fossiele auto ligt 300 tot 400 keer hoger. Over haar hele levensduur verbrandt een fossiele wagen gemiddeld 17.000 liter olie. Ter illustratie: dat is negentig meter aan opgestapelde olievaten.” Ook op dat vlak wint de elektrische wagen dus het pleit.

Bovendien zal een batterij in de toekomst (door technologische ontwikkelingen) steeds minder





Wim Careel: "Naast groenere wagens hebben we natuurlijk ook nood aan veel meer openbaar vervoer, betere ruimtelijke ordening en gedragsverandering"

## mobilititeit

stoffen nodig hebben. De komende jaren zal de vereiste hoeveelheid lithium en nikkel afnemen met de helft en de hoeveelheid kobalt met 75 procent. In 2035 zal 20 procent van het benodigde lithium/nikkel en 65 procent van het nodige kobalt kunnen voorzien worden dankzij recyclage. Op vlak van duurzame batterij-productie neemt de EU trouwens het voortouw, onder meer via de recent goedgekeurde Europese batterij-wetgeving die strikte standaarden oplegt voor elektrische batterijen die worden geproduceerd door en voor de Europese markt.

### In een notendop

De conclusie is zonneklaar: elektrische wagens stooten altijd een pak minder CO<sub>2</sub> uit dan wagens met een verbrandingsmotor, ook wanneer de productie van de batterij en het opladen van de wagen niet of veel minder gebeurt met duurzame elektriciteit. Echte klimaatwinst is echter alleen maar mogelijk wanneer de elektriciteit die een elektrische wagen nodig heeft zoveel mogelijk komt van hernieuwbare bronnen en wanneer sterk wordt ingezet op duurzame batterij-productie.

Niet alleen moet de focus liggen op de recyclage van grondstoffen, de elektriciteit die nodig is om een batterij te produceren moet ook zo veel mogelijk hernieuwbaar zijn. Het diepgaand vergroenen van ons energiesysteem is dus essentieel om de CO<sub>2</sub>-uitstoot van het transport over de weg radicaal te verminderen. Wanneer deze voorwaarden vervuld zijn, kan de automobielenindustrie met de productie van elektrische voertuigen een substantiële bijdrage leveren aan de noodzakelijke transitie naar een klimaatneutrale samenleving.

## Enquête woon-werkverkeer

Om de drie jaar organiseren alle ondernemingen en overheidsdiensten met minstens honderd werknemers een mobiliteitsenquête. Deze vragenlijst moet een beeld schetsen van het woon-werkverkeer van de werknemers. Ongeveer 4.000 Belgische werkgevers en één werknemer op drie zijn betrokken.

De enquête dient een dubbel doel:

- gegevens over het woon-werkverkeer en het mobiliteitsbeleid van ondernemingen in België verzamelen, zodat deze gegevens door de mobiliteitsactoren kunnen worden gebruikt;
- het woon-werkverkeer als discussiepunt belichten om ondernemingen aan te moedigen maatregelen te nemen voor een duurzamere en efficiëntere mobiliteit.

De enquête is verplicht sinds 2005.

De resultaten worden enerzijds gebruikt om op bedrijfsniveau actie te ondernemen om de bereikbaarheid van de werkplek te verbeteren en om een duurzame mobiliteit van de werknemers aan te moedigen. Anderzijds levert de enquête woon-werkverkeer een schat aan informatie over wat er goed loopt en wat er minder goed loopt op vlak van werknemersmobiliteit in ons land. Hiermee kunnen de zogenaamde mobiliteitsactoren, zoals beleidsmakers, experts maar ook vakbonden, aan de slag.

De laatste editie dateert van 2017. De editie 2020 werd verschoven naar 2021 omwille van de coronapandemie. Verwacht wordt dat de resultaten een flinke impact zullen kennen van de coronacrisis. Ook dit zal belangrijke lessen opleveren voor werknemersmobiliteit in normale tijden, wanneer de pandemie volledig voorbij is.



Fietsen verbetert je humeur, je slaap én je energieniveau

## ▷ Mobiliteit kan ernstige impact hebben op gezondheid

De Europese Week van de Mobiliteit focust op 'Veilig en Gezond met Duurzame Mobiliteit'. Mobiliteit en gezondheid zijn sterk met elkaar verbonden.

De Europese Week van de Mobiliteit (16 tot 22 september) gaat dieper in op de wonden die werden geslagen door de coronapandemie, in Europa en in de rest van de wereld, en belicht enkele hoopgevende trends en opportuniteiten voor de toekomst. De bedoeling dit jaar is om duurzame mobiliteit te promoten en in het bijzonder de links met mentale en fysieke gezondheid onder de aandacht te brengen. De European Mobility Week wil mensen aanmoedigen fit te blijven en tegelijk de schoonheid van hun land, regio of stad te leren kennen en appreciëren.

### Mentale gezondheid

Een aspect van mobiliteit dat doorgaans verwaarloosd wordt is de impact ervan op de mentale gezondheid en welzijn.

Mobiel zijn betekent sociale contacten aanknopen en onderhouden, professionele kansen benutten, ver

van huis onderwijs volgen, vrije tijd maximaal invullen. Mobiliteit garandeert dat iedereen, ook senioren, een actieve levensstijl kunnen volhouden. Onderzoek toont aan dat 'leeftijdsvriendelijk' openbaar vervoer, zoals voordelige trein- en bustickets, het gebruik van deze vervoersmiddelen door de oudere bevolking drastisch doet toenemen. Dit heeft op zijn beurt een positieve impact op de mentale gezondheid: depressies en het gevoel van eenzaamheid nemen af.

Onderzoek toont ook aan dat kortere reistijden, voor privéverplaatsingen maar zeker voor woon-werkverkeer, het mentaal welbevinden bevorderen. Pendeltijden van één uur tot anderhalf uur hebben een aanzienlijk negatieve impact op de mentale gezondheid.

Voldoende mogelijkheden om vrij te bewegen zijn cruciaal in een waardig leven, vooral voor jongeren en ouderen.

### Lawaaihinder

Een ander vaak onderschat probleem, vooral in de binnensteden, is lawaaihinder. Volgens de Wereld-

## mobiliteit

”

Pendeltijden tot anderhalf uur hebben zeer negatieve impact op welzijn

gezondheidsorganisatie “heeft lawaai een grote invloed op iemands dagelijks functioneren, op school, op het werk of tijdens de vrije tijd. Het verstoort slaap, verhoogt het risico op hart- en vaatziekten en op psychologische aandoeningen. Lawaaihinder kan iemand fysieke of mentale prestaties en zelfs sociaal gedrag beïnvloeden.” Een vijfde van de Europese bevolking is blootgesteld aan langdurige lawaaihinder, met alle gezondheidsrisico's van dien. Dit gaat om meer dan 100 miljoen Europeanen. Onderzoek toont aan dat elk jaar 1,6 miljoen gezonde levensjaren verloren gaan door lawaaivervuiling

### Actieve mobiliteit

Fietsen en wandelen voor je verplaatsingen is niet alleen goed voor het lichaam, het helpt ook je geest. Onderzoek toont aan dat deze actieve mobiliteitsvormen het risico op depressies en andere psychologische problemen verlagen. Stappen en fietsen verbetert de bloeddorstrooming, wekt endorfine (het hormoon dat zorgt voor een gevoel van geluk) op en verlaagt het stressniveau. Elke dag een half uurtje te voet of met de fiets heeft al positieve gevolgen voor de mentale gezondheid, verbetert je humeur, je slaap en energieniveau.

### Fysieke gezondheid

Wat de fysieke gezondheid betreft, ligt de focus vooral op luchtvervuiling. Volgens recente studies van de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) kennen de 27 EU-lidstaten en het Verenigd Koninkrijk elk jaar 376.000 vermijdbare sterfgevallen door luchtvervuiling, een direct gevolg van de te hoge fijnstofconcentraties.

Hoewel dit aantal de afgelopen dertig jaar is gehalveerd, valt er middels mobiliteit - infrastructuur en openbaar vervoer - op dit gebied nog heel wat winst te boeken. Het gaat dan over promotie van (elektrisch) fietsen, uitbreiding van voetgangerszones, beperking van personenwagens in stadscentra, enzovoort. De steden Amsterdam en Kopenhagen beloofden bijvoorbeeld om tegen 2030 enkel nog elektrisch openbaar vervoer in te richten.

### Voetgangers prioritair

De Spaanse stad Bilbao won in 2020 de Europese Urban Road Safety Award, de prijs voor stedelijke verkeersveiligheid. De stad gooide in 2007 het roer om en beperkte onder andere de snelheid voor personenwagens tot 30 kilometer per uur op het overgrote deel van de stadswegen en maakte veel meer plek voor voetgangers. Sinds 2011 vallen er in de stad,

met toch ongeveer 350.000 inwoners, nog maar maximaal drie verkeersdoden per jaar. De plannen werden in sterk overleg met de lokale bevolking ingevoerd en een grootscheeps communicatieplan werd uitgerold om de beslissingen te promoten bij de stadsbevolking.

De adjunct-burgemeester van Bilbao, Alfonso Gil, ziet de prijs als een erkenning voor de collectieve inspanning van alle inwoners. “Zij zagen dat verandering nodig was. Onze stad moest properder opdat het een betere plek werd om te wonen. Een inspanning werd geleverd om de vervuiling en de lawaaihinder drastisch naar beneden te brengen. Dit heeft de levenskwaliteit doen toenemen en de gezondheidsrisico's beperkt. Een pendelaar die niet door uitlaatgassen moet, leeft langer. Een burger die meer wandelt of fietst, leeft langer. We zien de transitie naar duurzame mobiliteitsmodi dus ook als een vermindering van de kosten voor gezondheidszorg.”

### Vertrouwen in openbaar vervoer herstellen

Het openbaar vervoer kreeg overall ter wereld in 2020 een flinke klap. Door de coronapandemie bleven sommige pendelaars liever weg van openbaar vervoer. De Franse steden Lyon en Nice zagen in 2020 een daling van 85 tot 95 procent in het gebruik van publieke transportmiddelen. Andere steden en landen zagen vergelijkbare cijfers. Dit was te wijten aan het idee dat veel coronabesmettingen plaatsvonden in bus en trein. De kans op besmetting was op die plekken nochtans bijzonder klein. Onderzoek in Duitsland en Frankrijk toonde aan dat slechts 0,2 tot 1,2 procent van de Covid-19-besmettingen plaatsvond in collectieve transportmiddelen (te land, ter zee en in de lucht).

Het valt dus voorlopig af te wachten of het gebruik van openbaar vervoer weer op het niveau pre-corona komt en of het dat niveau in de toekomst kan overstijgen. ■

## Autoloze zondag

Ook dit jaar is er weer een autovrije zondag gepland. Die valt middenin de Week van de Mobiliteit op 19 september. De auto wordt geweerd uit de openbare ruimte en de straat maakt weer plaats voor mens (en dier): tal van lokale initiatieven, buurtfeesten, festivals,...

Wat in de jaren zeventig begon uit noodzaak omwille van olieschaarste moet ons vandaag een idee geven van hoe een samenleving er kan uitzien wanneer de personenwagen minder plek inneemt in de publieke ruimte.

➔ Maar info over activiteiten in jouw buurt op [www.duurzame-mobiliteit.be](http://www.duurzame-mobiliteit.be)

”

Wie met de fiets gaat werken loopt 45% minder kans op hart- en vaatziekten en kanker

# Werken bij warm weer, hoe zat dat weer?

De zomer lijkt dit jaar een beetje te kwakkelen, maar dat neemt niet weg dat het ook op de werkvloer nog bijzonder warm kan worden. Dit maakt werken soms moeilijk. Bepaalde maatregelen zijn noodzakelijk, want doorwerken bij grote hitte is niet zonder gevaar voor de gezondheid. Bovendien is je werkgever verplicht een aantal maatregelen te treffen om het ongemak te verminderen bij het overschrijden van bepaalde temperaturen.

Overmatige warmte wordt gemeten met een vochtige globethermometer. Zo'n thermometer houdt rekening met andere gegevens dan de warmte, zoals de vochtigheidsgraad en luchttemperatuur. Dat verklaart waarom het op een gewone thermometer bijna 40°C moet zijn om 30°C te bereiken op een vochtige globethermometer.

Wanneer de temperatuur 29°C overschrijdt bij licht werk (bijv. secretariaatswerk), 26°C bij middelmatig zwaar werk (bv. timmerwerk), 22° bij zwaar werk (bv. spitten, kruiwagen duwen) en 18° bij zeer zwaar werk (bv. spitten en graven, ladders op en af gaan) moet de werkgever:

- de werknemers tegen rechtstreekse zonnestraling beschermen (luiken, overgordijnen ...);
- verfrissende dranken voorzien;
- toestellen voor kunstmatige verluchting installeren,
- rusttijden invoeren indien de overschrijding langer dan 48 uur duurt.

De arbeidsarts stelt vast hoeveel fysieke inspanning een bepaald soort werk vraagt.

## Langdurige warmte

Duurt de hinder voort, wat onder meer kan blijken uit een rondvraag bij de werknemers, dan moet de werkgever rusttijden toestaan. Hij of zij kan bovendien autonoom beslissen om tijdelijke werkloosheid in te voeren. Tijdens deze periode krijgt de werknemer werkloosheidsuitkeringen van de RVA die, onder meer in de bouwsector, aangevuld worden met een vergoeding uit een fonds voor bestaanszekerheid.

Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, het CPBW, moet ook zijn zeg krijgen. Het moet mee kunnen oordelen over de nodige maatregelen bij te hoge warmte. Het moet de werkgever aansporen

om zich goed op voorhand voor te bereiden op het probleem.

We hebben allemaal recht op fatsoenlijke arbeidsomstandigheden. Je werkgever heeft het weer niet in de hand, maar hij kan en moet maatregelen nemen zodat je je werk kunt doen zoals het hoort.

## Ozon

Bij aanhoudend warm weer treden er ook dikwijls verhoogde ozonconcentraties op. Mogelijke symptomen te wijten aan een ozonpiek zijn kortademigheid of abnormaal ademen, oogirritatie, keelirritatie en hoofdpijn. Over de bescherming tegen ozon van klimatologische oorsprong zijn in de arbeidsreglementering geen afzonderlijke bepalingen opgenomen.

Dat wil echter niet zeggen dat er geen maatregelen getroffen moeten worden. Blootstelling aan ozon van klimatologische oorsprong dient beschouwd te worden als een arbeidsrisico waartegen preventieve maatregelen moeten worden voorzien.

Omdat de ozonconcentratie binnenshuis beduidend lager is dan buitenshuis, moeten deze maatregelen zich vooral richten tot werknemers die in open lucht werken:

- zware lichamelijke arbeid enkel tijdens de ochtend of voormiddag verrichten, omdat de ozonconcentraties dan het laagst zijn;
- overwerk vermijden;
- lichtere arbeid verrichten zodat het ademvolume en de ingeademde dosis ozon verminderen;
- binnen of in de schaduw in plaats van buiten werken;
- rustpauzes binnenshuis voorzien;
- enzovoort. ■

# Bouwsector: dodelijk ongeval in Antwerpen Zuid

Een stortvloed van lawaai, van stenen en staal, en een enorme stofwolk. Dit beschrijft de gebeurtenis van vorige maand in het Antwerpse Nieuw Zuid, waarbij een stelling, een deel van het dak en van de school in opbouw instortten. Het kindergeluk dat op 1 september de speelplaats zou moeten vullen, maakte helaas plaats voor verdriet. Vijf arbeiders kwamen om het leven en acht waren er erg aan toe. Als ABVV Bouw kunnen en zullen we niet gewoon toekijken.

De instorting van een school in aanbouw in de wijk Nieuw Zuid in Antwerpen kostte het leven aan vijf bouwvakkers, drie Portugezen en twee Moldaviërs. Eind juni werd de ramp herdacht. ABVV Bouw, ACVBIE, de Europese Federatie Bouw en Hout (EFBH) en delegees van verschillende bouwbedrijven waren aanwezig. Ze wilden er, namens alle bouwvakkers in België, het nodige eerbetoon aan de slachtoffers brengen.

## Sociale dumping

Minstens een derde van de zowat 200.000 bouwvakkers op onze werven wordt door hun werkgever uit een andere lidstaat gestuurd. Dit is vaak via onderaanneming – zoals hier het geval was – en detachering, waarbij ze met een ander sociaal statuut werken. “Het doel van sociale dumping? Het uitbuiten van gedetacheerde werknemers, zodat de werkgever meer winst kan maken. En dat terwijl hij de sociale wetgeving schendt, omzeilt of verzwakt”, aldus ABVV Bouw.

Het moet altijd maar goedkoper. Klanten, overheden, moeten nadenken wanneer ze een bouwopdracht uitbesteden: kan dat wel aan die bepaalde prijs? Als vakbond vinden wij het zeer belangrijk dat gedetacheerde werknemers aan dezelfde lonen, met dezelfde sociale zekerheid en in even veilige omstandigheden als de Belgische werknemers werken.

En dat is exact wat een anonieme collega-bouwvakker, die de ramp overleefde, stelt: “We zijn mensen die graag werken en die willen werken, maar we hebben ook rechten en waarden. Ik hoop dat er iets verandert, dat wij ook respect krijgen. Wij bouwen voor de toekomst en dat is belangrijk.” Deze ramp is een shock die iedereen wakker moet schudden. Het kan niet langer dat er sociale dumping is en er tweede-, derde- en vierdeklassebouwvakkers aan het werk gaan zonder rechten, zonder bescherming.

Als ABVV Bouw kaarten we het probleem van sociale dumping en veiligheid op de bouwerven al lang aan. Het kan niet dat gedetacheerde werknemers gedurende 10 à 12 uur per dag (met inbegrip van zaterdag en feestdagen!) werken. De veiligheid en gezondheid van werknemers moet belangrijker worden dan het vrije verkeer van diensten. We moeten deze situatie aangrijpen, zodat er lessen uit getrokken worden. De situatie moet veranderen, moet verbeteren. Daarom eisen wij een wet tegen sociale dumping, versterking van de inspectiediensten, meer informatie-uitwisseling tussen inspecteurs en werknemers, directe straffen voor frauderende bedrijven en hoofdelijke aansprakelijkheid voor alle onderaannemers. Het is genoeg, wij kunnen dit niet meer aanvaarden. ■

## Dienstenchequesector

# Vaccinatie geen prioriteit voor werkgevers dienstencheques

Huishoudhulpelingen lopen, gezien hun job, een hoog risico op besmetting. Een snelle vaccinatie is dus meer dan nodig, voor de veiligheid van de huishoudhulpelingen zelf, maar eveneens voor die van de klanten. Uit onze enquête is echter gebleken dat veel werkgevers uit deze sector de wetgeving inzake vaccinatieverlof niet correct toepassen.

Zo kreeg slechts 41% van de huishoudhulpelingen - met een vaccinatie-uitnodiging - voldoende tijd om dit te doen en gaf 39% aan haar loon niet te hebben ontvangen tijdens de afwezigheid voor vaccinatie. 60% van de huishoudhulpelingen - die geen vaccinatie-uitnodiging ontvingen - gaf aan geen informatie te hebben gekregen van de werkgever over de richtlijnen met betrekking tot het vaccinatieverlof. In beide groepen - al dan niet uitgenodigd - vraagt 20%

Hallucinant. De meerderheid van de werkgevers in de dienstencheques past de wetgeving rond het vaccinatieverlof niet correct toe. Zo bleek uit een enquête van ABVV Dienstencheques en de andere vakbonden.

van de werkgevers om de afspraak te verplaatsen als die tijdens de werkuren valt. Onaanvaardbaar en onverantwoordelijk.

Het misbruik en de pogingen van werkgevers om het vaccinatieverlof te omzeilen, kunnen werknemers er wel eens van weerhouden zich te laten vaccineren, om te voorkomen dat zij een deel van hun toch al lage loon verliezen. De lijsten van de bedrijven die de regels niet respecteren, werden aan de inspectiediensten overhandigd. We roepen hen op snel te handelen. Wij doen ook beroep op de betrokken ministers om hun verantwoordelijkheid op te nemen en de rotte appels uit een - nota bene - door de overheid gesubsidieerde sector te halen.

➔ Meer info vind je op [www.abvvdienstencheques.be](http://www.abvvdienstencheques.be)

## Vakbondsstrijd loont bij GSK

De directie van farmabedrijf GSK deelde in juni mee dat zij besloten had om het bonussysteem, dat al meer dan tien jaar toegepast wordt, niet te verlengen. Een echte oorlogsverklaring, die een diepe woede onder de werknemers had gewekt, gezien zij een koopkrachtverlies van 1.000 à 2.000 euro zouden lijden. Dankzij onze vakbondsstrijd zegevierde de solidariteit echter en werd het bonussysteem behouden.



Begin juni vertelde de directie de werknemers over haar eenzijdige beslissing om het bonussysteem niet meer te verlengen. Zonder overleggen, zonder regels. En dat voor een winstgevend bedrijf. De werknemers weigerden dit nieuwe beleid. Arbeiders, bedienden en zelfs kaders gingen in staking. Ze gingen mobiliseren, want de directie zou in hun koopkracht snoeien, en dat terwijl zij gedurende de coronacrisis de productie hadden verdergezet.

Ze hadden een stakingssysteem ontwikkeld dat hen in staat stelde de mobilisatie nog maanden uit te houden. En dat zou natuurlijk gevolgen hebben voor de productie bij GSK. Daarbij gaf het aantal stakende werknemers en de vele berichten die naar de verantwoordelijken van de productiesites in België werden verstuurd de directie weinig keuze. Het bonussysteem werd terug ingevoerd en de koopkracht van de werknemers werd behouden. Een solidariteitsoverwinning! Het ABVV-motto "Samen Sterk" krijgt eens te meer z'n volle betekenis.

➔ Scan de QR-code en lees het interview van Jamal en Ludovic, delegees bij ABVV Scheikunde.



# 24 juli, dag van de shiftmedewerkers

Nacht- en ploegenarbeid heeft een negatieve impact op de mentale en fysieke gezondheid. Toch heersen er nog heel wat misverstanden over shiftwerk. Om die problematiek onder de aandacht te brengen, kwamen werknemers uit het scheikundig bedrijf Covestro op een nieuw initiatief: de dag van de shiftmedewerkers.

Wat secretaresses, huisdieren, de wetenschap, dikke truien of het koningshuis met elkaar gemeen hebben? Ze hebben allemaal een dag om hen in de bloemetjes te zetten. Een groep mensen, van wie het werk wegens de coronacrisis toch als essentieel bestempeld wordt, maar uit de boot vallen, zijn de shiftmedewerkers. Niet enkel in de industrie, maar ook wie 24/7 beschikbaar is in de zorg, de hulp- en veiligheidsdiensten of de bewakingssector.

Werknemers uit het scheikundig bedrijf Covestro in Antwerpen willen daarom van 24 juli de dag van de shiftmedewerkers maken. "Wij zijn vaak onzichtbaar", zegt Mike, procesoperator in het bedrijf. "Als de rest slaapt, zijn wij aan het werk, en andersom. Daar komen misverstanden van. Als vrienden je hulp nodig hebben om te verhuizen, dan denken ze dat je overdag

beschikbaar bent als je 's nachts gaat werken. Maar dat is uiteraard niet zo."

Andreas, ook procesoperator bij Covestro en lid van het CPBW en de syndicale delegatie, werkt in een vijfploegensysteem. Hij kan de conclusies van Mike bevestigen: "Niet iedereen begrijpt onze situatie. De collega's ondervinden soms fysieke of mentale moeilijkheden. Het is niet gemakkelijk om dit werk met het gezinsleven te combineren, want terwijl jij je ritme helemaal omgooit, moeten je kinderen bijvoorbeeld wel op vaste momenten naar school."

In 2020 trok Mike daarom z'n stoute schoenen aan en sprak hij op de radio over het nut van zo'n dag. Ook ABVV Scheikunde ondersteunt de oproep van de werknemers: het is zwaar en essentieel werk dat soms ondergewaardeerd wordt. De werknemers van Covestro willen dan ook dat er meer aandacht gevestigd wordt op de gevolgen van nacht- en ploegenarbeid op de gezondheid en het welzijn van hun collega's. ■

➔ Meer info over nacht- en ploegenarbeid? Scan de OR-code.



# “We hebben mekaar gevonden in het voluntarisme om deze samenwerking waar te maken”

In september 2020 lieten BTB en ABVV-Metaal formeel optekenen dat ze hun samenwerking wilden opdrijven. We spraken met beide voorzitters. Werd het wat ze ervan verwacht hadden?

**N**a de vorming, communicatie, informatica en jongerenwerking, zou voortaan meer worden ingezet op gemeenschappelijke dienstverlening aan de leden en aan gebundelde krachten binnen de schoot van het ABVV. Negen maanden – en een tweede lockdown, uitgestelde sociale verkiezingen en een nieuwe regering – later blikken BTB-voorzitter Frank Moreels en ABVV-Metaal-voorzitter Rohnny Champagne, de uitdragers van deze samenwerking, in alle transparantie terug op de afgelopen periode.

## Hoe evalueren jullie de afgelopen maanden ‘in de echt verbonden’?

Frank: “We ondertekenden in september vorig jaar een principiële akkoord, zonder honderd procent te weten hoe dat zou lopen in de praktijk. We hebben gezien dat er veel vlot verloopt. Het meest in het oog springende en voor de BTB het belangrijkste, dat is de vorming. ABVV-Metaal heeft een zeer stevige vormingsdienst, mensen die weten van aanpakken. Zij hebben onze vorming in het wegvervoer georganiseerd, rekening houdend met de ervaring die ze opgedaan hebben. Onze mensen zijn meer dan tevreden over de aanpak. Dat mag eens gezegd worden. Wij vinden dat dermate belangrijk, dat er ook projecten in voorbereiding zijn voor syndicale vormingen binnen de havensector.”

Rohnny: “Ik denk dat we als organisaties langzaam maar zeker naar elkaar aan het toegroeien zijn. Dat het wat groeipijnen kost, hadden we wel verwacht. In sommige provincies gaat de samenwerking iets vlotter dan in de andere. Dat heeft alles te maken met koud-watervrees en het al dan niet durven uit je comfort-zone te treden. Elk nieuw begin roept weerstand op. Maar ik denk dat het vertrouwen hand in hand zal toenemen met het aantal succesverhalen. Ook op nationaal vlak stemmen we heel vaak met elkaar af. Dat is nodig, zeker omdat we op twee locaties zitten. De samenwerking gaat kortom zeer zeker de goeie weg op. Ik had misschien ergens gehoopt dat het iets sneller zou gegaan zijn, maar dat is omdat ik redeneer vanuit mijn Limburgse situatie. Als provinciaal voorzitter in Limburg had ik een crème van een evenknie bij BTB. Wij zaten helemaal op dezelfde golflengte en dan is het natuurlijk gemakkelijk om stappen vooruit te zetten.”

Frank: “Ook rond communicatie is het prettig samenwerken. Ik vind het bijvoorbeeld opvallend dat de metaalcentrale op bepaalde vlakken van de communicatie al heel sterk stond en zich goed georganiseerd had. Bij BTB gold die knowhow op andere vlakken. Als je dat samenbrengt en de groep laat samenwerken, dan maak je meer dan  $1 + 1 = 2$ , dan maak je er 3 van. Op vlak van communicatie hebben we toch echt wel bewezen dat we met dezelfde inspanningen veel meer kunnen realiseren. Zo leren we van mekaar. Ik denk dat we daar al gescoord hebben tot hiertoe en we moeten daar verder in gaan. Meer structureren en misschien nog meer op elkaar afstemmen.”

Rohnny: “Zelfs zonder die structuur zie je dat deze of gene een tekst opstelt en dat die vaak bijna identiek overgenomen kan worden door de andere. Dat betekent dat we ook in doen en denken heel dicht bij mekaar zitten. Er zullen altijd verschillen zijn, maar het zijn net die verschillen die ons rijk maken.”

Frank: “Het is ook niet de bedoeling om eenheidsworst te maken hé. De bedoeling is dat er diversiteit kan en moet blijven bestaan. Bij ons binnen de BTB is dat nu al. De aanpak binnen de vakgroep Havens verschilt van de aanpak binnen de vakgroep Wegvervoer. Dat zijn twee verschillende doelgroepen. Hetzelfde geldt als je gaat samenwerken als centrales. Binnen ABVV-Metaal heb je andere praktijken en andere tradities. Die moeten we respecteren en die moeten blijven bestaan in mijn ogen. Maar door ze samen te brengen en in dialoog te treden, maak je het wel sterker natuurlijk.”

Rohnny: “Al onze metaalsectoren zijn verschillend van mekaar en toch bolt dat perfect. Vanuit dat perspectief is de werking in de Haven of Wegvervoer vergelijkbaar met het werk dat wij doen in onze sectoren. Zo ontstaat er een kruisbestuiving en verrijking.”

”

Het is belangrijk elkaar niet alleen als collega, maar ook als mens te leren kennen




**ABVV BTB**


BTB-voorzitter Frank Moreels: "Ik ben in hart en nieren een BTB'er, ik spiegel me daarbij aan Louis Major, die wist dat je grote realisaties niet kan realiseren in je eentje"



ABVV-Metaal-voorzitter Rohnny Champagne: "Ik denk dat we als organisaties langzaam maar zeker naar elkaar aan het toegroeien zijn"

Frank: "Helemaal akkoord. Als je mensen met elkaar in contact brengt, dan ontstaan er nieuwe ideeën. Zo kaartte een delegatie van ABVV-Metaal de problematiek van zijn sector aan, namelijk door corona zijn het zeer moeilijke tijden voor de autocarbouwers. En wat blijkt? Dat onze autocarchauffeurs met hetzelfde probleem kampen. We hebben dat samengebracht en er een solide gezamenlijke actie rond gebouwd. Dat moeten we nog meer proberen te doen. Want dat was nu eens geen idee dat van de voorzitter of van de entourage van de voorzitter kwam, maar vanuit de basis."

”

## Er ontstaat kruisbestuiving en verrijking

Rohnny: "En daarin ligt de sterkte. Je ziet dat verschillende ideeën mekaar versterken en daaruit groeit onze samenwerking een stuk organisch. We zijn goed op weg als er vanuit de basis gemeenschappelijke initiatieven beginnen te ontstaan. Soms is dat deels uit noodzaak, et alors? Ze hebben mekaar gevonden en we hebben daar een zeer sterke actie neergezet door de krachten te bundelen met veel zichtbaarheid naar de publieke opinie toe."

Frank: "De COVID-19-crisis zadelde ons voor de rest op met een grote handicap. Het was onmogelijk om fysiek samen te komen en onze militanten samen te brengen. Ik ben er rotsvast van overtuigd dat zij veel van elkaar zouden kunnen leren. Mijn carrière is daarvan een duidelijke illustratie. Ik heb zeer veel opgestoken in de periode dat ik actief was binnen de metaal-sector. Vandaag ben ik in hart en nieren een BTB'er. Ik spiegel me daarbij aan Louis Major. Een overtuigde BTB'er, en tegelijk zeer geëngageerd in het ABVV. Omdat hij wist dat je grote realisaties (zoals bijvoorbeeld de wet op de havenarbeid die zijn naam draagt) niet kan realiseren op je eentje. Maar net door samen te werken. Dat is wat we vandaag met ABVV-Metaal doen. Door verschillende ervaringen samen te brengen versterk je jezelf. En dat is ook zo voor onze militanten. Een BTB-militant is vertrouwd met een zekere traditie die eigen is aan zijn sector, en dat is goed. Maar als je als militant van tijd tot tijd in

contact komt met militanten die in een andere cultuur en traditie verwickeld zit, dan kan dat interessant blijken. Je kunt elkaar zo bevoorraden van nieuwe ideeën. Informele ontmoetingen zijn gouden momenten om informatie uit te wisselen en elkaar te leren kennen. Daar kijk ik naar uit."

Rohnny: "Ook daar is onbekend onbemand. Daarom houden wij overigens vast aan de internaatsformule met overnachting voor onze vakbondsvorming, want het is tijdens die avonden dat je elkaar als mensen leert kennen. Niet alleen als collega, maar als persoon. Dat zijn momenten die we in de toekomst desnoods gestructureerd zelf moeten organiseren."

Frank: "Ook BTB streeft er trouwens naar om het groepsgevoel te bevorderen, om een hechte groep, een familie te zijn. Je kunt afspraken maken, contracten tekenen, nota's afstemmen, maar succes hangt vaak van mensen af. Op dat vlak rijden we een zeer positief parcours. Je kunt geen twee meer verschillende mensen indenken dan Rohnny en ik. Maar we hebben mekaar gevonden in het voluntarisme om deze samenwerking waar te maken. Dat is waar het op aankomt. We zouden natuurlijk ook alle dagen heel sterk de nadruk kunnen leggen op onze verschillen, maar we hebben elkaar gevonden in dit project. Laat dat een oproep zijn naar onze gewestelijke afdelingen. Ook die mensen verschillen sterk en dat is normaal. Elk met zijn eigen verhaal en achtergrond. Maar als je bedenkt hoe interessant deze samenwerking kan zijn voor de werknemers die we vertegenwoordigen, dan geeft dat toch goesting om er werk van te maken. Ik vind dat Rohnny dat vree goed doet!"

Rohnny: "We vertrouwen elkaar ook heel erg. Zelfs al verschillen we van mening, er mag en kan gediscussieerd worden en we treden met één idee naar buiten. Dat is niet evident binnen het ABVV. Ik blijf de wijsheid van mijn vrouw indachtig: het probleem ligt bij de ego's. Ik ben vaak degene die drijft op emoties, Frank is beredenerder. Wat zou ik graag een stuk van zijn rust en kennis willen hebben. Wij hebben daarentegen een goede verstandhouding gevonden en vandaaruit is een vriendschap en oprecht respect ontstaan. Dat straalt je uit naar je gewestelijke en provinciale besturen. Zo zal dat doorstromen naar de mensen in het veld en de rest van de organisaties. Maar we moeten er blijven aan werken. Het vraagt een aanhoudende inspanning. Maar dat is niet erg." ■

## Openbaar vervoer op maat?

### Voorlopig vervoer op niemands maat!



**V**olgens de eerste plannen van de vervoersregio's zullen in Vlaanderen tegen 2022 ongeveer één op de vijf bushaltes verdwijnen. Belbussen worden ook afgeschaft en de nieuwe 'Flexbussen' moeten de grootste gaten dan maar dichtrijden. De meest kwetsbare mensen en mensen in landelijke gebieden dreigen zonder vervoer te vallen. En wat met de chauffeurs, de werknemers? Wat zijn de gevolgen van al die afschaffingen voor hen?

Mobility as a Service (MaaS) oftewel 'vervoer op maat' moet volgens de vervoersmaatschappijen als mobiliteitsconcept het antwoord bieden op onze overvolle wegen, onze steden die verstopt raken, het milieu dat verstikt. Basisidee van het MaaS-concept is gebruikers mobiliteitsoplossingen op maat aanbieden in functie van hun individuele noden. Aangeboden door publieke en private mobiliteitsbedrijven. Klinkt perfect ... of toch niet?

We gingen eens luisteren bij een BTB-expert op gebied van bus en mobiliteit. Hoe ervaart hij die nieuwe ambities op syndicaal vlak, in zijn specifieke regio.

**Steven Steyaert** (sectorverantwoordelijke Bus en Car Vlaanderen) valt direct met de deur in huis. "De neergang van ons openbaar vervoer is al twee legislaturen aan de gang. De n oliberale aanpak en de vele besparingen van Minister Lydia Peeters (Open Vld) en haar voorganger Ben Weyts (N-VA) zetten de deur open naar een totale privatisering van de markt, met catastrofale gevolgen voor kwaliteit, beschikbaarheid en tewerkstelling. We gaan de 'bus of tram' totaal missen op deze manier." "Minister Peeters houdt vol dat het schrappen van

bepaalde lijnen en haltes geen besparingsoperatie is. Niet volgens ons. Het zijn wel degelijk besparingen en uithollingen op alle vlakken, bij zowel de regie als bij de pachters. Ze willen zoveel mogelijk afschuiven op andere transportmodi waarbij de mensen meer gaan moeten betalen zodat de subsidies voor het openbaar vervoer verder nog kunnen worden verminderd. Dat project van MaaS, vervoer op maat, past daar dan perfect in. De budgetten die ervoor vrijgemaakt worden zijn trouwens hopeloos onvoldoende, waardoor het toch eerder een lege doos vol ambities blijft."

"Dus vinden we het als vakbond onaanvaardbaar dat de besparingen op het openbaar vervoer blijven duren en zelfs nog erger worden. Je moet net investeren in openbaar vervoer, het moet geen winstmodel zijn, hé. Ze schaffen dus mobiliteitsmodi af alvorens er een werkend alternatief beschikbaar is. Dus er wordt vervoersarmoede gecreëerd en de switch naar het openbaar vervoer wordt niet alleen afgeremd, het zorgt dat voor verplaatsingen meer voor de wagen wordt gekozen. Nu met covid-19 is de impact op de weg nog niet zo zichtbaar wegens het thuiswerk, maar eens iedereen zich terug volledig naar kantoor of de werkplek moet verplaatsen zal de impact van de afbouw van het openbaar vervoer duidelijk worden."

#### Veel op het spel

Als vakbond maken we ons grote zorgen over hoe dit nu allemaal gaat 'geregeld' worden, hoe gaat de reiziger zijn transport kunnen vinden, blijft het betaalbaar, hoeveel werknemers kunnen we aan het werk houden?

Steven: "Momenteel slagen ze er zelfs nog niet in om die mobiliteitscentrale op te starten. Dit wordt een


**ABVV BTB**


Steven Steyaert  
(BTB): "De deur  
staat open naar  
totale privatisering"

”

Onaanvaardbaar dat de besparingen op het openbaar vervoer blijven duren

(online) privé-initiatief, een platform dat ervoor moet zorgen dat die individuele behoeften van de reizigers ingevuld geraken met dan ook uiterst effectieve vervoersoplossingen. Dat er een match plaatsvindt en dat de reiziger op zijn einddoel geraakt, door gebruik van meerdere transportmodi."

"Vanuit syndicaal oogpunt bekeken: er is veel dat op de helling staat door die zogenaamde modernisering. We hebben dus honderden chauffeurs bij onze pachters die door de afschaffing van die belbussen binnenkort mogelijk hun job verliezen maar nog geen zicht hebben op een omschakeling of transfer naar bijvoorbeeld een onderdeel van die mobiliteitscentrale."

"Belangrijk om te weten is dat in de visie van de Vlaamse regering vervoer op maat zo flexibel en goedkoop mogelijk moet zijn. Om uiteindelijk het openbaar

vervoer volledig aan de markt over te laten. Die verschuiving naar die deeleconomie zint ons niet. We hebben gezien bij de taxi's wat een ravage dat teweegbrengt. Die mogelijke deeloplossingen brengen niks op voor de staat omdat er geen sociale bijdragen worden betaald en daarbovenop zijn dat bedrijven die de werknemersrechten aan hun laars lappen. Degelijk en sociaal openbaar vervoer kost nu eenmaal geld en is een engagement van de overheid naar de burger toe. Laat dat niet over aan particulieren die alleen maar euro's willen zien."

"We zijn als vakbond ook nooit geconsulteerd geweest bij het opstellen van de toekomstplannen en ook nu blijven de deuren gesloten en wordt elke dialoog geweigerd. We zullen politieke druk moeten blijven uitoefenen om zoveel mogelijk medestanders te vinden die het hoofd willen bieden tegen deze toestanden. Wij blijven er als waakhonden bovenop zitten, dat is onze belofte."

Conclusie: dit mobiliteitsverhaal kent nog vele hoofdstukken. Als vakbond willen wij daaraan mee schrijven om ervoor te zorgen dat het een sociaal verhaal blijft, met aandacht voor de mensen en het klimaat. ■

## THE FUTURE IS PUBLIC TRANSPORT



De campagne THE FUTURE IS PUBLIC TRANSPORT van ITF/ETF vraagt wereldwijd aandacht voor het belang en de toekomst van het openbaar vervoer. Nu de economie opveert en de druk op onze zorggezondheid afneemt, moeten we erover waken dat investeringen in ons openbaar vervoer worden verzekerd of zelfs verhoogd. Duurzame mobiliteitsontwikkelingen en jobcreatie moet ervoor zorgen dat iedereen beroep kan doen op betrouwbaar en betaalbaar vervoer.

➔ Steun de campagne via [www.itfglobal.org/en/campaigns/future-public-transport](http://www.itfglobal.org/en/campaigns/future-public-transport)

## Werk jij in sector Toeristische Attracties? Je hebt recht op een **syndicale premie!**



In 2019-2020 doorbrak ABVV Horval het taboe en nu krijgen de werknemers in PC333 een syndicale premie. De uitbetaling gebeurt ook dit jaar in september. Het maximum bedrag van 40 euro wordt berekend in functie van het aantal gepresteerde en gelijkgestelde dagen.

Het Sociaal Fonds van de Toeristische Attracties zal in de loop van de maand september een attest voor de

syndicale premie versturen aan alle sectorwerknemers die voldoende prestaties hebben geleverd in 2020 (niet als student of leerling). Tijdelijke werkloosheid is gelijkgesteld in de syndicale premie.

**Opgelet:** bezorg het attest aan je syndicale afgevaardigde of aan je plaatselijke Horval-afdeling en vergeet zeker niet je bankrekeningnummer te vermelden. ■

## Uitzendkrachten nog altijd even populair



Federgon, de werkgeversfederatie van uitzendarbeid, publiceerde onlangs haar jaarrapport 2020. Daarin onthult ze nogal verbazingwekkende cijfers. Gedurende de laatste tien jaar merken we immers op dat werkgevers veel vaker een beroep doen op uitzendarbeid. De leeftijdsgroep die het meest getroffen wordt door deze preciaire vorm van werk, zijn werk-

nemers jonger dan 30. De sectoren waarin er het meeste beroep werd gedaan op uitzendkrachten zijn de arbeiderssectoren.

Deze cijfers weerspiegelen een strategie van werkgevers om goedkoop personeel aan te werven. Dat is echter niet alles. De jongeren betalen het gelag terwijl de start van hun professionele leven al

redelijk moeilijk blijkt te zijn. ABVV Horval eist dat uitzendcontracten een uitzondering op de regel worden. Ter herinnering: voltijdse contracten en contracten van onbepaalde duur moeten de norm zijn in de bedrijven. Het is onvoorstelbaar dat uitzendarbeid een economisch model op zich wordt. Hier moeten we ons tegen verzetten. ■

# Waals Vormingscentrum in nieuw jasje

Sinds begin juli vervolledigt Chems Mabrouk, voormalig voorzitter van FEF (de Federatie voor Franstalige Studenten), het Waals Vormingscentrum (WVC) van ABVV Horval. Samen met Benjamin Demol, ook vormingsmedewerker en afkomstig uit de studentenorganisatie, en Stéphanie Lejeune, administratief medewerker van het vormingscentrum, vormt ze een nieuw modern en strijdvaardig team met standvastige overtuigingen in een wereld die steeds vijandiger staat tegenover de vakbond.

Deze twee vormingsmedewerkers, de ene met een master in politieke communicatie en de andere met een master in politieke wetenschappen (naast een bachelor in recht en een bachelor in politieke wetenschappen die ze allebei op zak hebben), legden een parcours af waarin ze blijk gaven van sterk ideologisch engagement. Als studentenvertegenwoordigers streden ze immers allebei mee voor een vrij, gratis en kwalitatief onderwijs, een vector voor emancipatie, ongeacht sociale afkomst.

## Ondersteuning

Samen vormen ze het WVC dat als missie heeft om vormingen te ontwikkelen voor de delegees van de centrale. Deze vormingen worden aangepast aan de realiteit die de delegees op het terrein beleven en willen de delegees ondersteuning bieden in hun diverse taken. De delegees volgen de vorming vorming en komen hiervoor samen vanuit verschillende bedrijven in het gewest. Dit bevordert de dialoog en de delegees kunnen zo ook ervaringen met elkaar uitwisselen.

Vandaag moeten we onze delegees meer dan ooit vormen zodat de syndicale actie kan voortgezet worden in een wereld met nieuwe risico's, zodat we het discours van de werkgevers in vraag kunnen stellen en de delegees zich kunnen scharen achter een gemeenschappelijke strijd.

De aanvallen op de werknemers blijven immers maar doorgaan en het is belangrijk dat onze delegees alert blijven voor de meest actuele bedreigingen die de werknemers boven het hoofd hangen. Naast de welgekende strijdpunten, zoals de bescherming en de versterking van de sociale zekerheid en de openbare dienstverlening, ontstaan er ook nieuwe problemen zoals de veiligheid van de werknemers op sociale media, waar alles door de werkgever wordt uitgeplozen. Werkgevers doen ook systematischer een beroep op rechters en deurwaarders tijdens syndicale acties. Een perfecte kennis van de wetgeving en de interpretatie ervan in de arbeidswereld is dus onontbeerlijk, zowel om onze delegees te beschermen als om ze in staat te stellen om over te gaan tot actie.



## Harder taalgebruik

De uitspraken over werknemers, hun vertegenwoordigers en hun strijd zijn trouwens ook harder geworden, aangezien de liberale uitspraken zich verspreid hebben onder alle lagen van de bevolking. Het fameuze TINA (there is no alternative - er is geen alternatief) wordt bijvoorbeeld door de werkgevers gebruikt om het buitensporige gebruik van uitzendkrachten te rechtvaardigen en wordt breed gedragen door onze werknemers. Dankzij de vormingen moeten de werknemers ook de kans krijgen om deze alomtegenwoordige logica in vraag te stellen.

Tot slot en meer in het algemeen zijn de vormingen ook het moment waarop het rechtvaardigheidsgevoel, dat gelukkig wijdverbreid is onder de delegees in een steeds ongelijkere samenleving, kan omgezet worden in een gevoel van militantisme. Wanneer we spreken over eenvoudige problematieken ontdekken wij, werknemers, vaak onze gemeenschappelijke punten en dat het belangrijk is om een sterke en gecoördineerde strijd te voeren ten aanzien van de eigenaren van onze bedrijven. Vormingen bieden ook de gelegenheid om het internationale aspect van de strijd en de slagkracht te onderstrepen. Wanneer we beseffen dat onze strijd een gemeenschappelijke strijd is die de maatschappij vormgeeft, wordt het mogelijk om op grote schaal een strijd te voeren. De vakbeweging heeft nood aan militanten die met een sterke ideologische basis kunnen nadenken over de maatschappij en die kunnen analyseren. Dit geldt ook voor het voortbestaan ervan, want de militanten van vandaag zijn het ABVV van morgen.

In deze optiek zullen Chems en Benjamin werken: dergelijke vormingen geven, die inhoudelijk diepgaand zijn en de basis van de maatschappij in vraag stellen waarin we vandaag leven en de strijd van morgen voorbereiden. Ze kijken er nu al naar uit om vanaf september de delegees van de Horval-centrale te leren kennen. ■

# Nog veel werk aan de winkel in de social profit

In juni slaakte het ziekenhuispersoneel opnieuw een noodkreet aan het adres van werkgevers en politieke leiders. Deze werknemers werden zwaar op de proef gesteld tijdens de coronacrisis. Ze moesten verschrikkelijk zware beproevingen doorstaan en buitensporig veel werk verzetten, in zeer moeilijke omstandigheden.

Het sociaal akkoord dat vorig jaar in de social profit-sector werd gesloten kende extra middelen toe voor de uitvoering van het nieuwe loonmodel en de verbetering van de arbeidsvoorwaarden. Zo werden de barema's aanzienlijk verhoogd in de sector (sinds 1 juli 2021). Voortaan hebben de werknemers ook recht op drie opeenvolgende weken vakantie met drie vrije weekends. Maar naast die significante verbeteringen lijken noch de politieke verantwoordelijken noch de werkgevers zich ervan bewust te zijn hoezeer de

mensen afzien op de werkvloer. Ondanks onze herhaalde verzoeken bleef het onderhandelen van cao's die de verbeterde arbeidsvoorwaarden concreet moesten maken uiterst moeilijk. En over een aantal cruciale thema's werd geen akkoord bereikt: stabiliteit van de uurroosters, het verkrijgen van méér contractuele werkuren, contracten van onbepaalde duur, een geleidelijke verhoging tot vijf dagen permanente vorming, het noodzakelijk sociaal overleg in het kader van de oprichting van de ziekenhuisnetwerken, enzovoort.

Erger nog, ondanks de budgettaire middelen die de werkgevers toebedeeld krijgen om tewerkstelling te creëren en het werk voor het personeel te verlichten (Zorgpersoneelfonds) hebben sommige instellingen deze middelen niet doordacht benut en waren ze niet proactief om nieuwe collega's binnen of buiten de zorg aan te werven.

De werklust wordt onhoudbaar en de werknemers van de zorginstellingen zitten op hun tandvlees. De laatste weken vonden zowat overal in het land acties plaats om de hoogdringendheid van de situatie opnieuw onder de aandacht te brengen. Als gevolg van die protestgolven hebben de werkgevers in juli eindelijk toegezegd om cao's te ondertekenen over de verbetering van de arbeidsvoorwaarden. Deze moeten nog door de afgevaardigden worden goedgekeurd. Naast cao's moeten wij ook nog structurele oplossingen vinden voor het personeelstekort. Op initiatief van de BBTK werd een taskforce onder leiding van minister van Volksgezondheid Frank Vandenbroucke opgericht om de aantrekkelijkheid van de beroepen te verhogen. ■



# Een solidaire en strijdbare septembermaand

**E**ind juni werd na de interprofessionele onderhandelingen in de Groep van Tien een ontwerpakkkoord voor de komende twee jaar bereikt over vier belangrijke thema's. De belangrijkste vooruitgang is de geleidelijke verhoging van het minimumloon. Dit is een prioriteit die wij al heel wat jaren stellen. Sinds 2008 was het gewaarborgd minimum maandinkomen (GMMI) niet meer gestegen ... Het zal nu geleidelijk naar boven toe worden herzien, tot 150 euro bruto tegen 2026. Een duidelijke verbetering. Weliswaar onvoldoende, maar toch een belangrijke eerste stap. In de tekst is ook een verlenging van de eindeloopbaanregelingen (SWT) en een verbetering van het eindeloopbaan-tijdskrediet voorzien. Helaas rept het akkoord met geen woord over bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering.

De gelijkschakeling van de tweede pensioenpijler is daarentegen uitgesteld en de huidige belastingstelsels blijven dus behouden. Tot slot (en dat was een eis van de werkgevers) worden de bestaande flexibiliteitsmaatregelen omtrent overuren verlengd (maar slechts tijdelijk) tot 2022.

In dit ontwerpakkord was niet alles volkomen zwart-wit. Dit leidde tot tal van discussies op het moment dat het akkoord door onze basis moest worden geëvalueerd. Wat op tafel lag moest geanalyseerd worden, rekening houdend met de ingewikkelde context van vandaag en de gevolgen indien er geen akkoord zou zijn. De syndicale democratie hakte de knoop door en besloot om het huidige ontwerpakkord goed te keuren. Weliswaar zonder veel enthousiasme. Wij hebben allereerst 'ja' gezegd aan de solidariteit. Dat is de essentie van een interprofessioneel akkoord. Deze solidariteit is er wel degelijk, via de verhoging van het minimumloon. Voor heel wat mensen zal deze kleine stap vooruit een grote verbetering van hun levenskwaliteit betekenen.

We willen er toch aan herinneren dat er een cruciaal onderdeel ontbreekt in dit akkoord: koopkracht. De onderhandelingen waren eerder al vastgelopen op dit



knelpunt en werden dan ook doorverwezen naar de bemiddeling van de regering. Voor ons is de strijd nog niet gestreden. Wij blijven ons krachtig en vurig zetten tegen de wet van '96 en tegen de imperatieve loonnorm die elke vrije onderhandeling belet.

Dit systeem is uiterst onrechtvaardig en onevenwichtig en moet dan ook worden hervormd. Wij eisen deze hervorming al jaren en zullen hieraan herinneren tijdens een grootschalige betoging in september.

Vanaf september gaan ook de onderhandelingen in de sectoren over de inhoud van het goedgekeurde akkoord van start. Wij werpen al onze energie en vastberadenheid in de strijd om zoveel mogelijk vooruitgang in alle sectoren te verkrijgen. In dit sombere jaar hebben de werknemers alles gegeven om de bedrijven en de hele economie draaiende te houden. Ze hebben recht op hun deel van de koek.

In september zullen we dus solidair en strijdvast voor de dag komen. Intussen wensen wij iedereen een serene zomer. Hopelijk kan je je batterijen weer volledig opladen en volop van je familie en vrienden genieten na de voorbije moeilijke maanden. ■

werkdag  
van  
100 jaar SV

BELGISCHE KUST. - ZWEMMERS.



BBTK  
ABV

Prettige  
vakantie!



# 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)



# DIGITAAL SYNDICAAL

DE DIENSTVERLENING VAN JOUW VAKBOND ALTIJD BIJ DE HAND



**MIJN ABVV:  
JOUW PERSOONLIJK  
DOSSIER ONLINE**  
[www.abvv.be/mijn-abvv](http://www.abvv.be/mijn-abvv)



**JOUW DIGITALE  
CONTROLEKAART (EC3)**



**Voor PC**  
[www.socialezekerheid.be](http://www.socialezekerheid.be)  
> burger > online diensten  
> controlekaart volledige werkloosheid

**App voor tablet/smartphone: zoek eC3 in**  
> Play Store voor Android  
> App Store voor Apple/iOS



**JOUW ELEKTRONISCHE  
BRIEFBUS (EBOX)**

[www.socialezekerheid.be](http://www.socialezekerheid.be)  
> burger > online diensten > My eBox



**UITKERING UITBETAALD? JE WEET  
HET ONMIDDELIJK PER SMS**

[www.abvvregioantwerpen.be](http://www.abvvregioantwerpen.be)  
[www.abvvmechelenkempen.be](http://www.abvvmechelenkempen.be)



**INFORMEER HET ABVV BIJ  
WIJZIGINGEN IN JOUW DOSSIER**

[www.abvvregioantwerpen.be](http://www.abvvregioantwerpen.be)  
[lidmaatschap.antwerpen@abvv.be](mailto:lidmaatschap.antwerpen@abvv.be)  
[www.abvvmechelenkempen.be](http://www.abvvmechelenkempen.be)  
[ledenadministratie-mk@abvv.be](mailto:ledenadministratie-mk@abvv.be)



## WAT HEB JE NODIG OM VAN ONZE DIGITALE DIENSTVERLENING GEBRUIK TE MAKEN?



Toegang tot een computer  
met internetverbinding



Jouw elektronische  
identiteitskaart met pincode



Een kaartlezer

### SMARTPHONE OF TABLET?

Werk je liever zonder kaartlezer en enkel via je smartphone of tablet? Maak dan gebruik van de **ITSME-app**. Deze app, die je kan downloaden via Google Play of de App Store, is een digitale ID waarmee je veilig en snel kan inloggen met je smartphone.

**De app is officieel erkend door de Belgische overheid.**

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



### MEER INFO?

[www.abvvregioantwerpen.be](http://www.abvvregioantwerpen.be)  
[www.abvvmechelenkempen.be](http://www.abvvmechelenkempen.be)



abvv-regio antwerpen  
abvv mechelen-kempen



@abvvantwerpen



**ABVV**  
Antwerpen

## 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)

**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,

018 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

## Volg onze webinars

Webinars zijn online infosessies en workshops die je kan volgen vanaf je computer, tablet of telefoon.

In 2021-2022 voorziet het ABVV een ruim aanbod aan webinars over verschillende thema's.

Thema's die de komende maanden aan bod zullen komen:

- Werkloos, wat nu?
- Deeltijds werken
- Werken met interim
- Eerste hulp bij solliciteren
- 50+ en mijn pensioen
- Eenoudergezinnen
- Rechten en plichten bij zwangerschap
- Werken met een arbeidsbeperking
- Aan de slag met de VDAB-tools
- Online workshop
- Hoe bereid je je voor op de jobs van morgen? Digitaal werk(t)?!
- Aan de slag met ontslag
- Nieuw evenwicht in je loopbaan nodig?
- Ontdek je droomjob
- Waarom een opleiding volgen een goed idee is
- Omgaan met stress in onzekere tijden
- Terug aan het werk na arbeidsgeschiktheid
- Hoe kan loopbaanbegeleiding me helpen?

Consulteer steeds het actuele aanbod en de data op [www.abvvloopbaanbegeleiding.be](http://www.abvvloopbaanbegeleiding.be).

Alle webinars zijn gratis, maar je moet je wel vooraf inschrijven op de website.

## Genk Anders Bekeken (Rondrit)

Rondrit langs de Genkse woonwijken Vlakveld, Kolderbos, Sledderlo, de Ford-site, ACLI, C-Mine, het mijnmonument, Labiomista, PLOT, Sint-Albertus, Zwartberg, KRC Genk en het Thor Park. Onderweg kan je stoppen voor een wandeling door de tuinwijk van Winterslag en Sledderlo. Er zijn de specifieke mijncités, de modernere woonwijken, elk met hun eigenheid.

De geschiedenis van Genk, van arm en dunbevolkt landbouwdorp naar industriestad, met een enorme bevolkingstoename en de uitbouw van een belangrijk industrieel complex is algemeen gekend.

➔ De rondrit kun je bestellen via [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be)



## STIEL - wij zijn de Makers

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

**De mens als maker:** we beperken arbeid, stiel en vakmanschap niet tot economische waarde, maar gaan op zoek naar de mens achter en in het product. De fierheid van de maker staat voorop. We werken aan een democratisch proces waar vakkennis toegankelijk is, onderzoek laagdrempelig en passie gedeeld wordt. We koesteren en bewaren, onderzoeken en delen, openen het debat, gaan samen aan de slag en timmeren aan een duurzame toekomst. Zo geven we een brede kijk op wat vakmanschap vandaag kan betekenen.

**Vakmannen en -vrouwen gezocht:** ben (of was) jij beoefenaar van een bepaalde stiel? Kan je gepassioneerd vertellen over jouw ambacht? Of ken je zo iemand in je omgeving? Heb je nog een bijzonder voorwerp op zolder liggen? Dan ben jij misschien de man of vrouw die we zoeken. We willen tien portretten maken van stielmannen en -vrouwen in woord, beeld en geluid. Alle tips zijn welkom.

## Oproep: gidsen

Ben (of was) jij een ervaren of enthousiaste gids? Kan je gepassioneerd vertellen over de emancipatie van de kleine man en vrouw maar ook over de geschiedenis rond architectuur, kunst én het culinaire dan zijn we naar jouw opzoek!

➔ Voor ons aanbod 'Anders bekeken' zijn we over heel Vlaanderen op zoek naar gidsen. Denk je nu, "dit is iets voor mij", meld je dan via [info@linxplus.be](mailto:info@linxplus.be)

## Terugkommoment Linx+ afdeling

Woensdag 20 oktober organiseren we in Limburg een terugkommoment voor de vrijwilligers van de Linx+-afdelingen. Op deze avond bespreken we de veranderingen van Linx+. Wat betekent dit voor jouw afdelingswerk? Verzekeringen, afdelingsdagen, activiteiten, enzovoort. Hoe gaan we om met de seniorenafdelingen, syndicale thema's en culturele uitstappen? Meer informatie over deze avond volgt nog.

# 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 mondmasker 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 |          |          |           |         |

Alle kantoren zijn gesloten op maandag 12 juli, woensdag 21 juli en maandag 16 augustus.

➔ Surf naar [www.abvvl limburg.be](http://www.abvvl limburg.be) voor meer info

ABVV Limburg wenst iedereen een veilige en ontspannende vakantie toe!

## Vakantiegeld en werkloosheidsuitkering? Spreid je verlofdagen

Werkte je in 2020 als arbeider of als bediende? En je werd intussen ontslagen, kreeg je bij ontslag vakantiegeld uitbetaald voor vakantiedagen die je nog niet opgenomen had of je ontving akantiegeld via een vakantiekas? Bleef je sindsdien volledig werkloos?

Dan betaalt de RVA je in 2021 geen werkloosheidsuitkering voor de dagen waarvoor je al vakantiegeld kreeg.

Neem je deze dagen niet op voor december 2021, dan brengt de RVA deze dagen automatisch in mindering van je uitkering voor de maand december. Je uitkering zal dan een heel stuk lager zijn.

### Wat moet je doen?

Je kan sowieso geen uitkering krijgen voor dagen gedekt door het vakantiegeld die je ex-werkgever of de vakantiekas betaalde. Dat is wettelijk geregeld. Maar je kan wel proberen die dagen te spreiden over het jaar 2021 zodat de financiële impact kleiner is.

Duid dus de volgende maanden op je stempelkaart enkele dagen aan als vakantiedagen. Dat doe je door een 'V' te vermelden op de door jou gekozen dagen. Voor die dagen zal je dan geen uitkering krijgen.

### Hoeveel verlofdagen?

Wil je weten hoeveel verlofdagen je nog moet opnemen, dan kan je dit rustig thuis bekijken op het e-loket 'Mijn ABVV'. Je kan ook steeds terecht in je ABVV-kantoor voor meer informatie. ■

➔ Meer info op [www.abvv.be/mijn-abvv](http://www.abvv.be/mijn-abvv)

## Samen aankopen met **Samen Sterker**



Al meer dan 107.000 gezinnen kozen via een groepsaankoop van SamenSterker voor een overstap naar een voordeliger contract voor hun energie. Ze bespaarden gemiddeld 200 euro op hun factuur.

Met onze veiling van 12 mei 2021 behaalden we dit aanbod:

- 21% goedkoper tarief dan het actueel marktaanbod voor elektriciteit en gas
- 27% goedkoper tarief dan het actueel marktaanbod enkel voor elektriciteit
- 100% Belgische groene stroom

Schrijf je nu in en laat ook jouw energiefactuur drastisch dalen. De eerst mogelijke overstap-datum is 1 augustus 2021. We bedingen steeds een eenjarig contract met vaste prijzen. Wij regelen jouw overstap zodat jij zorgeloos kan genieten van voordelige groene energie. ■

## 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



ABVV-partner in vrije tijd

# Uitslag Grote Prijs voor Sociale Fotografie

Het was niet makkelijk kiezen voor de jury. In de 37 inzendingen was er heel wat knap werk te ontdekken. Na heel lang beraad kwam de jury tot de volgende zeven laureaten die zeer verscheiden maar stuk voor diep, mooi pakkend werk hebben afgeleverd.

Pascal Meyvaert maakte een reportage over de wijk 'Klein Rusland' in Zelzate



Filip Van Zandycke (vzw Hoedgekruid): maakte een reeks over de omgeving van het kanaal in Brussel met een centrale rol van de woontoren 'Upsite'



Farida Fareadag maakte een aandoenlijk beeldverhaal over dementie



Bart Moeyaert portretteerde zijn tante die eind 2020 noodgedwongen werd opgenomen in een WZC



Erica Rottiers maakte met haar reeks 'Forland' een surrealistisch portret van de mensen op de 'boerenbuiten'



Hanne Bracaval toonde een innige autobiografische reeks



Eva Faché maakte een fotoreeks over de controversiële wereld van stierengevechten in Portugal

De zeven laureaten zullen kunnen exposeren telkens gedurende een maand in de mooie vitrines in de Meersenerstraat in Gent. Vijf van hen krijgen een plaatsje aan de buitenmuur van fotospecialzaak Fotoshop in de Kasteellaan in Gent met een XXL formaat print. Eind juli wordt de hoofdwinnaar bekend gemaakt, die een

geldprijs krijgt. Tevens wordt dan ook de prijs van Snoecks bekend gemaakt. Ook zal van de hoofdwinnaar en de winnaar van de Snoecksprijs een paar beelden gepubliceerd worden in de volgende Snoecks.

De Jury bestond uit Hilde Braet (fotografe), Geert Stadeus (hoofdredacteur

Snoecks) en Jo Schelstraete (fotograaf, ACOD).

De prijsuitreiking zal doorgaan in beperkte kring donderdag 29 juli in beperkte kring om 19 uur aan de Vitrines van de Pili Pili, Meersenerstraat te Gent.

## Vakantie- en andere **loopbaanplannen**

De vakantie staat voor deur. Tijd dus om even stil te staan bij de afgelopen maanden en misschien wel het uitgelezen moment om na te denken over jouw loopbaan. Zit je nog op het juiste spoor of wil je graag iets anders doen? Onze loopbaanbegeleiders kunnen je tips geven om jouw energie terug in balans te brengen. Lees er meer over op [www.abvvloopbaanbegeleiding.be](http://www.abvvloopbaanbegeleiding.be).



## Gratis **webinar** 'Waarom een opleiding volgen een goed idee is?' 3 augustus, 14u

De arbeidsmarkt verandert in sneltempo. Wil je meer zekerheid in je loopbaan of die zelf in handen nemen? Dan is het goed om eens na te denken over manieren om je bij te scholen. Tijdens dit webinar geven we tips over hoe je de juiste opleiding kiest. Inschrijven is gratis en kan op [www.abvvloopbaanbegeleiding.be](http://www.abvvloopbaanbegeleiding.be)



## **Schoolverlater** en nog geen vaste job?

Schrijf je dan zo snel mogelijk in bij de VDAB als werkzoekende op [www.vdab.be](http://www.vdab.be). Schrijf je zo snel mogelijk in, want time is money. Maak een afspraak met onze medewerkers als je vragen hebt. Als je jonger bent dan 25 en nog geen recht hebt op een uitkering, dan kan je gratis ABVV-lid worden via [www.abvv-oost-vlaanderen.be](http://www.abvv-oost-vlaanderen.be) > Voor jongeren.





## Tijdelijke leerkracht en Mijn ABVV: nog geen opdracht op 1 september? check jouw op 1 september? online dossier

Tijdens juli en augustus hoef je je niet in te schrijven bij de VDAB als werkzoekende. Heb je op 1 september nog geen opdracht? Dan moet je je wel inschrijven. Neem contact op via [www.contact-abvv-ovl.be](http://www.contact-abvv-ovl.be) en stuur alle formulieren C4 mee van het afgelopen schooljaar. Aan het einde van elke maand bezorg je ons je online stempelkaart.



Mijn ABVV is je online dossier. Je kan er attesten downloaden: duplicaten, vakantieattest en overzicht ontvangen uitkering. Als je e-mailadres of gsm-nummer wijzigen, kan je dat zelf aanpassen. Je krijgt er ook een overzicht van je werkloosheidsuitkeringen, de stand van je dossier, je lidgeld. Starten met Mijn ABVV doe je op <https://www.abvv.be/mijn-abvv>.

### OPENINGSUREN ONTHAAL 28 juni - 29 augustus

Heb je een vraag? Wij helpen je graag

- Bel ons op 053 78 78 78
- Stel je vraag via onze website

| Maandag   | Dinsdag   | Woensdag | Donderdag | Vrijdag  |
|-----------|-----------|----------|-----------|----------|
| 9u - 12u  | 9u - 12u  | 9u - 12u | 9u - 12u  | 9u - 12u |
| 14u - 16u | 14u - 16u |          | 14u - 16u |          |

SCAN DE QR CODE OM EEN AFSpraak TE MAKEN



**WE ZIJN GESLOTEN OP**  
12 JULI - 21 JULI - 16 AUGUSTUS

## ABVV OOST-VLAANDEREN IN 1 KLIK



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



**E-LOKET** [WWW.CONTACT-ABVV-OVL.BE](http://WWW.CONTACT-ABVV-OVL.BE)

Stel je vraag via de website.



**DOCUMENTEN NODIG**

Bestel je stempelkaarten en klevers online.  
Wij sturen ze op.



**ELEKTRONISCHE STEMPELKAART**

Eenvoudig, veilig, sneller betaald en je hoeft je niet meer te verplaatsen.



**MIJN ABVV**

Is mijn uitkering al betaald? Kijk in jouw online dossier

Op de hoogte blijven?

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

# Covid-19, het ongelijkheidsvirus

**N**et zoals men in de volksmond spreekt over het weer, is het coronavirus voor iedereen gelijk. Ongeacht je herkomst, huidskleur, de taal die je spreekt of hoeveel er in je portefeuille zit, iedereen kan besmet worden en iedereen kan er het leven bij laten. Het virus discrimineert niet. Toch komt niet iedereen op dezelfde manier uit deze pandemie.

Covid-19 is het grote ongelijkheidsvirus als je kijkt naar de vermogens van de rijkste duizend mensen op de planeet. Sinds het uitbreken van de pandemie in maart 2020, kreeg de economie zware klappen. Het vermogen van die miljardairs had slechts negen maanden nodig om zich te herstellen naar het niveau pre-corona. Diezelfde tendens is echter niet vast te stellen bij de rest van de wereldbevolking. Volgens berekeningen die Oxfam maakte in een recent rapport, zal het tot tien jaar duren alvorens we de economische schok van de pandemie te boven komen. Om je een idee te geven: met het geld die de tien rijkste miljardairs sinds de crisis bijverdiend hebben (zo'n 540 miljard dollar), kunnen we alle mensen op de hele wereld een vaccin geven (kostprijs: 60 miljard dollar) én voorkomen dat ze dieper in armoede belanden. Helaas dobberen we allemaal op dezelfde zee, maar zitten we niet in dezelfde boot.

De gevolgen van deze sprong in ongelijkheid kunnen zeer vergaand zijn. Zo waarschuwden het Internationaal Monetair Fonds (IMF), de Wereldbank

”

In september 2020 kon Jeff Bezos alle 876.000 Amazon-werknemers een bonus van 105.000 dollar geven, en nog altijd even rijk zijn als vóór de coronapandemie

en de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO), niet bepaald organisaties die je kan verdenken van een linkse agenda, over de negatieve gevolgen ervan. Verdere verpaupering van hele werelddelen zet de sociale, economische en politieke spanningen op scherp, zet druk op arbeidsvoorwaarden in ontwikkelingslanden en zo ook op die in het westen, kan leiden tot militaire conflicten en de bijhorende vluchtelingenstromen tot gevolg.

Dichter bij huis zien we gelijkaardige fenomenen. Onze sociale zekerheid, die eind 2019 haar 75ste verjaardag vierde, behoevde de Belgen van inkomensverlies door (tijdelijke) werkloosheid door corona, en voorkwam dat de ziekenhuisfactuur hen onderuit haalde. Het shockdempend effect van dit wereldbepaalde sociale vangnet kan niet ontkennd worden, ondanks de jarenlange besparingen. Willen we onze sociale zekerheid en daarbij onze gedeelde welvaart in de toekomst vrijwaren, dan wordt het tijd dat we ook de grote vermogenden in ons land erop attent maken hun eerlijke bijdrage te betalen. ■



# 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 verlof paraat voor zijn leden



Onze dienstverlening blijft volledig toegankelijk, zij het wel op afspraak.  
Alle contactgegevens van onze beroepscentrales vind je terug via [kantoren.abvv-wvl.be](https://kantoren.abvv-wvl.be)

➔ Een afspraak boeken doe je via [afspraak.abvv-wvl.be](https://afspraak.abvv-wvl.be)

**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 reclaimedocument met daarin algemene informatie over de autoverzekering Actelaffinity die door P&V Verzekeringen ontwikkeld werd en waarop het Belgische recht van toepassing is. Op de verzekering Actelaffinity zijn uitsluitingen, beperkingen en voorwaarden in verband met het verzekerde risico van toepassing. We verzoeken u dus om de algemene voorwaarden van dit product aandachtig te lezen vóór de inschrijving. Ze zijn beschikbaar op de website [www.actelaffinity.be/avauto](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