

# De Nieuwe MAGAZINE Werker

V.U.: Thierry Bodson | Hoogstraat 42 - 1000 Brussel | AFGIFTEKANTOOR: Antwerpen X - P919592

**ABVV**

## Onzekerheid schaadt de gezondheid



Een onverwachte uitgave, een plotse stijging van de energiefactuur, een auto in panne ... Voor veel Belgen is het dansen op het slappe koord en kan één tegenslag al een hoop ellende betekenen.

# 15-19

**Loopbaan-  
begeleiding**

Gratis webinars

**Loonnorm**

Herziening nodig

**Jean Oulatar**


Een gesprek

## Inhoud

# De Nieuwe Werker MAGAZINE

### Actualiteit

ABVV in beeld .....	4
Snelnieuws .....	5
De loonnormwet verplettert onze lonen .....	6-7
Internationaal syndicalisme .....	8-9
Op zoek naar energie op het werk? .....	10
Telewerk de toekomst? Doe de scan! .....	11
Wandel mee door de sociale geschiedenis .....	12
Infosessies voor werklozen .....	13
We'll meet again (eindelijk!) .....	14

 @vakbondABVV

 vakbondABVV

 ABVV/FGTB



### Dossier

Onzekerheid schaadt .....	15-19
---------------------------	-------

### Vraag & Antwoord:

Automatische index, even oprissen? .....	20
--	----

### Jouw centrale

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

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

**ABVV online**  
[www.abvv.be](http://www.abvv.be)  
[www.vlaamsabvv.be](http://www.vlaamsabvv.be)

 Aboneer je  
op de nieuwsbrief  
[www.abvv.be](http://www.abvv.be)

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

 De Nieuwe Werker  
Magazine online  
[www.denieuwewerker.be](http://www.denieuwewerker.be)

 **Socialistische  
Mutualiteiten**

## Colofon

**Hoofdredacteur:** Geeraard Peeters ■ **Secretariaat :** 02 506 82 45

**Abonnementen:** 02 506 82 11 ■ De Nieuwe Werker, Hoogstraat 42, 1000 Brussel  
 DNW@abvv.be ■ **Layout:** www.ramdam.be

**Werkten mee aan dit nummer:** Céline Bogaerts - Emilie Brandt - Alissa De Ceuninck - Karen De Pooter - Mariëlle Degeeter - Freya Dhooghe - Arnaud Dupuis - Antonina Fuca - Ioanna Gimnopoulou - Thomas Keirse - Mada Minciuna - Dania Paternini - Marc Spruyt - Pieter Staes - Aurélie Vandecasteele

Edito

”

Dwingende loonnorm is niet in lijn met de sociaaleconomische realiteit

## Onze stem, 15.000 sterk!

We waren met zo'n 15.000, in de straten van Brussel, om een aanpassing te eisen van de loonnormwet. Het was een uiting van verontwaardiging van 15.000 vrouwen en mannen over een onrechtvaardige wet, de zogenaamde 'wet van 96', die de vrijheid van loononderhandelingen aan banden legt.

Op 24 september riep het ABVV, met vele duizenden, in Brussel op om die loononderhandelingen terug in handen te krijgen en niet te laten beperken door een dwingende loonnorm die amper nog in lijn is met de sociaaleconomische realiteit vandaag.

### Werkend, maar toch (bijna) arm

Tal van werknemers in België hebben het moeilijk om met hun inkomen rond te komen. Volgens cijfers van Statbel ging het in 2020 om een dikke 4 procent van alle werknemers. In deze groep bevinden zich veel werkenden met onzekere statuten, deeltijds werk, alleenstaande ouders.

Uit onderzoek van het Europees Vakverbond (EVV) blijkt dat in ons land ruim 8 procent van de 'werkende armen' er financieel niet in slaagt de gezinswoning te verwarmen. De uit de pan swingende prijzen voor gas en elektriciteit beloven weinig goeds voor de komende herfst en winter.

Voor het hele land en doorheen alle groepen kwam het armoederisico in 2020 op iets meer dan 14 procent. Dat is één Belg op zeven. De grens om van armoederisico te spreken ligt op 60 procent van het mediaanloon (aangepast in functie van de gezinssituatie). Dat is het zogenaamde 'middelste' loon in de inkomensverdeling. De helft van de werknemers verdient meer, de andere helft verdient minder, en ligt in de buurt van 2.000 euro netto. Die 14 procent Belgen hebben dus als

alleenstaande ongeveer 1.280 euro of als gezin van twee volwassenen en twee kinderen ongeveer 2.700 euro netto per maand om in alle behoeften des levens te voorzien.

Denktank Minerva spreekt van bijna twee miljoen Belgen die tot de lagere middenklasse behoren en dus in onzekerheid en bijna-armoede leven. Socioloog Geert Schuermans tekende hun verhalen op in een boek (zie dossier pag. 15).

### Knotsgekke norm

In het licht van deze cijfers en vaststellingen lijkt een dwingende, maximale loonnorm nog knotsgekker dan voorheen. Veel ondernemingen boeren goed, ondanks de corona-omstandigheden, hun aandeelhouders worden royaal beloond met miljarden aan dividenden. Voor hen geen normen. Voor hen lijkt het alle remmen los.

De loonnormwet moet dringend herzien worden, in het voordeel van de werknemers en rekening houdend met de sociaaleconomische realiteit vandaag. Alle werknemers hebben recht op voldoende inkomsten om waardig te leven, zonder twee hamburgerjobs te moeten combineren, zonder zich zorgen te maken over de verwarming van hun woning ... Daarvoor kwamen wij op straat op 24 september en daarvoor zullen we ook in de toekomst onze krachtige stem laten horen. Zonder verandering in het voordeel van de werknemers kan er geen sprake zijn van een interprofessioneel akkoord, noch van sociale vrede.



Thierry Bodson  
Voorzitter



Miranda Ulens  
Algemeen secretaris

”

Voor aandeelhouders lijkt het alle remmen los



# JE VAKBOND IN ACTIE



## Duizenden betogers op straat voor wijziging loonnorm

Zo'n tienduizend werknemers gingen op vrijdag 24 september in Brussel de straat op om een aanpassing van de loonnormwet te eisen. Die wet is onrechtvaardig en niet meer van deze tijd.

De loonnormwet, de fameuze wet van '96, maakt dat vakbonden niet kunnen onderhandelen voor degelijke loonsverhogingen. Zelfs in de sectoren die tijdens de coronacrisis goed hebben geboerd, wordt de loonevolutie aan banden gelegd. De loonnormwet is totaal niet aangepast aan de sociaaleconomische realiteit.

De lonen van werknemers worden ingeperkt, maar tegelijkertijd is het groot feest voor de aandeelhouders. Die blijven dividenden opstrijken. Voor één groep is er de broeksriem, voor de andere groep worden de teugels gevierd.

De loonnormwet moet dringend herzien worden in de voordeel van de werknemers. Dan kunnen vakbonden weer vrijer onderhandelen voor loonsverhogingen die naam waardig.



# SNELNIEUWS



## ABVV-Metaal @abvvmetaal

Onze werknemers schieten NUL KOMMA NUL op met loonnormwet. Ze berekent de loonstijging op een oneerlijke manier en houdt geen rekening met de hoge productiviteit en miljarden loonsubsidies voor bedrijven. Dit moet anders en beter.

#nulkommanul  
#loonnormwet  
#aanpassen

## FINANCIËLE PROBLEMEN VOOR DE MEEST KWETSBAREN ONDER ONS NEMEN TOE

Het aantal Vlamingen met een afbetalingsplan voor belastingen is meer dan verdubbeld op tien jaar tijd. Zo'n afbetalingsplan is er voor mensen die bijvoorbeeld hun verkeersbelasting niet in één keer kunnen betalen. In 2020 werden er ruim 16.000 afbetalingsplannen goedgekeurd. Ondertussen blijven de prijzen van gas en elektriciteit stijgen. Een gemiddeld gezin mag zich verwachten aan 1.000 euro per jaar voor elektriciteit en maar liefst 1.600 euro voor aardgas. Tijdens de lockdown was er weinig vraag naar gas en elektriciteit doordat de industrie plots op een laag pitje draaide. Nu de economie weer aantrekt, stijgen de prijzen als een piekende coronacurve. Vooral de gasprijzen schieten de hoogte in. Dat heeft onder andere te maken met onderhoudswerken aan boorplatforms in Noorwegen, waardoor er minder toevoer is van Europees gas.

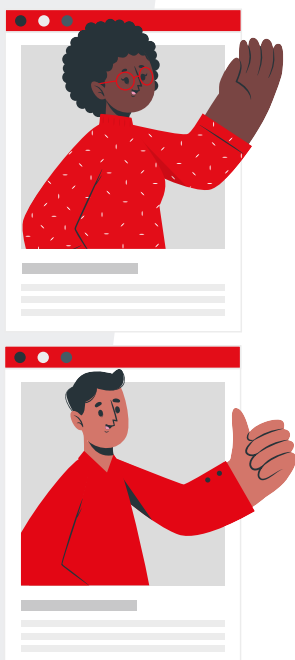
➔ Je leest er meer over in ons dossier op pag. 15

## ALGEMENE STAKING AANGEKONDIGD IN DE VS

In de Verenigde Staten is voor 15 oktober een algemene staking afgekondigd. De economische toestand in de VS in tijden van corona is vrij dramatisch. De werkloosheid (14%) en armoede nemen er schrijnende proporties aan en een sociaal vangnet is zo goed als onbestaande. De VS is het enige geïndustrialiseerde land waar geen moederschapsrust bestaat. Het federale minimumloon werd niet meer verhoogd sinds 2009. 40 miljoen leven op of onder de armoedegrens en de schuldenberg van de Amerikaanse gezinnen wordt stilaan onhoudbaar. Het is voorlopig koffiedikkijken hoe veel werknemers zullen deelnemen en of de staking de dingen in beweging zal zetten.

## BIJNA 6.000 CORONASLACHTOFFERS IN BELGIË SINDS BEGIN 2021

Sinds het begin van dit jaar stierven bijna 6.000 mensen in ons land aan het coronavirus. Daarmee staat de teller van het totaal aantal overlijdens in ons land ondertussen op meer dan 25.000. Er zouden dit jaar meer mannen dan vrouwen gestorven zijn, behalve bij de oudsten onder ons (die voornamelijk vrouwen zijn). Er komt nu een derde vaccinatieronde voor de bewoners van de woonzorgcentra en mensen met een zwakkere immuniteit, en de vaccinatiecentra zullen waarschijnlijk iets langer open blijven. Ook alle 65-plussers kunnen een derde coronaprik krijgen.



## VACATURES M/V/X

### Federaal ABVV zoekt:

- Tolk/vertaler
- Juridisch medewerker
- Boekhouder

### ISVI zoekt:

- Beheerder in ontwikkelingseducatie

### ABVV Vlaams-Brabant zoekt:

- Medewerker werkloosheidsdienst Liedekerke en Halle

### ABVV Regio Antwerpen zoekt:

- Administratief assistent militantenvorming
- Dienstverleners

### KOPA Antwerpen vzw zoekt:

- Job- en taalcoach

### KOPA Limburg vzw zoekt:

- Job- en taalcoach

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

JOB





# DE LOONN VERPLETTERT

## 1 DE WET IS NIET AANGEPAST AAN DE SOCIAAL- ECONOMISCHE REALITEIT

Veel sectoren hebben zich hersteld van de coronacrisis en hebben zelfs enorme winsten gemaakt. De economie zal eind dit jaar op hetzelfde niveau draaien als voor de crisis. Ondernemers voorzien een toename van de werkgelegenheid in 2021 (bron: Economic Risk Management Group). De Nationale Bank voorziet een economische groei van 5,5% in 2021.

In 2020 bedroeg de winst van sommige bedrijven meer dan een miljard euro. Sommigen hebben zelfs hoge dividenden uitgekeerd, terwijl ze de lonen matigen. Een maximale verhoging van 0,4% voor alle lonen is dus niet serieus.

## 3 DE VERGELIJKING MET ONZE BUURLANDEN IS NIET OBJECTIEF

De loonnormwet wordt verondersteld er voor te zorgen dat de Belgische lonen niet sneller groeien dan die in onze 3 buurlanden om het concurrentievermogen van de bedrijven te verzekeren en investeerders aan te trekken. Deze vergelijking loopt echter mank.

De productiviteit van een Belgische werknemer is hoger dan die in de buurlanden: 11% hoger dan die van een Franse werknemer, 13% hoger dan die van een Nederlandse werknemer en 18% hoger dan die van een Duitse werknemer (Bron: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling). Wanneer rekening wordt gehouden met dat productiviteitsverschil is België niet duurder.

De Belgische uurloonkosten zijn met 4% minder snel gestegen dan in de drie buurlanden, wanneer je alle verminderingen op de werkgeversbijdragen en loonsubsidies in aanmerking neemt (Bron: Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, technisch rapport 2021). Ook hier wordt geen rekening met gehouden.

## 2 DE WET ZORGT VOOR ONGELIJKE VERDELING VAN ONZE WELVAART

De opbrengst die uit onze productie voortvloeit wordt verdeeld tussen arbeid en kapitaal. Tussen lonen en winsten. Het deel dat naar de lonen gaat, daalt al geruime tijd. Van 62,2% in 2000 is het aandeel van de lonen gedaald naar 59% in 2018. Het gaat om 15,5 miljard minder dat wordt toegekend aan de lonen (bron: Europese Commissie).

Tussen 1996 en 2017 stegen de lonen en sociale premies in ons land met 98%, het bedrijfsinkomen met 151% en de winsten die de ondernemingen aan hun aandeelhouders uitkeerden (de dividenden) met 216%: een onevenwicht dat de wet in stand houdt.

## 4 DE SOCIALE GESPREKS- PARTNERS HEBBEN GEEN VERPLICHTE NORM NODIG

Zolang de norm een niet-bindend voorstel was, hebben de sociale onderhandelaars altijd verantwoord onderhandeld, zowel op interprofessioneel als sectoraal niveau. Dit was aanvankelijk het idee achter de wet van 1996.

Eind 2018 bedroeg de stijging van de effectieve arbeidskosten 54% sinds 1996, ruim onder de stijging die was toegestaan door de interprofessionele akkoorden en de inflatieprognoses (61%). Het was daarom contraproductief om deze norm verplicht te maken.

# LOONNORMWET ONZE LONEN

**De socialistische vakbond ABVV vraagt een dringende wijziging van de loonnormwet in het voordeel van de werknemers.**

De fameuze wet van '96 heet voluit de wet tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, en werd in 2017 nog aangescherpt door de regering-Michel. We zetten nog eens op een rij waarom die wet dringend aan verandering toe is.

## 5 DE WET BLIJFT EEN DWANGBUIS VOOR DE LONEN

Veel corrigerende factoren en een veiligheidsmarge beïnvloeden de berekening van de 'beschikbare' loonmarge en halen deze kunstmatig omlaag.

Door het verplichte karakter van de norm kunnen de sectoren, afhankelijk van hun economische realiteit, niet meer onderhandelen over een mogelijke loonsverhoging die afwijkt van de interprofessionele norm.

Het gevolg hiervan is dat de marges, exclusief indexatie, systematisch lager zullen zijn dan de productiviteitsstijgingen.

## 6 DE WET HEEFT AVERECHTSE EFFECTEN

De koopkracht van de Belgen wordt aangetast, waardoor de binnenlandse consumptie daalt en het economisch herstel moeizamer zal verlopen.

De loonvorming wordt steeds minder solidair. De laagste salarissen worden het meest getroffen door de lage interprofessionele marge.

Vaak worden andere vormen van vergoedingen toegekend om het verbod op normoverschrijding te compenseren (bedrijfswagens, maaltijdcheques...). Deze vormen van indirect loon zijn nagenoeg belastingvrij en dragen niet bij aan de financiering van onze sociale zekerheid.

De sociale partners komen stelselmatig vast te zitten in een conflictmodel. Overheden zullen op hun beurt altijd met dit conflict te maken krijgen. De loonnormwet veroorzaakt zo een terugkerend politiek probleem.

## WAT EIST HET ABVV?

### Een hervorming van de wet, zodat:

- de sociale partners op interprofessioneel en sectoraal niveau opnieuw vrijer kunnen onderhandelen;
- de marge indicatief (dus niet-verplicht) wordt voor de verhoging van de lonen;
- er rekening wordt gehouden met alle loonsubsidies en kortingen van de bijdragen die de werkgevers toegekend zijn (ook als gevolg van de tax shift) voor een eerlijkere vergelijking met de lonen in de buurlanden;
- er gegarandeerd kan worden dat de verhoging van het minimumloon geen invloed zal hebben op de marge die beschikbaar is voor de overige lonen onder een interprofessioneel akkoord;
- de aandacht niet alleen wordt gevestigd op de loonevolutie maar ook op de inspanningen van de werkgevers inzake investeringen in opleidingen en in onderzoek en ontwikkeling.

Op 24 september trokken duizenden werknemers door de straten van Brussel om een herziening van de loonnormwet te eisen. ➔ **Je vindt de foto's op pagina 4.**

## Internationaal syndicalisme

# „Zonder wortels kan een boom niet groeien

De Nieuwe Werker sprak met Jean Oulatar, één van Afrika's syndicale pioniers.

Aanleiding is de fototentoonstelling van Johanna de Tessières (*“Syndicalisme(s) : histoires africaines ?”*), die wordt opgeluisterd met getuigenissen van Afrikaanse vakbondsleiders. Het project stond al in begin 2019 in de startblokken, met de steun van ISVI, het Internationaal Syndicaal Vormingsinstituut van het ABVV. Maar zoals tegenwoordig eerder regel dan uitzondering lijkt: het ging in de koelkast om coronaredenen. Nu, begin oktober 2021, gaat de tentoonstelling open voor het publiek: ideaal moment voor een gesprek.

“Elke ouderling die sterft, is een bibliotheek die in vlammen opgaat.” Zo gaat een Afrikaans gezegde. Jean Oulatar, bijna 80, is zo'n bibliotheek. We zijn uitgenodigd bij Jean thuis voor een interview. Doorheen zijn woonkamer aanschouwen we tientallen objecten afkomstig van het Afrikaanse continent: maskers, beeldhouwwerken, dierenvellen...

We installeren ons aan de tuintafel. “Da's aangenamer, toch?” We zijn helemaal akkoord. Hij schenkt ons een koffie en vraagt ons of zijn echtgenote mag meevolgen. “Zij was een vurige syndicaliste”, zegt hij trots. Samen komen ze ons weer vervoegen. Zij in rolstoel, hij met grijzende haren. Hij helpt haar haar gemak te vinden, met de aandoenlijke tederheid van een koppel op leeftijd. Maar wie is nu deze bibliotheek Jean Oulatar?

### Project Nairobi

Hij werd geboren in Tsjaad, waar hij in 1976 zijn vakbondscarrière begon bij de *‘Confédération internationale des Syndicats Libres’*. In 2004 smelten de CSL en CMT (*‘Confédération Mondiale du Travail’*) samen tot het IVV, het Internationaal Vakverbond. Hij was er

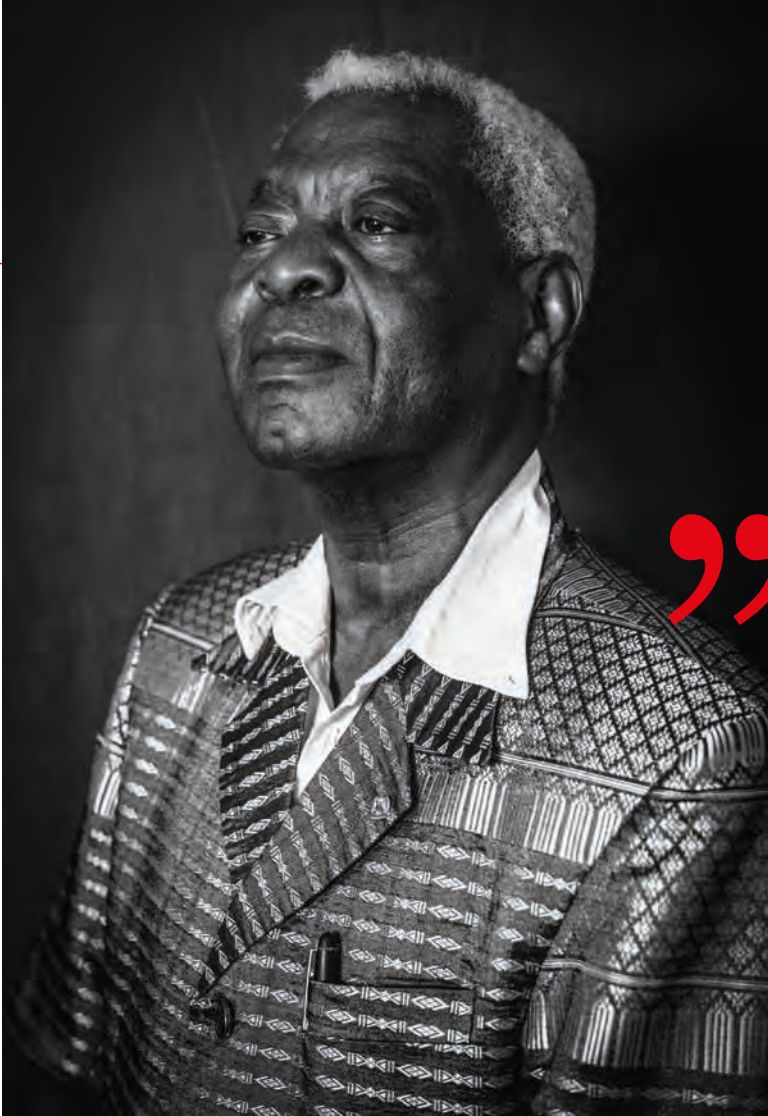
actief tot in 2010. Daarnaast speelde hij sinds 1989 een voortrekkersrol bij PANAF, een vormingsprogramma voor werknemers (m/v) bij Afrikaanse syndicale organisaties gesteund door het ABVV en vakbonden uit Zweden en Brazilië. “Mijn werk daar heeft geduurd tot 2019. Mijn huidige bezigheden zijn de zorgen voor mijn vrouw en mijn familie”, zegt hij met de discrete glimlach in haar richting.

PANAF werd in 1988 gelanceerd onder de naam ‘Project Nairobi’ en werd uitgerold in meer dan twintig Afrikaanse landen. Doelstelling? “Eenheid, vorming, opleiding. Zonder eenheid is er geen solidariteit. Door middel van vorming wilden we de syndicale bewegingen opbouwen tot krachtige organisaties.” Het programma bestaat vandaag, meer dan dertig jaar later, nog steeds.

### ‘Palaverboom’

Studiekringen, dat was de unieke inslag van PANAF. Groepen van negen à twaalf werknemers komen op de werkplek bijeen om na te denken over maatschappelijke problemen en om op zoek te gaan naar oplossingen. Een begeleider of begeleidster organiseert de gesprekken op democratische wijze opdat iedereen zijn zeg kan doen, zonder zelf een dominante rol op te nemen. “Een beetje zoals Jezus Christus en de twaalf apostelen”, lacht Jean. “Deze methode vindt haar oorsprong in de Afrikaanse cultuur. Een traditionele opvoedingsmethode in de dorpen bestaat erin kinderen en adolescenten samen te brengen, waarbij de ouderen hun ervaring en kennis doorgeven aan de jongsten van de groep. Er is ook zoiets als de ‘arbre à palabre’, letterlijk de ‘palaverboom’, waarrond dorpsgeschillen op democratische wijze worden opgelost, door te praten.”





We delen waarden met het ABVV, wij willen een betere wereld bouwen, hier en nu

### De veerman

De studiekringen brengen een grote diversiteit aan werknemers bijeen. Dat maakt de ervaring zo verrijkend. Ter illustratie brengt Jean het verhaal van de veerman. “Een universiteitsprofessor had thuis geen plek meer om al zijn boeken te bewaren en besloot elders een bibliotheek te bouwen. Hiervoor vond hij een uitstekend plekje aan de andere kant van de stroom. Hij moest natuurlijk nog zijn kostbare bezit ter plaatse zien te krijgen. Hiervoor deed hij een beroep op een plaatselijke visser. Bij de eerste overtocht vraagt de professor of de visser-veerman kan lezen. Nee, antwoordt die. Je bent dus een verloren man, zo stelt de professor. Tijdens één van de volgende overtochten doet een hevige windvlaag het bootje kapseizen. De veerman vraagt de professor of hij zwemmen kan. Neen? Wel, dan ben jij een verloren man.”

De moraal van het verhaal? Er is niet één vaardigheid beter dan de andere. Alleen samen kan je beter worden. Bijkomend voordeel van de studiekringen? “Ze zijn helemaal niet duur. We hebben meer dan twee miljoen werknemers opgeleid met tien dollar per opleiding”, legt Jean uit.

Het succes van de studiekringen valt aan de hand van enkele voorbeelden te illustreren. De deelnemers zijn erin geslaagd om complexe werkplekgeschillen op te lossen. De gesprekken brachten ook grote syndicale en politieke personen voort. Jean legt ons de situatie uit van een krokodillenboerderij in Benin. De studiekring zorgde voor een veel betere verstandhouding tussen de personeel en directie, voor hogere productiviteit en een toenemende erkenning, ook financieel, voor de werknemers.

Ander voorbeeld: Rabiatou Serah Diallo was PANAF-coördinatrice van de studiekringen in Guinee. Later werd ze nummer één van de ‘*Confédération Nationale des Travailleurs de Guinée*’, de grootste vakbond van het land. Ze was ook een tijdje voorzitter van de Nationale Overgangsraad (‘*Conseil national de transition*’). Jean: “Zelfs Lula da Silva, de voormalige Braziliaanse president, heeft deelgenomen aan studiekringen bij de metaalarbeiders. Lula is een man van de basis.”

Veel deelnemers van de studiekringen werkten ook mee in de strijd tegen aids en ebola in Guinee, Sierra Leone en Liberia.

### Gedeelde waarden

Waarom is de steun van het ABVV zo waardevol, vragen we aan Jean. “We delen dezelfde waarden. Wij willen aan een betere wereld bouwen, hier en nu.”

Het gesprek loopt stilaan ten einde. Welke plek in de toekomst ziet Jean voor de Afrikaanse vakbondsorganisaties. Hij kijkt mijmerend naar de hemel, alsof het een glazen bol was: “Een boom zonder wortels kan niet groeien. De mens is zeer individualistisch geworden. We moeten terug in contact komen met onze wortels opdat de zon ons op weg helpt. De zon is internationaal, universeel. Maar de boom zonder wortels kan zelfs met zonneschijn niet groeien. De toekomst van het Afrikaans continent hangt er vanaf. De internationale solidariteit is er, die moet enkel nog gemobiliseerd, verzilverd worden.”

“De strijd gaat voort”, zo sluit Jean Glimlachend af. ■

Meer informatie op <http://quinzainesolidarite.bruxelles.be>

## Je loopbaan

# Op zoek naar energie op het werk?

Heb je het gevoel dat je niet genoeg energie hebt om elke dag te gaan werken? Uiteraard kost werken energie, maar als het goed zit, krijg je er ook energie voor terug. Is dit niet het geval? Bij ABVV Loopbaanbegeleiding kan je terecht voor persoonlijke ondersteuning en actuele informatie.



## Je staat er niet alleen voor

Als je last hebt van stress, om welke reden dan ook, heeft dit een negatieve invloed op je energieniveau. Het is belangrijk om de oorzaak van je vermoeidheid te achterhalen. Laat het niet te ver komen en praat erover met een ABVV-loopbaanbegeleider. Tijdens een persoonlijke begeleiding van vier of zeven uur gaan we met jou op zoek naar wat er aan de hand is en vooral naar wat je er aan kan doen en wat je energie geeft.

Op het einde van de begeleiding ben je bovendien goed geïnformeerd om de nodige stappen te zetten. Als er eventueel een medische oorzaak is voor je vermoeidheid, zal de loopbaanbegeleider je ook altijd aanraden om bij de huisarts langs te gaan.

## Plan je loopbaan

Zie je het (even) niet meer zitten om voltijds te werken? Dan zijn er verschillende mogelijkheden om zelf je loopbaan te plannen. Denk bijvoorbeeld aan tijdskrediet, ouderschapsverlof, zorg voor een familielid, vervroegd pensioen, enzovoort.

Of misschien kan heroriëntatie op de arbeidsmarkt of een opleiding volgen ervoor zorgen dat je terug energie krijgt. Je loopbaanbegeleider kan je helpen om dit samen uit te zoeken. We helpen je om je loopbaan te plannen.

## Neem contact op met onze ABVV-loopbaanbegeleiders

Contacteer ons via [www.abvvloopbaanbegeleiding.be](https://www.abvvloopbaanbegeleiding.be) voor meer informatie of een eerste afspraak.

## Of volg onze gratis webinars

- Gratis webinar **'Nieuw evenwicht in je loopbaan'** op 5/10 van 10u tot 11.30u: over hoe je (tijdelijk) minder kan werken of vervroegd kan stoppen met werken.
- Wil je meer weten over hoe loopbaanbegeleiding precies werkt? Volg dan ons gratis webinar **'Hoe kan loopbaanbegeleiding mij helpen?'** op 28/10 van 18.30u tot 19.30u.
- Gratis online workshop **'Hoe bereid je je voor op de jobs van morgen'** op 25/10 van 9.30u tot 12u. Deze workshop helpt je om je breder te oriënteren op jobs, vacatures en opleidingen. Zo kan jij je voorbereiden voor de jobs van morgen.
- Denk je aan ontslag nemen? Volg dan eerst onze webinar **'Aan de slag met ontslag'** op 20/10. Zo vermijd je onaangename verrassingen.

**→ Inschrijven?**  
Scan de QR-code



Voor delegees



## Telewerk de toekomst? Doe de scan!

Telewerk is sinds de coronapandemie een realiteit geworden op veel meer werkvloeren. Maar hoe zal dit in de toekomst evolueren? En wat is goed voor jouw werkvloer?

Vul eerst deze checklist in

	Ja	Nee
1. Ken je de wetgeving over structureel en occasioneel telewerk?		
2. Is het mogelijk om te telewerken in jouw bedrijf of organisatie?		
3. Zijn er eerlijke afspraken over wie kan telewerken?		
4. Zijn er afspraken over hoeveel dagen per maand werknemers kunnen telewerken?		
5. Krijgt iedere telewerker het nodige materiaal en de nodige ondersteuning?		
6. Zijn er afspraken over wanneer de telewerker bereikbaar moet zijn en wanneer niet?		
7. Zijn er afspraken om contact te houden met de collega's en de delegees?		
8. Zijn er afspraken over de vergoedingen voor telewerkers?		
9. Is er een telewerkbeleid (akkoord, policy, ...)?		
10. Is er sociaal overleg over telewerk?		

### Tijd voor een telewerk-beleid

Aan dat telewerk zijn voordelen verbonden, maar ook wel nadelen. Onze ABVV-diversiteitsconsulenten zoeken samen met de ABVV-delegees hoe we het telewerk op jouw werkvloer kunnen aanpakken. We geven dan advies hoe je een gezond telewerkbeleid krijgt. Nu is het moment om hier structurele afspraken over te maken in het sociaal overleg. Misschien niet dezelfde afspraken voor elke afdeling of elke functie, maar wel eerlijke en gemotiveerde afspraken op papier.

Contacteer ons via [www.scanjewerkvloer.be](https://www.scanjewerkvloer.be) of [diversiteit@vlaamsabvv.be](mailto:diversiteit@vlaamsabvv.be)

## Een duurzamer bedrijf via het jaaractieplan

Binnenkort komt de bespreking van jaaractieplan voor welzijn op het werk (JAP) op de agenda van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW).

### Wat is het JAP?

Het jaarlijks actieplan voor welzijn op het werk of kortweg JAP is een jaarlijks plan dat de werkgever moet opstellen met concrete voorstellen om het welzijn op het werk te verbeteren. Het JAP is in principe de concrete uitwerking van het Globaal Preventie Plan (GPP) dat vijfjaarlijks wordt geactualiseerd.

### Welke inspraakmogelijkheden zijn er voorzien bij het JAP-overleg?

Er is een vastgelegd adviesrecht voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) of de syndicale delegatie (als er geen CPBW is). Delegees hebben het recht om ook zelf punten voor te stellen.

### Wanneer vind het JAP-overleg plaats?

De werkgever moet voor 1 november een voorstel van het JAP voorleggen aan het CPBW. Het CPBW kan vervolgens advies uitbrengen. Het nieuwe JAP gaat sowieso van start op 1 januari, er is dus twee maanden tijd voor overleg. Het kan ook nuttig zijn reeds voor het ontwerp van de werkgever met eigen syndicale voorstellen te komen voor het JAP. Dat verhoogt immers de kans dat deze voorstellen ook worden overgenomen door de werkgever.

### Kan ik het JAP gebruiken om mijn bedrijf duurzamer te maken?

Hoewel het JAP als hoofddoel heeft het welzijn van de werknemers op het werk te verbeteren, kunnen er zeker ook milieu- en duurzaamheidspunten aan bod komen. Milieu heeft immers een impact op de gezondheid van de werknemers op lange termijn.

### Waar vind ik inspiratie om mijn eigen duurzame JAP-voorstellen voor te bereiden?

Het milieuteam van het Vlaams ABVV bracht een inspiratiegids uit met tientallen tips die je kunnen inspireren. Je kan de gids downloaden via [www.klimaatkameraad.be](https://www.klimaatkameraad.be).

### Ik heb hulp nodig bij het voorbereiden van mijn JAP punten, kan dat?

Jazeker. Contacteer het milieuteam via [milieu@vlaamsabvv.be](mailto:milieu@vlaamsabvv.be).





ABVV-partner in vrije tijd

**INFO EN INSCHRIJVEN**

Een gegidste wandeling kost 9 euro per deelnemer.

Houders van het UiTPAS-kansen-tarief betalen slechts 1,80 euro.

Inschrijven via [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be)

**ORGANISEER ZELF EEN WANDELING**

Ben je geïnteresseerd om een 'Anders Bekeken' wandeling te organiseren met jouw afdeling, familie, collega's of vriendengroep...? Je kan kiezen uit een 50-tal wandelingen. Meer info op [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be)

# Wandel mee door de sociale geschiedenis

Op wandel door een stad en iets bijleren over sociale geschiedenis? Bij Linx+ kan het. Schrijf je nu in voor de 'Anders Bekeken'-wandelingen. Elke wandeling wordt begeleid door een ervaren gids.

**Charleroi Anders Bekeken • zaterdag 9 oktober - 14u**

Wandel langs de Samber tussen Charleroi en Marchienne-au-Pont, langs street art van Matthias Schoenaerts en oude en nieuwe fabrieken. Jouw Anders Bekeken gids: Marie Louise De Roeck.

**Brussel Anders Bekeken (WO II) • zaterdag 23 oktober - 10u**

Langs sporen van de Tweede Wereldoorlog in buurten van de razzia's van 1942 en 1943. Jouw Anders Bekeken gids: Dirk Lagast.

**Aalst Anders Bekeken • zaterdag 6 november - 14u**

Ontdek Aalst als een stad die meer is dan het epicentrum van het carnaval. In dialect! Oilsjt deir nen anderen bril bezinging... Jouw Anders Bekeken gids: Eddy Quintens.

**Mechelen Anders Bekeken • zaterdag 20 november - 14u**

Langs de sporen van stoelmakers, biezenvlechtsters, hippies en socialisten in Mechelen. Jouw Anders Bekeken gids: Rob Feremans.

**Leuven Anders Bekeken • zaterdag 11 december - 10u**

Volg de route van de Bloednacht van 1902 toen 6 mensen stierven voor het algemeen stemrecht. Jouw Anders Bekeken gids: Wim Lahou.

**Bewogen Fotografen maandkalender 2022**

# Bestel nu

'Bonzanza: Kleine gelukjes in beeld' was het thema van de Bewogen Fotografen wedstrijd dit jaar. De 20 beste foto's krijgen een plaatsje in de Linx+ maandkalender voor 2022 die binnenkort verschijnt. Voorbestellen kan nu al. Voor 10 euro per kalender + 2,50 euro verzendkosten valt de kalender dan binnenkort in je brievenbus. Bestellen kan via [www.linxplus.be/koop](http://www.linxplus.be/koop)



Vlaanderen  
verbeelding werkt



# WEBINAR

## Ontdek je persoonlijk dossier op **vdab.be**

## Infosessies voor werklozen

Wil je praktische tips en nuttige informatie over je rechten en plichten als werkzoekende? Kom dan naar onze infosessies of volg ze online via webinars.

➔ Inschrijven?  
Scan de QR-code



### Webinar 'Werkloos wat nu'

- Info over je rechten en plichten, de rol van RVA, VDAB, ABVV, de controlekaart, hoe je dopgeld wordt berekend en wie bij het ABVV jou kan helpen.
- Op 4 en 25 oktober, 9 en 23 november, 7 en 21 december telkens om 14u.

### Webinar 'Eerste hulp bij solliciteren'

- Leer hoe je een goed cv en een interessante brief schrijft, hoe je je best voorbereidt op het sollicitatiegesprek.
- Op 18 oktober, 15 november, 13 december telkens om 10u.

### Webinar 'Deeltijds werken'

- Info over de verschillende vormen van deeltijds werken en de rechten en plichten hierbij.
- Op 7 oktober, 4 november en 2 december telkens om 14u.

### Webinar 'Werken met interim'

- Alles over je rechten en plichten als interimkracht.
- Op 13 oktober, 24 november en 9 december telkens om 14u.

### Webinar '50+ en mijn pensioen'

- Een antwoord op je vragen over beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, pensioenrechten en opnieuw solliciteren...
- Op 19 november en 17 december telkens om 10u.

### Webinar 'Werken met een arbeidsbeperking'

- Wat houdt 'arbeidsbeperking' in en hoe krijg je een erkenning? Info over de bijhorende steunmaatregelen voor werkzoekenden en werknemers.
- Op 15 oktober, 26 november en 10 december telkens om 10u.

Je persoonlijke online dossier van de VDAB heet niet meer 'Mijn loopbaan'. Als je ingelogd bent, krijg je voortaan meteen gepersonaliseerde suggesties rond vacatures, beroepen, opleidingen en loopbaanoriëntatie.

**A**ls werkzoekende is werken met je persoonlijke account op [vdab.be](https://vdab.be) een must. Je moet immers beschikbaar zijn. De VDAB volgt dit op via jouw account op [vdab.be](https://vdab.be). De VDAB verwacht dat je dit actief gebruikt. Hou je gegevens up to date, zodat je bereikbaar bent én je curriculum vitae correct en volledig is. Volg je vacatures. Bewaar je sollicitaties. Volg je agenda en opdrachten op.

### Volg ons gratis webinar 'Aan de slag met [vdab.be](https://vdab.be)'

Schrijf je in voor ons gratis webinar dat we maandelijks organiseren. Na het informatieve gedeelte kan je ook overgaan naar een individuele sessie bij onze ABVV-loopbaanconsulenten. Je ontvangt persoonlijke ondersteuning om je eigen VDAB-dossier te vervolledigen en zelf verder op te volgen.

➔ Check de data  
en schrijf je in  
via deze  
QR-code



## CEPAG Brussel

Meer informatie op de Facebook-pagina van *Centrale Culturelle Bruxelloise* en op de website [www.centraleculturellebruxelloise.be](http://www.centraleculturellebruxelloise.be)

# We'll meet again (eindelijk!)

Twee seizoenen lang zetten de gezondheidsmaatregelen onze militante activiteiten op een laag pitje. Vanaf september neemt CEPAG Brussel eindelijk de draad weer op. We zien elkaar opnieuw in levende lijven met onder meer films, literatuur en debatten op het programma.

Ons nieuwe seizoen ging van start met een avond waar we de gezelschapsspelen *Commonspoly* en *Kapital* uittesten. Op 30 september ontvingen we de Franse socioloog en filosoof Geoffroy de Lagasnerie. De komende maanden staan er nog meer militante activiteiten op het programma. Een keer per maand spreken we af in Dk (Denemarkenstraat 70b in Sint-Gillis), het ontmoetingspunt van onze geëngageerde kameraden van *Acteurs et Actrices des Temps Présents*, op een steenworp van het Zuidstation.

## Op donderdag 28 oktober

Vanaf 18.30u verwelkomen we Mateo Alaluf die zijn nieuwe boek voorstelt over hoe socialisme lijdt aan sociaal democratie. Alaluf is een geëngageerde prof aan de ULB en hij windt er geen doekjes om: "Heeft de sociaaldemocratie na anderhalve eeuw, die Europa heeft gevormd en de wereld heeft getekend, nog een toekomst? Zijn wij getuige van het einde van een politieke en sociale cyclus, of zijn de overblijfselen van de sociaaldemocratie minder nutteloos dan zij op het eerste gezicht lijken?"

## Op 25 november

We duiken in de coulissen van het ziekenhuis met de vertoning van 'Burning Out', geregisseerd door Jérôme Le Maire. Deze documentaire is het resultaat van bijna twee jaar filmen en werpt een licht op de concrete gevolgen van de werkorganisatie op het leven van de gezondheidswerkers. We zetten de avond verder met een debat in aanwezigheid van de regisseur, wat ons perspectief verder focust op hoe de werknemers deze realiteit beleven en hoe deze uppercut-documentaire tot stand kwam.

## Op 16 december

We sluiten het seizoen af met de Brusselse etappe van de Cepag-campagne "Sociale strijd gaat ook over woorden... Aan het werk!", die zich toespitst op het fenomeen van woordgebruik of beter 'woordmisbruik', de impact ervan op de opinie en hun politiek belang. Of het nu gaat om economie, politiek, klasse of werk, woorden en het gebruik ervan maken actief deel uit van de reproductie van ondergeschiktheid en de sociale positie van de spreker. Het doel van deze campagne is dat het publiek woorden opnieuw opeist. Niet zomaar woorden... hun woorden. ■





# Op één tegenslag verwijderd van **ellende**

De mensen op de rand van armoede worden vaak uit het oog verloren. Solidariteit bestaat – terecht – met mensen in armoede. Met mensen in bijna-armoede lijkt dat soms minder het geval. De lagere middenklasse is nochtans een bijzonder grote groep landgenoten.

**V**olgens cijfers van Statbel was in 2020 een kwart van de Belgen niet in staat een onverwachte uitgave te bekostigen. Eén Belg op 50 kan geen internetverbinding betalen. Ongeveer één Belg op zes geeft aan met zijn inkomen slechts met moeite het einde van de maand te halen. Dit risico op armoede en op sociale en materiële deprivatie is aanzienlijk groter bij alleenstaande ouders.

Tot de lagere middenklasse worden gerekend de mensen die tussen de 60 en de 80 procent van het mediaanloon verdienen. Het mediaanloon is het middelste loon. De helft van de werknemers verdient meer, de andere helft minder. Dit ligt in België in de buurt van 2.000 euro netto per maand. Deze mensen zijn vaak slechts één tegenslag verwijderd van armoede of andere ellende. Dat kan een kapotte auto zijn, een ongeval, ziekte, een herstructurering op het werk... Ze leven in bijna-armoede maar ook in constante onzekerheid.

## Energieprijzen

Daar komen vandaag stijgende energieprijzen bovenop, die met de winter in aantocht een ravage dreigen aan te richten. De energieregulator CREG berekende dat een gemiddeld gezin vanaf nu fors meer zal betalen voor zijn energie. Energiearmoede is ook in ons land een realiteit. Tal van huishoudens slagen er in de winter amper in om de gezinswoning te verwarmen.

De oorzaken liggen bovendien compleet buiten de controle van de doorsnee burger. Voor de gasprijs lijkt de toenemende vraag in Azië de hoofdoorzaak, met als gevolg een toegenomen schaarste in Europa. Tegelijk stijgt ook de vraag naar gas in Europa. Dit alles duwt de prijzen omhoog.

De forse stijging in de elektriciteitsprijs kan worden verklaard door de toegenomen economische activiteit. In 2020 draaiden veel sectoren coronagewijs op een laag pitje, waardoor ook de vraag naar elektriciteit laag bleef. Daarnaast waren de afgelopen maanden de weersomstandigheden minder gunstig voor productie van windenergie.

Het ziet er volgens de CREG voorlopig niet naar uit dat die opwaartse trend in de energieprijzen zal worden afgeremd.

## Derde van de Belgen

Het behoud van de sociale energietarieven is een absolute noodzaak om de meest kwetsbaren te beschermen. Tegelijk zal dringend werk gemaakt moeten worden van een opwaardering van de woningen. Te veel gezinnen, meestal gezinnen in de lage inkomensgroepen, wonen vandaag in een energieverslindende woning.

Energietoegang moet gegarandeerd zijn voor iedereen. Geen loon noch sociale uitkering zou onder de armoedegrens mogen liggen. Een voldoende hoog inkomen voor iedereen is het beste middel om energiearmoede te bestrijden. Andere hervormingen zijn nodig om de prijzen beter te controleren. Zo blijft ook de verlaging van de btw op gas en elektriciteit een prioriteit voor het ABVV.

Wie al op de rand van de ellende balanceert, kan er geen tegenslag meer bij nemen. De onzekerheid, niet weten wat de dag van morgen brengt, kan mensen zelfs psychologische problemen bezorgen. Een huis kopen zit er niet in. Eentje huren is vaak al moeilijk genoeg. De armen en bijna-armen vormen samen ongeveer een derde van de Belgische bevolking. Het is een derde dat vaak uit het oog verloren wordt. Het is tijd dat het beleid deze mensen terug aan boord tilt.

# Oneindige onzekerheid kan mensen echt kapot maken

De lagere middenklasse telt ongeveer twee miljoen Belgen. Ze zijn niet arm, maar één tegenslag — een kapotte auto, ziekte... — kan deze groep over het randje duwen. Socioloog Geert Schuermans schreef er een boek over.

**W**ie is de lagere middenklasse? Volgens een studie van Denktank Minerva zijn dat de gezinnen met een netto beschikbaar inkomen tussen de 60 en de 80 procent van het mediaaninkomen. Het mediaaninkomen is het zogezegde 'middelste inkomen' in de inkomensverdeling. Exact de helft van de mensen verdient meer, de andere helft verdient minder. Dit geeft een veel beter idee van de realiteit dan het gemiddelde inkomen, omdat dat laatste veel sterker onderhevig is aan hoge uitschieters.

Vandaag bedraagt het netto mediaanloon in België ruwweg 2.100 euro. We spreken van lagere middenklasse bij een netto beschikbaar inkomen tussen 1.250 en 1.700 euro netto. Dit is bij benadering, en moet lichtjes naar boven bijgesteld worden afhankelijk van de gezinssituatie. Samen met de mensen in armoede gaat dit over 34 procent of één derde van de bevolking.

**Vertel eens, Geert, zijn dat de achterblijvers waarover je het hebt?**

"Inderdaad. Ik werk al meer dan tien jaar bij organisaties voor armoedebestrijding. Voor mijn vorig boek ('Tubes en talloren') vertoefde ik een jaar lang in een buurtwerking van Samenlevingsopbouw in Deurne-Noord, vooral als waarnemer. Veel mensen die er kwamen waren niet arm, maar ook zeker niet rijk. Met deze mensen had ik vaak de boeiendste gesprekken, ook omdat ze vaak mijn ideeën niet deelden. Het heeft me uit mijn bubbel gehaald."

"En toen verscheen die studie van Denktank Minerva: 'Een nieuwe kwetsbaarheid. De lagere inkomensklassen in België'. Die mensen wilde ik in beeld brengen. Samenlevingsopbouw en vakbondsmensen hebben me in contact gebracht met de vijf gezinnen uit het boek. Ik heb me niet heel strikt aan die inkomensgrens gehouden, maar ik denk niet dat ik er ver vanaf zat. Ik wilde gedurende een jaar elke maand eens langsgaan om te praten, niet enkel

over geld, maar ook over het gezinsleven, de kinderen, het werk. Ik wilde niet alleen problemen in kaart brengen, maar ook over mooie dingen praten. Het is niet omdat je met de armoedegrens flirt, dat het leven constant kommer en kwel is."

Het gaat over **Sofie**, met een diploma medical management assistant, die maar niet aan een stabiele job geraakt. Over **Eliza**, moeder van drie zonen, die sinds haar echtscheiding enkele jaren geleden "op het randje bengelt." Het gaat over **Koen**, zelfstandig klusjesman met drie kinderen en twee 'pluskinderen', die zich afvraagt of zijn klanten hem nog wel in huis gaan binnenlaten met die coronatoestanden. Of **Amin**, sinds 2015 in ons land, die in Marokko leerkracht lager onderwijs was en hier hard op weg is naar een diploma sociaal werk. Of **Kurt**, die als arbeider elke dag op en af rijdt tussen Houthulst en Melle, en **Cindy**, die werkte als poetsvrouw en nu al een tijdje thuis zit met een ziekte-uitkering.

**Was het coronavirus een streep door je rekening?**

"Ja en neen. De contacten werden natuurlijk moeilijker. Wanneer je elkaar niet live in de ogen kunt kijken, maar digitaal moet communiceren, is het minder vanzelfsprekend om verbinding te maken. Ik heb echter niet de indruk dat het coronavirus veel nieuwe problemen heeft gecreëerd. Het heeft daarentegen wel bestaande problemen opnieuw uitgekristalliseerd, weer aan de oppervlakte gebracht."

**We schreven al eerder in De Nieuwe Werker dat corona een ongelijkheidsvirus is.**

"Je zag dat aan de coronamaatregelen. Velen vielen uit de boot. Wie het al vrij goed heeft, kreeg een steuntje in de rug, zo leek het dikwijls wel. Ik zat bij Kurt thuis toen de lockdown in maart 2020 werd afgekondigd. Hij was hierover zo verontwaardigd. De 'mannen die



”

Het coronavirus bracht bestaande problemen weer aan de oppervlakte



op de computer werken', die mogen thuiswerken, zei hij. Hij werkt als hulpdrukker aan machines en voor die mensen waren gezonde werkomstandigheden precies minder belangrijk. Als socioloog heb ik ook veel geleerd over hoe we soms met oogkleppen naar de realiteit kijken, terwijl iemand anders, waarvan we het niet per se meteen verwachten, die realiteit met één bijzonder pertinente opmerking kan vatten."

"We spreken tegenwoordig vaak over privilege als het gaat om racisme en discriminatie, of genderkwesties, maar zeker zo belangrijk, of misschien zelfs nóg belangrijker, is dat socio-economisch privilege. Dat is iets dat in het debat te weinig aan bod komt."

"Ook Sofie had dit meteen begrepen. Die sociale gevoeligheid zit bij hun echt vaak ingebakken. Dit zou een kans moeten bieden voor linkse politieke partijen om dat te capteren en te verzilveren. Het migratiethema is ook zo'n thema dat de rechterzijde bijvoorbeeld gekaapt heeft. Links holt op dat terrein al drie decennia achterna. Op die manier verlies je natuurlijk elke keer. Als je als linkerzijde die socio-economische component opnieuw politiseert, dan speel je op jouw terrein. Het zit bij de mensen al in de vingers. Het zou een politieke thuismatch moeten zijn."

#### Hoe reageerde de rest op de coronalockdown?

"Opmerkelijk was de onzekerheid. De mensen die al weinig sociale bescherming genoten, bijvoorbeeld door hun onzeker statuut, zagen ook dat beetje bescherming nog wegvallen, zoals Amin, die als student werkte in een kleine supermarkt. Er is wel zoiets als tijdelijke werkloosheid, maar velen hadden daar geen recht op. Sofie is begin 40 en heeft in haar heel leven nog geen vast contract gehad. Het verhaal als zou interim een opstapje zijn naar vast werk, dat klopt vaak niet. Die lockdown in maart 2020 had dus gigantische implicaties."

#### Strijden om het einde van de maand te halen, wat doet dat met een mens?

"Eén van de personen uit het boek is uiteindelijk echt in een depressie beland. Het is moeilijk om voor mentale kwetsuren één oorzaak aan te duiden. Maar die situaties van onzekerheid maken mensen kapot. Het zorgt voor grote psychische en uiteindelijk ook lichamelijke problemen."

Uit 'De Achterblijvers: Hoe de vloer onder de lagere middenklasse wegzakt' blijkt dat één tegenslag al voldoende kan zijn om mensen in of op de rand van ellende te brengen.

"Op een gegeven moment begeeft de auto van Kurt het. Lastig, want hij heeft die auto elke dag nodig om op de werkplek te geraken. Hij komt goed overeen met zijn baas en mag voor even een bestelwagen van het werk lenen. Zulke dingen kunnen je over de rand duwen. Voor mensen in de hogere middenklasse is autopech ook niet prettig, maar die hebben meestal geld, de kennis of de connecties om dit soort problemen snel op te lossen. Gebrek aan geld, kennis en netwerk kan je wél over de rand duwen. De risico's zijn veel concreter."

"Wat ik merk bij de mensen die ik een jaar lang gevolgd heb is dat ze allemaal echt iets bijdragen. Nochtans worden ze weinig betaald en genieten ze weinig maatschappelijk aanzien. Antropoloog David Graeber sprak over bullshit jobs: dat is het tegenovergestelde. Dat zijn jobs die eigenlijk niet veel bijdragen aan de samenleving, meestal uitgeoefend door hooggeschoolden, veel maatschappelijk aanzien genieten en vaak dik betaald worden. Koen de klusjesman, Kurt de arbeider, Eliza de leerkracht, Amin de sociaal werker, die dragen écht bij."



Links moet die socio-economische component opnieuw kappen, het zou een politieke thuismatch moeten zijn

#### Hoe verklaar je die kloof?

“Deze kloof is niet rationeel. De groepen die het in onze samenleving voor het zeggen hebben slagen erin om te bepalen hoe er naar jou gekeken wordt, als een elite die de samenleving zagezegd doet draaien. Op zich is dat niet problematisch, behalve wanneer de minder comfortabele groep met minachting wordt bekeken, ook al dragen ze bijzonder veel bij aan de samenleving. Laat een samenleving maar eens draaien zonder klusjesmannen, zonder rekkenvullers, zonder sociaal werkers of leraren.”

#### Wie heeft deze mensen in de steek gelaten?

“Politici van alle strekkingen. Maar ook academici of opiniemakers. Laatst ging het over de loonwet. Opiniemakers doen alsof het einde van de wereld nabij is als de werkende mens wat beter betaald zou worden. Je kan het mensen als Geert Noels, een lobbyist voor het grote geld, ook niet kwalijk nemen. Hij doet zijn werk, en hij doet dat goed. Maar waarom moeten journalisten, zeker die van de openbare omroep, steeds deze zelfde mensen aan het woord laten?”

“Ik vind dat academici, ondanks hun doorgaans goede bedoelingen, de verkeerde vragen stellen. Om de samenleving beter te maken willen ze de economische groei opkrikken. Hoe veel méér kan er nog bij? De uitkomst is dan zagezegd het beste voor ons allemaal. Nochtans bestaat dat niet, het ‘beste voor iedereen’. We moeten misschien eens de vraag stellen, over lonen of pensioenen bijvoorbeeld, hoe die groep van lagere middenklasse en armen, allemaal samen ongeveer een derde van de bevolking, vooruit kan geholpen worden. Opdat de achterblijvers vooruitgaan. Misschien is zo’n soort beleid dat erop focust dat die groep kan aanhaken, écht beter voor ieder van ons.”

“Deze mensen zijn dertig jaar lang in de steek gelaten, ze zijn steevast gefopt. Een huis kopen, daar denken ze niet aan. Huren is onbetaalbaar. Op een sociale woning is het jaren wachten. Ze zijn steevast de dupe van het beleid. Is het dan zo gek dat ze op een gegeven moment ‘foert’ zeggen? Hoe kan het beleid ervoor zorgen dat die groep achterblijvers weer aan boord gehesen wordt? In plaats van beleid ‘gericht op iedereen’, waarbij het steeds weer de gegoede klassen zijn die er de vruchten van plukken.”

“Neem het debat over klimaat en duurzaamheid als voorbeeld. Als één derde van de bevolking niet mee is, dan krijg je nooit een fatsoenlijk klimaatbeleid uitgevoerd. Die achterblijvers weten ook dat er een klimaatprobleem is, maar zij hebben niet de marge om ook hiervan de last te dragen. Ze dragen minder bij aan klimaatverandering, ze gaan er als eerste last van hebben en moeten dan ook nog eens voor de kosten opdraaien. Dat is een klassiek geval van het mattheuseffect: de minder gegoede klassen plukken niet de vruchten en dragen de grootste lasten.”

“De linkerzijde, en de vakbonden, moeten het woord ‘klasse’ weer op de politieke agenda zetten, weer durven zich onbeschaamd links op te stellen. We moeten mensen opnieuw laten zien dat het niet gaat over individuele keuzes. De mensen in mijn boek zijn heel sterk, sterker dan ik. De maatschappelijke structuren zijn echter van die aard dat het altijd dezelfde mensen zijn die winnen of verliezen. Daar moeten we iets aan doen, weg van het moralisme op alle vlakken. Door het woord ‘klasse’ te gebruiken begin je terug aan de collectiviteit te denken. Dat gaat over drie miljoen landgenoten. Met mijn boek wil ik, met gezichten en echte verhalen, iedereen aanmoedigen om terug te denken in structuren in plaats van individueel gedrag.”



Het boek “De achterblijvers - Hoe de vloer onder de lagere middenklasse wegzakt” is verkrijgbaar bij uitgeverij EPO. Wij geven enkele exemplaren weg aan onze lezers. Stuur jouw naam en adresgegevens naar [wedstrijd@abvv.be](mailto:wedstrijd@abvv.be) en een onschuldige hand duidt de winnaars aan.



# Prestatieloon versterkt loonongelijkheid

Loon dat wordt uitbetaald in functie van individuele of bedrijfsprestaties versterkt de loonongelijkheid.

**H**et Europees Vakbondsinstuut (ETUI) maakt melding van een steeds toenemend aandeel van bonussen allerhande in de verloning van grote verdiemers. Dit zogenaamde prestatieloon wordt bepaald op basis van individuele of bedrijfsprestaties.

ETUI-onderzoeker Wouter Zwysen wijst erop dat prestatieloon de laatste twintig jaar een forse vlucht vooruit heeft genomen. In 2000 ging het om ongeveer 20 procent betrokken werknemers. Vijftien jaar later was dat al geklommen tot 33 procent. En het aandeel van dit soort verloning blijft voorlopig stijgen. Vooral in de hoogtechnologische sectoren en de internationale handel is prestatieloon schering en inslag.

## Ongelijkheid v/m

Hoe meer de werknemerslonen gekoppeld zijn aan individuele of bedrijfsprestaties, hoe meer sprake er is van loonongelijkheid. Allerhande bonussen in de verloning verhogen de ongelijkheid tussen collega's, maar bestendigen en vergroten de loonkloof tussen vrouwen en mannen, omdat het meestal hooggeschoolde, voltijdse werknemers zijn die ervan profiteren. Wie deeltijds of tijdelijk werkt, ziet zijn kans op prestatieloon verkleinen en dat zijn vandaag nog

altijd meer vrouwen dan mannen. Zonder prestatieloon zou de loonongelijkheid in Europa 6 procent lager liggen.

Zwysen merkt op dat vooral grote verdiemers een prestatieloon krijgen uitbetaald. "Hoe hoger het loon, des te hoger de kans op allerlei bonussen", zo stelt Zwysen. "Het kwart grootste verdiemers zag de afgelopen jaren deze vorm van verloning toenemen, en dan in het bijzonder in de hoogtechnologische sectoren."

## Betere vertegenwoordiging

De studie toont eveneens aan dat een sterke werknemersvertegenwoordiging leidt tot minder ongelijkheid in de verloning via prestatielonen en andere bonussen. De aanwezigheid van vakbonden en collectieve arbeidsovereenkomsten vormen een rem op het gebruik van prestatieloon. Eerlijke verloning is bedoeld voor iedereen, niet enkel voor de beste verdiemers. Om ongelijkheid te vermijden kan wel op bedrijfsniveau een systeem worden opgesteld om alle werknemers samen te laten profiteren van de goede prestaties. ■

Meer info op [www.etui.org](https://www.etui.org)

## Campagne Fight for €14 gaat voort



De ABVV-campagne voor een minimumloon van 14 euro bruto per uur gaat onverminderd voort. Zoals je in dit dossier leest: een job is anno 2021 geen garantie meer tegen armoede. In veel sectoren schommelt het bruto minimumloon rond de 10 euro per uur of iets meer dan 1.600 euro per maand. Onderzoek toont aan dat 14 euro per uur of 2.300 euro per maand een minimum is om in de basisbehoeften te kunnen voorzien, menswaardig te leven en zich af en toe eens een extraatje te kunnen veroorloven.

# Automatische index, even opfrissen?

De automatische indexering is de aanpassing van lonen en uitkeringen aan de toenemende prijzen of inflatie. We spreken van inflatie wanneer de goederen en diensten die gezinnen aanschaffen, in prijs stijgen.

Dit jaar was er een aanzienlijke toename van de inflatie in augustus. Vooral de stijgende energieprijzen (gas, elektriciteit) liggen hiervan aan de basis. De automatische indexering zorgt ervoor dat de koopkracht van de gezinnen hier niet te sterk onder te lijden heeft.

## Hoe is de korf van producten samengesteld?

Dit gebeurt op basis van het tweejaarlijks huishoudbudgetonderzoek, dat peilt naar de uitgaven van de Belgische gezinnen. De basisregel stelt dat een product dat één duizendste deel van de totale uitgaven behelst, opgenomen wordt in de korf. Om het simpel te zeggen: geeft een gezin één duizendste of 0,1% van het gezinsinkomen uit aan brood, dan wordt brood opgenomen in de korf.

In 2021 werden vijf zogenaamde 'getuigen' aan de korf toegevoegd: voedingssupplementen, dakkoffers, computermuizen, toetsenborden, psycholoogbezoek. Twee getuigen verdwenen: gps-toestellen en katoenen zakdoeken.

## Hoe lang bestaat het systeem als zoals we het nu kennen?

Het indexmechanisme heeft sinds de invoering in 1920 al heel wat hervormingen ondergaan. In 1994 werd zoiets als de gezondheidsindex geïntroduceerd, waarbij schadelijke producten uit de korf werden geweerd, zoals tabak, alcohol en brandstof. Het indexcijfer wordt ook steeds op de laatste drie maanden berekend. In sommige sectoren is de automatische indexering al meer dan een eeuw oud.

## Wat zijn de voordelen?

- Het is een economische schokdemper die toelaat beter een crisis te overleven. Wanneer de prijzen stijgen, stijgen de lonen dus automatisch mee, zonder dat daarvoor onderhandeld hoeft te worden. De indexering is universeel, voor lonen én uitkeringen, ongeacht sector of onderneming.
- Het bevordert de sociale vrede, omdat zonder automatische loonindexering keer op keer een sociaal conflict zou kunnen ontstaan wanneer de prijzen de hoogte in gaan. Loononderhandelingen tussen werknemer en werkgever gaan dan nog uitsluitend over reële loonsverhogingen, die bovenop de indexering komen.

- Eigen aan het Belgische systeem (met een grenswaarde, een zogenaamde 'spilindex' die kan verschillen van sector tot sector) is dat indexeringen zijn gespreid. Dit vermijdt economische schokken die zich zouden voordoen als alle lonen en uitkeringen op hetzelfde moment stijgen. De bescherming van de koopkracht beschermt het consumptieniveau en dus ook de economische activiteit.
- Het systeem garandeert solidariteit tussen sterke en minder sterke sectoren en tussen actieven en inactieven.

## Wordt mijn loon elk jaar geïndexeerd?

Neen. Dit hangt echt af van de inflatie en dus de prijsstijgingen, meer bepaald van het gezondheidsindexcijfer. Daarbovenop zijn er nog wat verschillen in de werking van de index over de sectoren heen.

## Worden alle lonen op hetzelfde moment geïndexeerd?

Neen, zoals hierboven vermeld, verschilt dit van sector tot sector. Sommige sectoren worden op een bepaald moment, vastgelegd in een cao, geïndexeerd. In de voedingsindustrie is dat bijvoorbeeld altijd in januari. Voor de schoonmaak (PC121) is dat op 1 januari en op 1 juli. In andere sectoren, bijvoorbeeld voor ambtenarenlonen en sociale uitkeringen, gebeurt de indexering wanneer het prijspeil een zogenaamde 'spilindex' overschrijft. Dit jaar worden sociale uitkeringen en ambtenarenlonen respectievelijk in september en oktober geïndexeerd.

## Hoeveel bedraagt de indexering?

Dat hangt weer van de inflatie af, en specifiek van de gezondheidsindex. Het bedrag is niet altijd gelijk.

## Hoe blijf ik hiervan op de hoogte?

- Via de website of sociale mediakanalen van je ABVV-centrale,
- op het prikbord van je bedrijf,
- via jouw ABVV-delegee. ■



## Herstructurering AGC Fleurus

# Gedaan met die blanco cheques

Een nieuwe klap voor de werknemers van glasbedrijf AGC Fleurus: de directie kondigde een intentie tot herstructurering aan in haar vestiging te Fleurus. Voor de werknemers is deze schok moeilijk te verwerken: de vijfde herstructurering sinds 2004. In een reeds gehavende glassector is het als vakbond onze taak de werknemers bij te staan en hen door deze moeilijke beproeving te helpen. Ons doel is vanzelfsprekend om de vestiging in Fleurus te behouden, en dit met zoveel mogelijk jobs.

Maar naast dit aspect is Sébastien Dupanloup, federaal secretaris bevoegd voor de glassector voor de Algemene Centrale - ABVV woedend: "Er moet een einde komen aan de blanco cheques die Europa via zijn relanceplan aan (onder andere) autofabrikanten geeft. Wij zien het belang in van zulke steun aan bedrijven, maar dit moet niet blindelings gebeuren. Het doel van zo'n plannen zou moeten zijn om jobs te behouden, en zeker niet om bedrijven in de automobielsector toe te staan de productie van bepaalde onderdelen tegen lagere kosten te delocaliseren naar - meestal - landen die zich niet houden aan de minimale regels op sociaal en milieugebied".

### Voorruiten voor "ecologische" auto's in China produceren?

In het heetst van de coronastrijd hebben velen onze afhankelijkheid van niet-Europese landen aan de kaak gesteld. De werknemers van AGC Fleurus en deze herstructurering zijn hier jammer genoeg een voorbeeld van. Wat heeft het voor zin autofabrikanten te steunen als zij hun productie delocaliseren? Is het aanvaardbaar dat diezelfde fabrikanten hun zogenaamde ecologische voorruiten voor elektrische auto's in China laten produceren?

Vandaag doen het ABVV, ACV en ACLVB een oproep aan onze regionale, Belgische en Europese vertegenwoordigers: hoog tijd om opnieuw te investeren in onze Europese industrieën, maar dan niet blindelings. Er moet een einde komen aan de blanco cheques, en er moeten verplichtingen qua werkgelegenheid aan gekoppeld worden. Dit beleid heeft al genoeg schade aangericht. Europa moet dringend wakker worden en zijn verantwoordelijkheid nemen, ook ten aanzien van zijn doelstellingen in de Europese green deal.



Als **ABVV Scheikunde** vertegenwoordigen wij jou en je collega's in de sector scheikunde. Werk je in deze sector in een kmo? Vul onze enquête in (dit duurt vijf minuutjes) en help ons je werksituatie beter te begrijpen. Zo verduidelijken we niet alleen onze positie voor de komende onderhandelingen, maar kunnen we ook beter je belangen behartigen. **Jij en je collega's verdienen beter!**



## WK Qatar

# FIFA kan niet langer de ogen sluiten

Begin juni had ABVV Bouw een overleg met de Belgische voetbalbond (KBVB) over het overlijden van duizenden arbeiders en het gewond raken van vele anderen bij de bouw van de infrastructuur voor de FIFA Wereldbeker 2022 in Qatar. In opvolging van dat overleg, neemt ABVV Bouw deel aan de oprichting van een Belgisch platform voor mensen- en vakbondsrechten in Qatar.

**A**BVV Bouw stelt al sinds 2010 het gebrek aan goede en veilige werk- en leefomstandigheden in de gastlanden aan de kaak. De toekenning van het wereldkampioenschap voetbal 2022 aan Qatar bevestigt onze bezorgdheden. De enorme werken die sinds 2010 plaatsvinden en door zo'n 1,4 miljoen gastarbeiders worden uitgevoerd, gebeuren tegen arbeidsvoorwaarden die vaak niet voldoen aan de (minimale) normen van de Internationale Arbeidsorganisatie. De gastarbeiders hebben zo goed als geen rechten.

Onder druk van vele organisaties zijn hervormingen van het arbeidsrecht doorgevoerd, maar de toepassing van deze hervormingen is nog lang niet verzekerd en toegankelijk voor alle gastarbeiders in Qatar.

“Een onaanvaardbare situatie die mensenlevens in gevaar brengt,” aldus Gianni De Vlaminck, federaal secretaris voor het ABVV. Net daarom wil ABVV Bouw, samen met andere vakbonden in de bouwsector, mensenrechtenorganisaties als Amnesty International en Human Rights Watch en de voetbalbond een platform oprichten. Het platform zal de mediabelangstelling die het WK creëert, gebruiken om de omstandigheden van deze werknemers te verbeteren.

ABVV Bouw zal blijven strijden om ervoor te zorgen dat deze gastarbeiders correct worden behandeld. We hopen ook dat de FIFA haar verantwoordelijkheid zal nemen en we zullen er nauwlettend op toezien dat de door haar gemaakte afspraken om de rechten van deze werknemers te respecteren, worden nagekomen.

➔ Lees volledig artikel op [www.accg.be](http://www.accg.be)

## Historisch akkoord voor veiligheid werknemers kledingindustrie

In de nasleep van de instorting van de Rana Plaza fabriek in 2013, waarbij 1.134 mensen om het leven kwamen, hebben internationale vakbonden en kledingmerken een nieuw baanbrekend akkoord bereikt over de veiligheid van werknemers in de kledingindustrie. Veilige fabrieken voor alle kledingwerkers komen zo een stap dichterbij.

**Z**o'n 200 merken, waaronder H&M en C&A, ondertekenden het akkoord. Het is echter de bedoeling dat zoveel mogelijk kledingmerken zich aansluiten. In het akkoord staan onder andere volgende belangrijke elementen: het voldoende betalen van leveranciers, het verbod om met fabrieken te werken die de veiligheid niet verbeteren en het recht van vakbonden om arbeiders te informeren over hun rechten en veiligheid.

Nieuw aan dit akkoord is dat het ook naar andere landen zoals Pakistan, Egypte, Vietnam, India en Marokko zal worden uitgebreid. Het akkoord is het resultaat van de inspanningen van vakbonden, ngo's, parlementsleden en regeringen overal ter wereld.



## Dienstencheques

# ABVV Dienstencheques krijgt gelijk over misbruik coronasteun

Terwijl de coronacrisis de huishoudhulpen zwaar heeft getroffen, heeft het ABVV voortdurend met de vinger gewezen naar de tekortkomingen van de werkgevers. Vandaag trekt de Vlaamse administratie dezelfde conclusie: van de 302 gecontroleerde bedrijven maakten er 191 misbruik van de subsidie van de Vlaamse regering ter ondersteuning van bedrijven die geconfronteerd werden met buitengewone uitgaven voor de bescherming en veiligheid van de huishoudhulpen (maskers, ontsmettingsgel, handschoenen ...).

**H**et schandaal dat deze zomer is losgebarsten, treft momenteel alleen maar Vlaanderen. Echter, als in Wallonië en Brussel soortgelijke controles zouden plaatsvinden, zou de situatie waarschijnlijk dezelfde zijn.

### 2 op de 3 bedrijven moet subsidies terugbetalen

Bij controles — die nog steeds aan de gang zijn — door de Vlaamse regering kwam al aan het licht dat minstens 3 miljoen van de 100 miljoen euro aan coronasubsidies die aan dienstenchequebedrijven zijn toegekend, niet aan de werknemers ten goede zijn gekomen.

Hoe het in Wallonië en Brussel is? De situatie zal waarschijnlijk niet anders zijn. Het gebrek aan beschermingsmiddelen blijkt duidelijk uit de getuigenissen van huishoudhulpen die het ABVV sinds het begin van de crisis heeft verzameld → [www.huishoudhulpnaanhetwoord.be](http://www.huishoudhulpnaanhetwoord.be). Ook stellen we vast dat de jaarrekeningen van sommige bedrijven (voor 2020) dalende inkomsten en stijgende winsten laten zien, wat paradoxaal is.

ABVV Dienstencheques roept de politici in Wallonië en Brussel op om het gebruik van de coronasubsidies te controleren, en — indien nodig — de financiële steun van bedrijven die er misbruik van hebben gemaakt, terug te vorderen.

## Welzijnswet viert 25<sup>ste</sup> verjaardag

België beschikt sinds 1996 over een sterk uitgewerkte welzijnsreglementering gestoeld op sociaal overleg. Die voorziet een planmatige aanpak van alle risico's rond veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers. Maar tijdens de Covid-19-crisis werd van deze wet onvoldoende gebruik gemaakt.

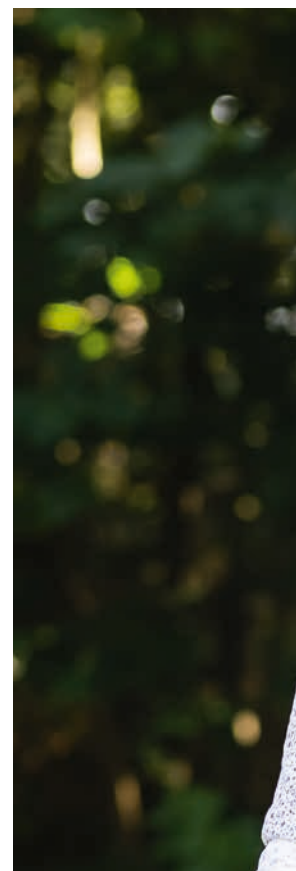
**D**e welzijnswet verplicht de werkgever tot het uitbouwen van een dynamisch risicobeheersingssysteem, waarbij preventie- en beschermingsmaatregelen op regelmatige basis bijgestuurd worden. Zo kunnen werknemers hun werk in de beste omstandigheden uitvoeren.

Hoewel deze welzijnswet al 25 jaar van kracht is, werd ze tijdens de voorbije crisis in veel sectoren en bedrijven onvoldoende gebruikt om het risico op corona op de werkplaats aan te pakken. "Soms was er onvoldoende kennis over de wet, of de werkgevers kozen bewust voor goedkope maatregelen in plaats van een doordacht beleid, en de arbeidsinspectie was niet bij machte om overal controles uit te voeren" aldus Virginie Caverneels van onze studiedienst. "Daar waar collectieve beschermingsmiddelen zoals ventilatie, afstand bewaren, ontsmetting van materiaal of telewerk nodig waren, kozen werkgevers vaak voor controle via bijvoorbeeld sneltests."

Gevolg: heel wat werknemers die zonder of met beperkte beschermingsmiddelen hebben doorgewerkt en enorme risico's hebben genomen uit vrees voor tijdelijke werkloosheid of jobverlies. Ook vandaag blijft de bescherming van werknemers via collectieve preventieve en beschermende maatregelen nog steeds essentieel. Hopelijk heeft deze gezondheids crisis ons geleerd dat de welzijnswet hiervoor een krachtig instrument is. ■

# Betere wet voor een beter loon

BTB en ABVV-Metaal willen een andere en betere loonwet, een wet op maat van de werknemers.




Met deze **loonwet** schieten de werknemers **0,0** op.

Daarom vragen we een **betere wet** voor een beter loon.

Breek nu de wet van '96 open en stop de loonblokkering.  
De loonwet is niet fair voor mensen die hard werken en de loonstijging wordt op een oneerlijke manier berekend. Het gevolg is dat werknemers te weinig loon naar werken krijgen, terwijl onder meer energiefacturen en woningprijzen door het dak gaan. We moeten nu de wet van '96 veranderen om bijvoorbeeld je loon te kunnen verhogen.

Alle info op: [www.abvvetmetaal.be/loonnormwet](http://www.abvvetmetaal.be/loonnormwet)



Voor ABVV-Metaal en BTB is het duidelijk. Onze arbeiders moeten krijgen waar ze recht op hebben. Daarom zijn we tevreden over de verhoogde minimumlonen. Daarom is het goed dat we SWT en landingsbanen hebben kunnen vrijwaren. Daarom moet de loonwet aangepast worden en moeten vrije onderhandelingen mogelijk zijn. Daarom hebben we onze stem luid laten horen in Brussel op 24 september.

## Betere minimumlonen

Na dertien jaar stilstand worden de minimumlonen eindelijk verhoogd. Dankzij het akkoord dat we voor de vakantie ondertekenden. Daar mogen we best trots op zijn.

Het minimumloon bedraagt vandaag 1.625,72 euro. Met vermoedelijke indexeringen en de verhoging die in dit akkoord werd vastgelegd, zal het minimumloon in 2026 op 1.913,52 euro komen. Voor iemand die weinig verdient, maakt dat een wereld van verschil!

In totaal zien 140.000 werknemers hun maandelijks inkomen verhoogd. Want ook werknemers die net iets meer verdienen dan het strikte minimum hebben hier baat bij. Wie bruto minder dan 2.611 euro verdient, zal via het mechanisme van de sociale en fiscale bonus ook meer verdienen.

Deze pluim mogen we op onze syndicale pet steken. Zonder onze Fight for €14-acties was dit niet gelukt.





### SWT en landingsbanen bestendig

Dankzij hetzelfde akkoord kunnen de sectoren hun cao's over SWT (brugpensioen) en landingsbanen met twee jaar verlengen.

Daardoor blijft het mogelijk om op 62 jaar (en soms op 60 of 58 jaar) te stoppen met werken. Ook het regime van de zogenaamde landingsbanen wordt verlengd, en zelfs wat verbeterd. In de sectoren kunnen nu akkoorden gemaakt worden om het vanaf 55 jaar iets rustiger aan te gaan doen, en 4/5 of zelfs halftijds te gaan werken.

### Geen interprofessioneel akkoord dit keer

Het was niet mogelijk om een ernstig interprofessioneel akkoord af te sluiten. Want hoe kan er sprake zijn van een 'akkoord', als er geen onderhandelingsruimte is voor een van de gesprekspartners? We moesten het dan ook doen met de loonwet van '96. Die wet voorziet een dwingende loonnorm. Anders gezegd: je hangt gedurende twee jaar vast aan een maximale loonstijging. Op basis van die wet werd de loonnorm vastgelegd op een schamele 0,4 procent. Een belachelijk laag percentage. Zeker als we weten dat bepaalde bedrijven tijdens de coronapandemie meer dan goed hebben geboerd. De werkgevers hielden halsstarrig vast aan die dwingende norm. Dat konden we uiteraard niet aanvaarden.

### Never again

Het is duidelijk: de loonwet deugt niet. Maar we willen natuurlijk ons indexstelsel, die ook in dezelfde wet werd vastgelegd, behouden. Handen af van de index wat ons betreft!

Maar een dwingende loonnorm, daar willen we wel vanaf. Anders blijft het een onmogelijke klus om over een goed en aanvaardbaar loonakkoord te onderhandelen. Daarvoor is het nodig om de wet aan te passen. Anders én beter. Daarvoor kijken we naar de politiek. Het is aan het parlement om de wet te wijzigen. Ook zij moeten begrijpen hoe onrechtvaardig het is dat de lonen amper mogen stijgen, terwijl de aandeelhouders hun dividenden wél omhoog zien gaan. Als het loon van wie werkt amper mag stijgen, graag van hetzelfde laken een broek voor de baas van het bedrijf, die inkomsten haalt uit aandelen en andere constructies.

### Anders en beter

BTB en ABVV-Metaal willen een andere en betere loonwet. Dat hebben we luid en klaar laten horen op de ABVV-betoging op 24 september. Daar blijft het niet bij, we zullen lawaai blijven maken voor een loonwet die op maat van de werknemers is geschreven. Want, een betere wet betekent een beter loon.

Rohny Champagne, Voorzitter ABVV-Metaal  
Frank Moreels, Voorzitter BTB

# Vormingsdienst ABVV-Metaal op werkbezoek in Antwerpse

Al bijna vijf jaar werken ABVV-Metaal en BTB, tot ieders tevredenheid, samen op het gebied van de vorming. Dit betekent dat ABVV-Metaal instaat voor de vorming en nascholing van de militanten van BTB (logistiek, chauffeurs, ...) met uitzondering van de sectorgebonden materie. ABVV-Metaal en BTB bekijken nu of ze deze samenwerking ook kunnen uitbreiden naar de militanten van de havensector.

Een eerste en belangrijke voorwaarde daarvoor is te weten waarover het precies gaat. We zijn allemaal arbeiders, maar de ene werkvloer is natuurlijk de andere niet. En de haven vormt een wereld op zich. De vormingsdienst van ABVV-Metaal werd in Antwerpen verwelkomd door Marc Loridan, federaal secretaris BTB Haven, en Monique Verbeeck, secretaris BTB Haven van Antwerpen. Vervolgens werd het werk deskundig overgenomen door Bart Pierré (bestendig afgevaardigde BTB Haven Antwerpen) en Rino Huijsmans (ITF-inspecteur België). Samen werden drie terminals bezocht (MSC, AET en Euroports) en werd geluncht in het nieuwe schaftlokaal in Kallo. Het was een vruchtbare dag voor alle deelnemers. De volgende stap is samenzitten om een eerste vormingsprogramma uit te werken.



## Maak gebruik van de unieke voordelen en verdien je lidgeld terug

Via BTB en ABVV-Metaal krijg je nu een heel jaar door kortingen in tal van winkels.

Nu stilletjes aan het 'normale' leven weer op gang komt, kunnen we ook weer denken aan leuke uitstapjes, shoppen... Vergeet dan zeker je **MyAdvantage** van BTB en ABVV-Metaal niet te gebruiken.

- Vind je favoriete aanbiedingen op je mobiele apparaat, altijd en overal beschikbaar.
- Bestel in real time.
- Praktisch en goed voor het milieu: je vouchers staan in de app, zelfs als je offline bent.

Bekijk al onze voordelen bij: Kinopolis, Decathlon, A. S. Adventure, Mango, Klassewijnen, Light Gallery, KitchenAid, Gamma, bol.com, Wijnvoordeel.be, Hello Fresh, Roulaerta Media Group, Carrefour, Foodbag en Koffiemarkt.be.

Iedere maand kun je ook profiteren van een aantal tijdelijke acties of kun je kennis maken met nieuwe producten aan een interessant tarief. Houd dus zeker je mailbox in het oog voor actuele kortingen.

Vergeet zeker niet mee te doen met de 'Play to win!' onder de categorie 'contests' en win tal van leuke prijzen.



Metaal-Transport

**ABVV BTB**

# haven



**Basisvorming gaat (eindelijk) terug op pad**

## Vorming is sleutel tot vernieuwing

Wat de mens menselijk maakt, is de vorming van het hart. Wat een mens een goede militant/delegee maakt, is de vorming van zijn syndicale geest. En dat is ons stokpaardje bij ABVV-Metaal en BTB-ABVV. Want (levenslang) kennis vergaren blijft de sleutel tot vernieuwing.

**N**et zoals onze jobs, zal ook onze manier van leren veranderen. Dat hebben we de afgelopen twee jaar wel bewezen. Geen pandemie kon onze centrales verhinderen om het vormingstraject, dat we zo koesteren, verder te zetten, ware het dan online. De job van delegee stond ook niet stil tijdens Covid-19-crisis. Parate en accurate kennis over de syndicale gang van zaken was meer dan ooit belangrijk. Een constante vorming is onmisbaar in de ontwikkeling van een straffe syndicalist.

### Nieuw: zomerlessen

Deze zomer werd voor de eerste keer het SummerSchool-project opgestart. In de loop van een periode van zes weken stelden we vijf online webinars ter beschikking voor iedereen die zin had om iets bij te leren of om kennis op te frissen, op zijn/haar eigen tempo en locatie. De onderwerpen waren divers, zoals de werking van de sociale zekerheid, maar ook tips om assertieve gesprekken te voeren. Er was dus voor iedere actieve militant wel wat wils, ongeacht of je de vorming volgt. Vorming moet niet alleen in het klaslokaal gebeuren, het kan waar je maar wil.

### Weer de baan op met onze basisvorming

De ABVV-Metaal-vormingsdienst heeft het afgelopen jaar bergen verzet. Het team deelde online tonnen kennis en inzichten met BTB- en ABVV-Metaal-delegees. Dit najaar gaan we voor de vakgroep Wegvervoer en Logistiek opnieuw van start met onze basisvorming S-Cool en Academy en dat kan vanaf nu – houd je vast – weer live! Onze gemotiveerde vormingsploeg trekt het hele land door om praktijkervaringen uit te wisselen en eindelijk oude en nieuwe gezichten opnieuw te ontmoeten. In het voorjaar 2022 komen daar de modulevormingen bij, dat is gespecialiseerde vorming, gericht op de meer ervaren militant.

### De lat moet hoog

Met enige fierheid kunnen we melden dat onze metaalvorming sinds 23 juni 2021 BC9022-gecertificeerd is. Dit certificaat is een ijzersterke kwaliteitsgarantie. Het bewijst dat onze organisatie op een gestructureerde en efficiënte manier georganiseerd is en aan kwaliteitsbeheersing en kwaliteitsborging doet.

Het label betekent dat we alle noodzakelijke opleidingsmiddelen en opleidingsprocedures kunnen aanwenden om onze nieuwe militanten en ervaren delegees te ondersteunen in hun groeiproces als militant, als delegee, als expert. Het certificaat biedt ook een belofte van professionalisme vanwege al onze medewerkers die alles op alles zetten om elke militant, elke delegee en elke bedrijfsdelegatie maximaal te ondersteunen in hun dagdagelijks syndicaal werk. Met dit certificaat op zak hebben we opnieuw veel goesting om eraan te beginnen. ■

Wil je meer weten of wil je eens een aflevering van de SummerSchool bekijken?

Surf naar

➔ [www.abvvmetaal.be/vorming](http://www.abvvmetaal.be/vorming)

# Multinationals creatief in hun pogingen vakbonden te verzwakken

Met geld over de brug komen om delegees uit de weg te ruimen. Dat lijkt wel de nieuwe strategie van multinationals om vakorganisaties te verzwakken.

Een mandaat als delegee in de ondernemingsraad, Comité voor preventie en bescherming op het werk of in de syndicale delegatie brengt in heel wat bedrijven risico's met zich mee. In de laatste tien jaar zagen we dat delegees ontslagen werden, simpelweg omdat ze te veel eisten.

**E**en mandaat als delegee in de ondernemingsraad, Comité voor preventie en bescherming op het werk of in de syndicale delegatie brengt in heel wat bedrijven risico's met zich mee. In de laatste tien jaar zagen we dat delegees ontslagen werden, simpelweg omdat ze te veel eisten.



Bijgevolg hebben we de zaak aanhangig gemaakt bij het arbeidshof van Bergen in de hoop dat de rechtspraak zou erkennen hoe makkelijk een multinational de arbeidsovereenkomst van een delegee kan beëindigen, ook al werd hij verkozen voor de ondernemingsraad en het CPBW en heeft hij een mandaat in de syndicale delegatie. Het dossier komt voor in september 2021.

Mensen denken dat delegees beschermd zijn en dat er hen niets kan overkomen. Dat klopt niet. Onze gewestelijke afdeling kreeg te maken met multinationals die het zich kunnen veroorloven om een delegee uit te betalen, enkel en alleen om onze vakorganisatie de das om te doen.

In Walibi vonden we geen enkele kandidaat meer om de kleuren van het ABVV te verdedigen. Bij Vandemoortele trok de directie niet naar de arbeidsrechtbank om toestemming te vragen voor het ontslag van onze delegee, omdat ze wist dat geen enkele rechter dit zou toestaan. In plaats daarvan koos het ervoor om met geld over de brug te komen: een habbekrats voor hen, gelet op al hun financiële middelen.

We hebben bijgevolg het dossier van onze delegee ingediend bij de arbeidsrechtbank van Charleroi om de discriminerende aard van het ontslag zonder motief van onze hoofddelegee te laten erkennen.

De uitspraak van de rechtbank was echter anders. De rechtbank hield geen rekening met onze argumenten: op het moment van ontslag had onze delegee geen enkele sanctie of schorsing gekregen en in zijn ontslagbrief stond geen enkel motief vermeld. Enkele mails van directieleden maakten gewag van een vervelende delegee omdat hij het opnam voor de werknemers, omdat hij de collectieve overeenkomsten liet toepassen. Geen enkele erkenning voor alles wat hij heeft gedaan.

De directie had al een delegee bij de bedienden ontslagen ondanks de syndicale acties om hem te re-integreren.

Sociale democratie, dat is een team, geen individu. Maar wanneer een delegee zijn job verliest, is hij degene die daar de gevolgen van draagt en de werknemers zijn hun syndicale vertegenwoordiger kwijt. Een hele syndicale ploeg moet dan opnieuw opgebouwd worden. **Volgens de wet van 1991 is het verboden om beschermde werknemers te ontslaan... behalve als het bedrijf betaalt.**

Als we het ontslag kunnen verhinderen, met andere woorden als de bedrijven verplicht zijn om de delegees die verkozen werden door hun achterban in dienst te houden tot het einde van hun mandaten, dan zullen de multinationals stoppen met werknemers op te offeren om zich te kunnen ontdoen van de vakorganisaties.

Het is onze plicht om de strijd voor een échte bescherming van de werknemersvertegenwoordigers voort te zetten, als we de sociale democratie binnen onze bedrijven willen behouden en komaf willen maken met deze discriminatie.

Michèle DURAY,  
Gewestelijk secretaris, ABVV Horval CCMBW



**Horeca & toeristische attracties**

# Moeilijke onderhandelingen in zicht, maar moeilijk kan ook



De onderhandelingen in de sectoren horeca (PC302) en toeristische attracties (PC333) starten binnenkort op. Historisch zijn dat sectoren waar de onderhandelingen eerder moeizaam verlopen. Maar dit jaar zullen ze zeker niet de gemakkelijkste zijn.

**D**e Covid-19-situatie in de horeca blijft voor bijkomende moeilijkheden zorgen. Zo verloor een aanzienlijk aantal werknemers zelfs zijn job door de lange periodes van lockdown of door overmatig gebruik van telewerk, waardoor diverse bedrijfsrestaurants de deuren sloten. Een aantal mensen koos er zelf voor de sector te verlaten door het gedwongen terugvallen op tijdelijke werkloosheid. Zelfs na de versoepelingen van de coronamaatregelen in de horeca blijft de sector enigszins geremd in zijn groei. Zo stonden er meer dan 3.500 vacatures open in juli en blijft er een structureel tekort aan personeel.

Het is trouwens afwachten wat de maanden oktober-november zullen brengen met betrekking tot mogelijke faillissementen. Om de eindejaarspremie te kunnen garanderen aan de werknemers van de horeca is opnieuw aan de minister van Werk gevraagd om een tussenkomst te voorzien zoals die in 2020 werd gedaan (de gelijkgestelde periode van tijdelijke werkloosheid werd ten laste genomen door de overheid, dit was trouwens een initiatief van het ABVV).

Ook voor de toeristische attracties was het een zeer moeilijke periode, met lange sluitingsperiodes en hoge vaste kosten die bleven doorlopen.

Alsof dit nog niet genoeg is, legt de fameuze loonnormwet van '96 en de hervorming ervan in 2017 het sociaal overleg aan banden. De wet verplettert

onze lonen, blijft deze blokkeren en helpt absoluut niet de huidige situatie in de horeca te verbeteren, integendeel. De horeca heeft nu immers niet de hoogste lonen in België.

Volgens ABVV Horval verdienen de werknemers een eerlijke verloning voor hun arbeid en is het ronduit schandelijk dat bedrijven megawinsten maken en enkel de zakken van hun aandeelhouders vullen. Hun opbrengsten uit kapitaal zijn niet geblokkeerd tot 0,4 procent. We eisen daarom een fundamentele hervorming van de loonnormwet zodat er opnieuw **vrije onderhandelingen** mogelijk zijn, zodat alle lonen kunnen meegenieten van de economische vooruitgang.

Hogere lonen zijn cruciaal voor de Belgische economie want ongeveer de helft van alle bestedingen in België worden gedaan door gezinnen. Dat is meer dan het dubbele van wat bedrijven investeren.

We willen dat de loonnorm opnieuw indicatief wordt in plaats van imperatief zoals nu het geval is. De sectoren zijn volwassen genoeg om met vrije, maar solidaire onderhandelingen om te gaan.

We houden je op de hoogte van de besprekingen en het resultaat. ■

## Pesten op het werk

# Gepest? Je bent niet alleen! Hulp nodig? We zijn er voor jou

Bijna één Belg op vijf is slachtoffer van pesterijen op het werk. Volgens preventiedienst IDEWE gaan de meldingen sinds begin 2021 in stijgende lijn. De coronacrisis en bijhorende druk zou er voor zorgen dat collega's frustraties op elkaar uitwerken. Ook de fysieke afstand creëerde op sommige plaatsen spanningen. Al wilt een toename qua aantal meldingen niet per se zeggen dat er méér gepest wordt dan vroeger. Het kan ook zijn dat werknemers sneller klacht neerleggen dan vroeger. De laatste jaren is er namelijk (terecht) meer aandacht voor ongewenst gedrag op het werk.

### Wanneer spreken we van pesten?

Pesten is een psychosociaal risico dat allerlei vormen kan aannemen. De acties moeten:

- onrechtmatig en/of onredelijk;
- herhaaldelijk in tijd en gevolgen zijn.

Het hoeft niet noodzakelijk over hetzelfde gedrag te gaan. Het gaat altijd over meerdere feiten die zich blijven opstapelen. Deze feiten vormen een risico voor de gezondheid en de veiligheid van de werknemer-s.

Zo kan het gaan om het isoleren van collega's door hen niet te betrekken bij projecten of hen te negeren. Het kan ook gaan om roddels verspreiden, kleineren, lachen met iemands privéleven, afkomst, religie, politieke overtuiging... Of het kan het systematisch bekritisieren van iemand zijn, bijvoorbeeld door hen te onderbreken als ze praten, hen nutteloze opdrachten te geven of net meer werk dan ze aankunnen. Het kan uiteraard ook om fysiek geweld gaan.

Zelfs al is het niet zo bedoeld: als het gedrag een impact heeft op de persoon, kan er sprake zijn van pesterijen.

*Opgelet! Het is niet altijd omdat iemand een situatie slecht ervaart, dat het om pesten gaat. Zo blijft de hiërarchische relatie tussen werkgever en werknemer belangrijk. Een werknemer kan bijvoorbeeld een functioneringsgesprek slecht ervaren maar het gaat in dit geval om de normale gezagsuitoefening.*

### Wat als het niet om pesten gaat maar om een conflict?

Conflicten op de werkvloer komen nog vaker voor dan pesten. Het verschil met pesten is dat er bij een conflict een vorm van gelijkheid tussen beide partijen is. Conflicten zijn niet systematisch en beide partijen kunnen zich onredelijk of onrechtmatig opstellen.

Onopgeloste conflicten kunnen wel leiden tot pestgedrag. Op tijd ingrijpen is dus ook hier de boodschap.



BBTK

# Een slecht georganiseerde werkomgeving is de ideale voedingsbodem voor pesterijen.

## Ongewenst seksueel gedrag?

Ongewenst seksueel gedrag op het werk duidt op elk ongewenst gedrag met seksuele connotatie, dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Ook dit kan zowel fysiek (bijvoorbeeld aanrakingen) als verbaal zijn (bijvoorbeeld dubbelzinnige opmerkingen).

## En wat met discriminatie?

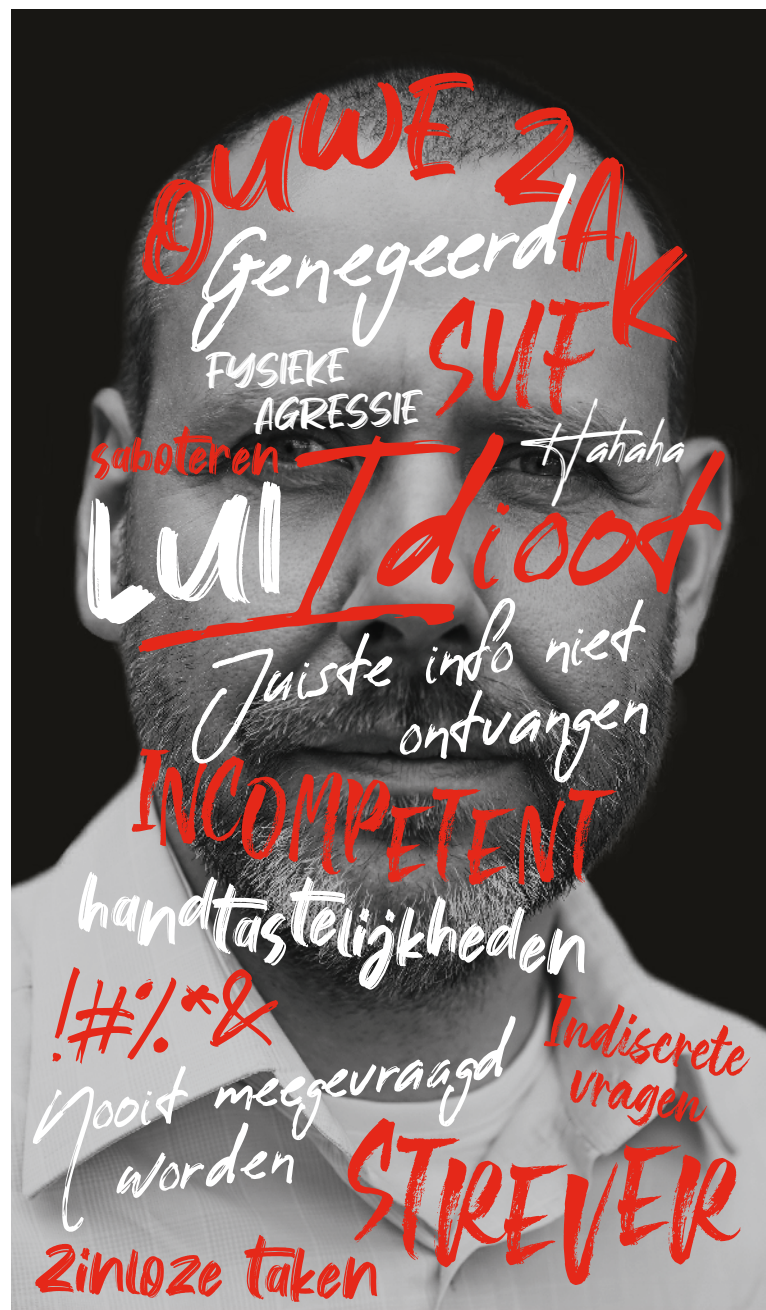
We spreken van discriminatie wanneer twee personen in een vergelijkbare situatie anders behandeld worden. De antidiscriminatiewet legt hiervoor criteria vast en verbiedt een verschillende behandeling indien die niet objectief of redelijk is.

## Wat veroorzaakt pesten?

Pesten heeft verschillende oorzaken. Uiteraard spelen oorzaken gebonden aan de persoonlijkheid van de dader en het slachtoffer een rol. Zo zal de mate waarin iemand in het bedrijf past ook bijdragen aan eventueel pestgedrag. Toch houdt pesten nauw verband met de arbeidsomstandigheden en -organisatie. Een slecht georganiseerde werkomgeving is de ideale voedingsbodem voor pesterijen. Stress, leidinggevendende die het laten afweten... maar ook een competitieve werkomgeving dragen allemaal bij tot pestgedrag. De druk op werknemers maar ook de individualisering neemt steeds toe. Dit is een mogelijke verklaring voor de toename in het aantal meldingen.

## Wat moet je werkgever doen?

De werkgever is verantwoordelijk voor het welzijnsbeleid. Zoals eerder vermeld is pesten een psychosociaal risico. Je werkgever moet de nodige maatregelen nemen om psychosociale risico's op het werk te voorkomen, om de schade ten gevolge van deze risico's te voorkomen of om deze schade te beperken. De arbeidsorganisatie, -inhoud, -voorwaarden en -omstandigheden en interpersoonlijke relaties op de werkvloer spelen allemaal een rol.

BBTK  
ABVV**GEPEST?****JE BENT NIET ALLEEN!**

HULP NODIG? WIJ ZIJN ER VOOR JOU.



Zo is een werkgever verplicht een preventieadviseur psychosociale aspecten aan te stellen. Die is gespecialiseerd in zaken als geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Zodra je werkgever wordt ingelicht over een geval van pesterijen, is die verplicht actie te ondernemen. Het arbeidsreglement bevat hierover bepalingen. Naast preventieve maatregelen zijn er ook bemiddelingsmogelijkheden.

### Wat kan je als afgevaardigde doen?

Wanneer iemand aangeeft het slachtoffer te zijn van pesten op het werk is het belangrijk om vertrouwelijk te werk te gaan. Hulp zoeken is een belangrijke en moeilijke stap.

Er zijn drie opties.

1. Ofwel kiest die voor de interne weg: verzoek tot psychosociale interventie bij de preventieadviseur (dit kan extern zijn) of vertrouwenspersoon in het bedrijf.

Een bemiddelingsvoorstel of voorstel voor oplossing volgt. Is dit niet het geval of volhardt de dader in het pestgedrag, dan kan de klacht formeler worden indien het slachtoffer dit wenst. In dat geval wordt de klacht gemotiveerd overgemaakt aan de werkgever.

Vanaf dit ogenblik is een slachtoffer beschermd tegen ontslag en tegen eenzijdige wijziging van de

arbeidsvoorwaarden. Die bescherming geldt gedurende 12 maanden vanaf het indienen van de klacht of het afleggen van een getuigenis en tot 3 maanden na een eventuele gerechtelijke uitspraak.

Als deze interne procedure niets uithaalt, dan kan de externe procedure worden opgestart...

2. Ofwel wendt die zich tot de ambtenaren belast voor toezicht, de sociale inspecteurs.
3. Ofwel spant die een procedure aan bij de bevoegde recht.

### Collectief antwoord

Wanneer je ziet dat iemand in je bedrijf gepest wordt, is het natuurlijk belangrijk om in te grijpen. Maar als werknemersafgevaardigde moet je je ook afvragen of dit wijst op een collectief probleem.

Het kan nuttig zijn met je collega's te praten en te horen of er zich gelijkaardige situaties voordoen. Als blijkt dat dit zo is moet je als afgevaardigde het gepaste overlegorgaan kiezen om de discussie aan te snijden. Dit zal in de eerste plaats het CPBW zijn maar ook eventueel de OR, bijvoorbeeld als een slechte arbeidsorganisatie leidt tot frustratie en spanningen bij het personeel.

Als werknemersvertegenwoordiger kan je dus op verschillende niveaus een rol kan spelen om dit tegen te gaan. ■

**Ben je slachtoffer of getuige van pestgedrag?  
Aarzel niet en praat erover  
met je BBTK-afgevaardigden of -afdeling.**



**GEPEST?  
JE BENT NIET ALLEEN!**  
HULP NODIG? WIJ ZIJN ER VOOR JOU.



DE GROTE POORT NAAR ABVV-DIENSTVERLENING

# MIJN ABVV

ALLEEN VOOR LEDEN

**MIJN ABVV** is een exclusieve dienst voor ABVV-leden. Je vindt er alle informatie over jouw lidmaatschap en eventueel jouw werkloosheidsdossier. Je kunt zelf gegevens aanpassen, eventueel aanvragen (tijdelijke) werkloosheid doen, documenten opvragen en rechtstreeks vragen stellen aan de dienstverleners van het ABVV.

## JOUW LIDMAATSCHAP

### je vindt er:

- ✓ Jouw persoonsgegevens
- ✓ Overzicht van je ledenbijdrage

### je kunt er:

- ☞ Jouw telefoonnummer, e-mailadres en privacy-instellingen aanpassen
- ☞ Gezien de werkloosheidsreglementering is het niet mogelijk om via **Mijn ABVV** je adres of bankrekening te wijzigen

## JOUW WERKLOOSHEID

### je vindt er:

- ✓ Het overzicht van de uitkeringen die de ABVV-werkloosheidskas aan jou betaalde
- ✓ Het overzicht van jouw aanvragen voor een uitkering en hun status
- ✓ Een inbox met de officiële documenten die onze werkloosheidskas jou bezorgt
- ✓ De elektronische controlekaarten voor volledige werkloosheid die je hebt ingediend op **www.socialezekerheid.be**
- ✓ Het aantal betaalde vakantiedagen die je nog moet opnemen

### je kunt er:

- ☞ Online een tijdelijke werkloosheidsuitkering aanvragen
- ☞ Een duplicaat van je fiscale fiche afdrukken
- ☞ Allerlei nuttige attesten printen

## JOUW VRAGEN

- ✓ Met het formulier op **Mijn ABVV** komt jouw vraag onmiddellijk terecht op de juiste plaats en bij de juiste persoon

### stel je vragen over:

- ☞ Jouw lidmaatschap
- ☞ Ontslag, pensioen, loon, arbeidsongeval,... (juridische dienst)
- ☞ Werkloosheid (werkloosheidsdienst)

### doe een aanvraag voor

- ☞ een werkloosheidsuitkering
- ☞ een wijziging van jouw adres of bankrekeningnummer



Ga naar: **www.abvv.be/mijn-abvv**  
of scan de QR-code



## WAT HEB JE NODIG OM GEBRUIK TE MAKEN VAN MIJN ABVV?



### TOEGANG TOT EEN COMPUTER MET INTERNETVERBINDING

- » jouw elektronische identiteitskaart met pincode of een kaartlezer



### EEN SMARTPHONE OF TABLET

- » met de ITSME-app. Deze app kan je downloaden via Google Play of de App Store
- » de ITSME-App is officieel erkend door de Belgische overheid. Meer info op **www.itsme.be**



### NOG GEEN LID VAN HET ABVV? DAN HEB JE NOG GEEN TOEGANG TOT MIJN ABVV.

Bezoek onze website voor info en lidmaatschap.

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

**ABVV**

# Telefonische afspraak ABVV-regio Antwerpen



Reserveer een telefonische afspraak over jouw werkloosheidsdossier met een dienstverlener van ABVV-regio Antwerpen.

- Ga naar onze website → [www.abvv-regio-antwerpen.be](http://www.abvv-regio-antwerpen.be)
- Open de afsprakenpagina.
- Kies een datum en uur dat een dienstverlener jou kan telefoneren.
- Voer je persoonsgegevens in.
- Bevestig jouw telefonische afspraak.

Op de afgesproken dag en uur zal een medewerker van ABVV-regio Antwerpen jou bellen. Zorg dat je beschikbaar bent tijdens het afgesproken uur.

Indien je vraag niet telefonisch opgelost kan worden, zal onze dienstverlener jou uitnodigen voor een afspraak op kantoor.

## Heb je geen toegang tot internet?

Geen nood. Je kunt ook een telefonische afspraak maken aan het onthaal van ons centraal kantoor: ABVV, Ommeganckstraat 35 in 2018 Antwerpen.

In de Ommeganckstraat kan je op alle werkdagen tussen 8.30u en 12u en op maandag ook tussen 14 en 18u terecht voor:

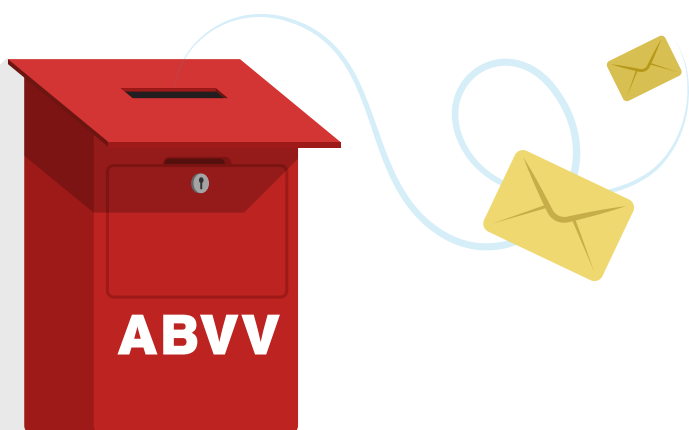
- een telefonische afspraak met een dienstverlener werkloosheid;
- het verkrijgen van controlekaarten en 'klevertjes' (identificatievignetten);
- lid worden;
- afleveren van documenten en attesten.

## Postbus ABVV Linkeroever

Het kantoor van De VoorZorg op Linkeroever wordt gerenoveerd en verhuist tijdelijk naar de Beatrijslaan 18 op Linkeroever.

### Documenten voor het ABVV?

Deze kan je voortaan kwijt in onze rode brievenbus: Beatrijslaan 18, 2050 Antwerpen-Linkeroever.



## Volledig werkloos? Spreid je vakantie- dagen

Werkte je in 2020 (of een deel ervan) als arbeider of bediende? Ben je nu volledig werkloos? Kreeg je bij je ontslag vakantiegeld voor je nog niet opgenomen vakantiedagen uitbetaald of heb je recht op vakantiegeld via een vakantiekas?

Is het antwoord op die vragen 'ja', dan heb je geen recht op uitkeringen voor de dagen waarvoor je al vakantiegeld kreeg. Dat ligt wettelijk vast. Neem je die dagen niet op vóór december 2021, dan trekt de RVA deze dagen automatisch af van je uitkering voor december die bijgevolg een fiks stuk lager zal zijn.

Om de financiële gevolgen te beperken, is het beter om deze dagen te spreiden over de maanden die nog resten in 2021. Duid daarom in september, oktober en november op je controlekaart een aantal dagen aan als vakantiedagen.

Controleer je vakantiedagen op  
→ [www.abvv.be/mijn-abvv](http://www.abvv.be/mijn-abvv)  
Duid online je vakantiedagen aan op  
→ [www.abvv.be/stempelkaart](http://www.abvv.be/stempelkaart)

# Agenda

## 6 oktober 10u

### Nieuw evenwicht in je loopbaan?

Online webinar

Inschrijven: 03 220 66 44

loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

## 7 oktober 13.30u

### Aan de slag met VDAB.be

ABVV, Ommeganckstraat 53,

2018 Antwerpen

Inschrijven: 03 220 66 44

loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

## 7 oktober 14u

### Deeltijds werken

Online webinar

Inschrijven: 03 220 66 13

werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

## 12 oktober 13.30u

### Werkloos, wat nu?

ABVV, Ommeganckstraat 53,

2018 Antwerpen

Inschrijven: 03 220 66 13

werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

## 13 oktober 9u

### Sollicitatietraining

Meerdaagse cursus tot 29/10

ABVV, Ommeganckstraat 53,

2018 Antwerpen

Inschrijven: 03 220 66 13

werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

## 20 oktober 10u

### Aan de slag met ontslag

Online webinar

Inschrijven: 03 220 66 44

loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

## 21 oktober 13.30u

### Aan de slag met VDAB.be

ABVV, Ommeganckstraat 53,

2018 Antwerpen

Inschrijven: 03 220 66 44

loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

## 22 oktober 9.30u

### Vergadering Werklozencomité

ABVV, Ommeganckstraat 53,

2018 Antwerpen

Inschrijven: 03 220 67 20

werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

## 25 oktober 14u

### Werkloos, wat nu?

Online webinar

Inschrijven: 03 220 66 13

werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

## 28 oktober 18.30u

### Hoe kan loopbaanbegeleiding me helpen?

Online webinar voor werkenden

Inschrijven: 03 220 66 41

loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be

## 1 november

### Wettelijke feestdag

### Geen dienstverlening

## 4 november 14u

### Deeltijds werken

Online webinar

Inschrijven: 03 220 66 13

werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

## 8 november 13.30u

### Aan de slag met VDAB.be

ABVV, Ommeganckstraat 53,

2018 Antwerpen

Inschrijven: 03 220 66 44

loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

## 11 en 12 november

### Feest- en brugdag

### Geen dienstverlening

## 15 november 9u

### Start cursus PC Start

Meerdaagse cursus tot 9/12

ABVV, Ommeganckstraat 53,

2018 Antwerpen

Inschrijven: 03 220 66 13

werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

## 17 november 13.30u

### Deeltijds werken

ABVV, Ommeganckstraat 53,

2018 Antwerpen

Inschrijven: 03 220 66 13

werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

## 23 november

### Vormingsdag werkloosheidsdienst

### Geen dienstverlening

## 24 november 14u

### Interim

Online webinar

Inschrijven: 03 220 66 13

werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

## 25 november 13.30u

### Aan de slag met VDAB.be

ABVV, Ommeganckstraat 53,

2018 Antwerpen

Inschrijven: 03 220 66 44

loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

## 26 november 9.30u

### Vergadering Werklozencomité

ABVV, Ommeganckstraat 53,

2018 Antwerpen

Inschrijven: 03 220 67 20

werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

## 29 november, 6 en 13 dec. 13.30u

### Ontdek je droomjob

Online workshopreeks

Inschrijven: 03 220 66 44

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 



# Voer voor de werkvloer

## Naar sociale rechtvaardigheid in zeven kritische vormingsavonden

### Wat?

Voer voor de werkvloer, dat is actieve vorming, uitwisseling en discussie rond maatschappelijke thema's en de rol van vakbondswerk.

De avonden worden georganiseerd door Vorming en Actie in samenwerking met het ABVV. Samen met inspirerende gastsprekers en ervaringsdeskundigen lichten we thema's die de koers van onze maatschappij bepalen door, we bespreken de impact op onze werkvloeren en discussiëren over mogelijke, sociaal-rechtvaardige alternatieven en hoe we deze kunnen realiseren.

### Voor wie?

Iedereen die geïnteresseerd en geëngageerd is, is welkom om de avonden bij te wonen. De vormingen kunnen gevolgd worden door delegees en militanten van het ABVV, maar dit is absoluut geen voorwaarde.

### Inschrijven

Inschrijven is gratis, maar wel verplicht en doe je via [✉ matilde.decooman@abvv.be](mailto:matilde.decooman@abvv.be). Je kan inschrijven voor afzonderlijke avonden of voor de hele reeks.

Voor wie deelneemt aan alle sessies hebben we de mogelijkheid voorzien om dit te volgen met Vlaams opleidingsverlof (VOV).

### Praktisch

7 avonden in Ons Huis op de Vrijdagmarkt (behalve het bedrijfsbezoek). We starten telkens om 19 uur: 7 oktober, 4 november, 2 december 2021 en 6 januari, 3 februari, 3 maart, 5 mei 2022.

### Kort overzicht van de thema's

- Avond 1: Internationale solidariteit
- Avond 2: Hoe blijven geloven in een andere toekomst?
- Avond 3: Werkbaar werk
- Avond 4: Bedrijfsbezoek
- Avond 5: Klimaat en sociale transitie
- Avond 6: Klasse en identiteit
- Avond 7: Belastingen en tewerkstelling

ACTIEVE FORMING, UITWISSELING EN DISCUSSIE ROND MAATSCHAPPELIJKE THEMA'S EN DE ROL VAN VAKBONDWERK

**VOER VOOR DE WERKVLOER**  
NAAR SOCIALE RECHTVAARDIGHEID IN 7 KRITISCHE FORMINGS AVONDEN

ABVV

VANAF OKTOBER, ELKE EERSTE DONDERDAG VAN DE MAAND IN GENT

Schrijf je in voor de hele reeks of geef je op voor 1 avond  
Het programma vind je op [www.abvv-oost-vlaanderen.be](http://www.abvv-oost-vlaanderen.be)  
Info & inschrijven: [matilde.decooman@abvv.be](mailto:matilde.decooman@abvv.be)

**Opgepast!** De volgorde van de thema's kan naargelang de beschikbaarheid van de sprekers van veranderen.

Ben je geïnteresseerd in een bepaald thema of wil je graag op de hoogte gehouden worden?

Mail naar [✉ matilde.decooman@abvv.be](mailto:✉ matilde.decooman@abvv.be)



# Dienstverlening ABVV Oost-Vlaanderen vanaf 20 september

## Onthaal in de hoofdkantoren

Hoofdkantoren	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag
Gent, Aalst, Dendermonde, Ronse en Sint-Niklaas	9-12u	9-12u	9-12u	9-12u	9-12u
	14-17u	14-17u		14-18.30u	

## Dienstverlening werkloosheid

Onze werkloosheidsdienst breidt zijn dienstverlening uit. Heb jij een complex dossier, dan moet je vooraf een afspraak maken. Check of jouw dossier complex is op [www.abvv-oost-vlaanderen.be](http://www.abvv-oost-vlaanderen.be) en maak daar onmiddellijk een afspraak. Je kan ook steeds bellen naar 053 78 78 78. Tijdens de openingsuren van jouw kantoor kan je voor eenvoudige vragen zonder afspraak langskomen.

### Wanneer moet je een afspraak maken?

Om wachtrijen te beperken, vragen we om voor deze dossiers een afspraak te maken:

- aanvraag voor ontslagcompensatievergoeding;
- aanvraag voor SWT (brugpensioen);
- aanvraag als schoolverlater;
- je start of stopt met deeltijds werken of je start een extra deeltijdse tewerkstelling op;
- je wordt de eerste keer werkloos;
- je wordt werkloos na een onderbreking van meer dan 1 jaar wegens werk, ziekte...;
- je bent ontslagen wegens medische redenen;
- aanvraag voor springplank naar zelfstandige.

Maak zelf je afspraak op [www.abvv-oost-vlaanderen.be](http://www.abvv-oost-vlaanderen.be) of bel naar ☎ 053 78 78 78 (knop 3). Kom je zonder afspraak, dan zal onze medewerker een afspraak voor je maken.

### Wanneer kan je langskomen zonder afspraak?

- Je bent of wordt tijdelijk werkloos;
- je adres, rekeningnummer of gezinssituatie wijzigt;
- je bent werkloos en je lidgeld wordt afgehouden van jouw uitkering;
- je dossier is onvolledig en je wil documenten binnenbrengen;
- je wordt werkloos na een onderbreking van meer dan 4 weken (maar minder dan 1 jaar) wegens werk, ziekte...

### Openingsuren werkloosheidskantoren zonder afspraak

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag
Aalst	9-12u	9-12u	9-12u	14-18.30u	9-12u
Ronse	9-12u	9-12u		14-18.30u	9-12u
Sint-Niklaas	9-12u	9-12u	9-12u	14-18.30u	
Dendermonde		9-12u	9-12u	14-18.30u	9-12u
Kantoren in Gent	Je gaat het best naar het kantoor waar je dossier ligt:				
Ledeberg		9-12u			9-12u
Mariakerke		9-12u			9-12u
Sint-Amandsberg		9-12u			9-12u
Vrijdagmarkt	9-12u	9-12u	9-12u	14-18.30u	
Deinze, Eeklo, Zelzate, Wetteren, Oudenaarde	Maak een afspraak via ☎ <a href="http://www.abvv-oost-vlaanderen.be">www.abvv-oost-vlaanderen.be</a> of ☎ 053 78 78 78				

### Openingsuren ABVV-loketten

Heb je een eenvoudige vraag over je werkloosheidsdossier? Wil je hulp bij het zoeken naar werk of bij het plannen van je loopbaan? Kom dan langs in onze ABVV-loketten.

	Maandag	Dinsdag	Woensdag
Ninove	9-12u (vrije inloop) 13u-17u (op afspraak)		
Geraardsbergen*		9-12u (vrije inloop) 13u-17u (op afspraak)	
Zottegem		9-12u (vrije inloop) 13u-17u (op afspraak)	
Zeel			9-12u (vrije inloop) 13u-17u (op afspraak)
Lokeren			9-12u (vrije inloop) 13u-17u (op afspraak)
Beveren		9-12u (vrije inloop) 13u-17u (op afspraak)	

\* Geraardsbergen is gesloten eerste dinsdag van de maand

### Voor veel zaken hoef je niet langs te komen en kan je onze online dienstverlening gebruiken



**Mijn ABVV** is je online dossier. Je krijgt er een overzicht van je werkloosheidsuitkeringen, de stand van je dossier, je lidgeld. Je kan er ook attesten downloaden of je e-mailadres en gsm-nummer wijzigen.

➔ **Scan de QR-code om te starten met Mijn ABVV.**



Wil je snel betaald worden? Stap dan nu over naar digitaal stempelen. Ben je volledig werkloos, dan kan je jouw stempelkaart ook elektronisch invullen via de **eC3-app**. Het is veilig, eenvoudig en je krijgt jouw uitkering ook sneller uitbetaald. ➔ **Scan de QR-code om te starten met eC3-app.**

➔ [www.abvv-oost-vlaanderen.be](http://www.abvv-oost-vlaanderen.be)  
Stel je vraag of bestel je documenten

➔ **Heb je post voor ons?**  
Bezorg je documenten of controlekaarten via onze brievenbussen.

### Dienstverlening Sociaal Recht

Wil je juridische hulp of heb je een vraag over je pensioen? Maak een afspraak met de dienst sociaal recht via ☎ **053 78 78 78** (knop 5) of stel je vraag via ➔ [www.abvv-oost-vlaanderen.be](http://www.abvv-oost-vlaanderen.be).

#### Openingsuren Dienst Sociaal Recht

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag
Gent, Aalst, Dendermonde, Ronse en Sint-Niklaas	9-12u (enkel op afspraak)	9-12u (enkel op afspraak)	9-12u (enkel op afspraak)		9-12u (enkel op afspraak)
		14-17u (enkel op afspraak)		14-17u (enkel op afspraak)	

### Dienstverlening loopbaanadvies en loopbaanbegeleiding

Ben je op zoek naar een job? Heb je vragen over Mijn Loopbaan van de VDAB? Ben je met SWT en heb je vragen over je beschikbaarheid? Maak een afspraak met onze loopbaanconsulenten via ☎ **053 78 78 78** (knop 5) of stel je vraag via ➔ [www.abvv-oost-vlaanderen.be](http://www.abvv-oost-vlaanderen.be).

Ben je bezorgd over de toekomst van je job? Wil je je voorbereiden op de arbeidsmarkt van morgen? Neem je loopbaan in eigen handen. Onze loopbaanbegeleiders helpen je. Meer info vind je op ➔ [www.abvvloopbaanbegeleiding.be](http://www.abvvloopbaanbegeleiding.be). Je kan via de website een afspraak maken.

### Dienstverlening vakcentrales

Heb je vragen over je werk, ontslag, je loon of je contract? Ga dan langs bij je vakcentrale. Check onze website ➔ [www.abvv-oost-vlaanderen.be](http://www.abvv-oost-vlaanderen.be) voor de openingsuren van je vakcentrale. Ken je je vakcentrale niet? Bel dan naar ☎ **053 78 78 78** (knop 5) of check het via **Mijn ABVV**.

” Uitsluiting op één domein is vaak gevolg en/of oorzaak van uitsluiting op ander domein

# Covid-19, het armoedevirus

Armoede kent vele facetten. Mensen die het voorheen al moeilijk hadden, werden door de coronacrisis in nog grotere moeilijkheden gebracht.

**D**at de coronapandemie de hele samenleving grondig door elkaar geschud heeft, weet ondertussen iedereen. Maar bepaalde groepen worden harder getroffen dan andere. In ons vorige stuk schreven we hoe de superrijken, zoals Jeff Bezos, hun vermogen fenomenaal zagen groeien. In dit stuk willen we de andere kant van de medaille belichten: mensen die vóór de pandemie al moeite hadden om de eindjes bij elkaar te knopen, kregen het het afgelopen jaar extra hard te verduren. Daarmee trappen we misschien een open deur in, maar we vinden het wel belangrijk om de West-Vlaamse situatie in deze te belichten.

Eerst en vooral moeten we stellen dat armoede niet enkel een kwestie is van inkomen: het is een netwerk van sociale uitsluitingen op verschillende levensdomeinen, die intens met elkaar verbonden zijn (onderwijs, tewerkstelling, vrije tijd, huisvesting, gezondheid...). Mensen in armoede participeren niet of in mindere mate op meerdere domeinen. Uitsluiting op een domein is vaak het gevolg en de oorzaak van uitsluiting op andere domeinen. Zo heeft een gebrek aan onderwijskansen een effect op de latere loopbaan, de manier waarop aan vrije tijd gedaan wordt, het inkomen, enzovoort.

## Bilan

Op basis van de gegevens betreffende deze verschillende levensdomeinen maakt de West-Vlaamse Kansarmoedeatlas het bilan op. Belangrijk is dat de cijfergegevens dateren uit 2019, dus vlak voor de coronapandemie toesloeg. De cijfers geven dus niet het gevolg van de pandemie weer, eerder de regio's waar de crisis het hardst toesloeg.

Volgens de West-Vlaamse Kansarmoedeatlas telt onze provincie 131 kansarme buurten, verspreid over 29 gemeenten. Dit is een stijging ten opzichte van 2016, toen 'slechts' 122 buurten een armoederisico kenden. In bijna de helft van de gemeenten van West-Vlaanderen is er minstens één kansarme buurt. We merken een grote concentratie in de kustregio, waar 38 procent van alle kwetsbare buurten in de provincie zich situeren. Laat dit nu net ook één van de regio's zijn die extra hard economisch getroffen werd door de coronacrisis.

## Verhoogde kwetsbaarheid

Een ander groot aandeel ligt in de centrumsteden. 67 buurten zijn terug te vinden in Oostende, Brugge, Kortrijk en Roeselare. Opvallend is dat ook meer en meer melding gemaakt wordt van stijgende kansarmoede in kleinere gemeenten, zoals Pittem, Gistel, Meulebeke...

Kijken we naar effectieve aantallen, dan besluiten we dat 162.294 personen of 13,6 procent van de West-Vlamingen in die 131 buurten wonen. Dat betekent niet noodzakelijk dat al deze mensen in armoede verkeren, wel dat er risicofactoren aanwezig zijn die deze kwetsbaarheid verhogen.

Het mag duidelijk zijn: de cijfers in onze provincie vóór corona zijn niet bepaald rooskleurig. Wanneer beleidsmakers dus werken aan een relanceplan mag er niet enkel aandacht zijn voor het economische aspect, maar moet er ook voldoende oog zijn voor de gelaagdheid van de armoedeproblematiek in onze provincie.

Wil je zelf grasduinen in de Kansarmoedeatlas? Surf naar [www.kenniswest.be](https://www.kenniswest.be)

## VORMING & ACTIE WEST-VLAANDEREN

Ben je een ABVV militant of delegee en wil je meer leren hoe we als ABVV een antwoord bieden op de sociale en economische gevolgen van de coronapandemie, of werkt rond welzijn op het werk? Dan kan je bij ons één van onze themavormingen volgen, mits je eerder alle basisvormingen gevolgd hebt.

➔ **Vorming Corona:** na de gezondheids crisis komt de sociaaleconomische crisis



➔ **Vorming Welzijn op het werk:** van levensbelang voor de collega's



# Nieuwe openingsuren na corona

Na maanden werken in coronamodus, start het ABVV West-Vlaanderen terug met de normale dienstverlening.

Om onze dienstverlening voor onze leden zo efficiënt mogelijk te maken, zorgt het ABVV West-Vlaanderen ervoor dat we onze leden vooral op afspraak kunnen ontvangen.

Leden kunnen zelf op een eenvoudige manier afspraken maken voor alle diensten.

Daarbovenop hebben voorzien we ook in elk kantoor vrije toegangsmomenten, maar op afspraak komen wordt sterk aangeraden. Zo zorgen we er voor dat er geen wachtrijen zijn, en kunnen we bovendien jouw vraag of dossier voorbereiden.

**Documenten bezorgen of documenten nodig?**  
We helpen je vlug verder

**Heb je documenten nodig van jouw vakbond in West-Vlaanderen?**

Geen nood, je hoeft daarvoor niet langs te komen. We sturen je stempelkaarten, naamklevers of omslagen 'port betaald door bestemming' gratis naar jouw toe.

Bestel de documenten eenvoudig én gratis via afspraak. [abvv-wvl.be](https://abvv-wvl.be) en kies voor 'ik heb documenten nodig'.

**Wil je ons documenten bezorgen?**

Ook hiervoor hoeft je niet langs te komen in het kantoor. Ofwel breng je die binnen in de brievenbus van één van onze kantoren, of je stuurt deze gratis op naar ons kantoor met een omslag 'port betaald door bestemming'. Deze efficiënte manier van werken komt ter vervanging van brievenbussen. Onze kantoren zijn natuurlijk wel nog altijd voorzien van brievenbussen, en deze worden dagelijks leeggemaakt.

De gratis omslagen kan je **gratis** bestellen via onze website of via mail. Na bestelling sturen we jou een pakketje toe.





**REGIO BRUGGE**

BRUGGE	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	9U00 - 12U00	-
DINSDAG	OP AFSPRAAK	OP AFSPRAAK
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	OP AFSPRAAK	14U00 - 17U30
VRIJDAG	OP AFSPRAAK	-

050 44 10 10 - brugge.ont@abvv-wvl.be

TORHOUT	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	-	-
DINSDAG	OP AFSPRAAK	14U00 - 17U30
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	9U00 - 12U00	OP AFSPRAAK
VRIJDAG	-	-

050 44 47 30 - torhout.wlh@abvv-wvl.be

BLANKENBERGE	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	9U00 - 12U00	OP AFSPRAAK
DINSDAG	OP AFSPRAAK	-
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	OP AFSPRAAK	-
VRIJDAG	9U00 - 12U00	-

050 44 47 35 - blankenberge.wlh@abvv-wvl.be

ZEEBRUGGE	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	-	14U00 - 17U30
DINSDAG	-	OP AFSPRAAK
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	9U00 - 12U00	OP AFSPRAAK
VRIJDAG	-	-

050 44 47 41 - zeebrugge.wlh@abvv-wvl.be

**REGIO KORTRIJK**

KORTRIJK	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	OP AFSPRAAK	14U00 - 17U30
DINSDAG	OP AFSPRAAK	OP AFSPRAAK
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	9U00 - 12U00	-
VRIJDAG	OP AFSPRAAK	-

056 26 82 00 - kortrijk.ont@abvv-wvl.be

WAREGEM	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	OP AFSPRAAK	-
DINSDAG	9U00 - 12U00	OP AFSPRAAK
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	OP AFSPRAAK	14U00 - 17U30
VRIJDAG	OP AFSPRAAK	-

056 24 13 71 - waregem.wlh@abvv-wvl.be

MENEN	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	9U00 - 12U00	OP AFSPRAAK
DINSDAG	OP AFSPRAAK	-
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	OP AFSPRAAK	14U00 - 17U30
VRIJDAG	OP AFSPRAAK	-

056 24 13 61 - menen.wlh@abvv-wvl.be

**REGIO OOSTENDE**

OOSTENDE	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	OP AFSPRAAK	14U00 - 17U30
DINSDAG	OP AFSPRAAK	OP AFSPRAAK
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	9U00 - 12U00	-
VRIJDAG	OP AFSPRAAK	-

059 55 60 50 - oostende.ont@abvv-wvl.be

VEURNE	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	-	-
DINSDAG	OP AFSPRAAK	14U00 - 17U30
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	9U00 - 12U00	-
VRIJDAG	OP AFSPRAAK	-

059 25 51 40 - veurne.wlh@abvv-wvl.be

DIKSMUIDE	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	OP AFSPRAAK	14U00 - 17U30
DINSDAG	-	-
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	-	OP AFSPRAAK
VRIJDAG	-	-

059 25 51 45 - diksmuide.wlh@abvv-wvl.be

**REGIO ROESELARE**

ROESELARE	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	9U00 - 12U00	OP AFSPRAAK
DINSDAG	OP AFSPRAAK	-
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	OP AFSPRAAK	14U00 - 17U30
VRIJDAG	OP AFSPRAAK	-

051 26 41 00 - roeselare.ont@abvv-wvl.be

TIELT	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	-	-
DINSDAG	9U00 - 12U00	OP AFSPRAAK
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	OP AFSPRAAK	-
VRIJDAG	-	-

051 26 41 91 - tielt.wlh@abvv-wvl.be

IZEGEM	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	OP AFSPRAAK	14U00 - 17U30
DINSDAG	-	-
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	9U00 - 12U00	OP AFSPRAAK
VRIJDAG	OP AFSPRAAK	-

051 26 41 95 - izegem.wlh@abvv-wvl.be

IEPER	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	OP AFSPRAAK	14U00 - 17U30
DINSDAG	OP AFSPRAAK	-
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	9U00 - 12U00	OP AFSPRAAK
VRIJDAG	OP AFSPRAAK	-

057 20 02 00 - ieper.wlh@abvv-wvl.be

BEZOEK ONS BIJ VOORKEUR OP AFSPRAAK. MAAK ZELF EEN AFSPRAAK  
 VIA [AFSPRAAK.ABVV-WVL.BE](https://afpraak.abvv-wvl.be) OF VIA:





ABVV-partner in vrije tijd

## 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](https://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)

## Terugkom- moment 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.

# Groene energie: samen goedkoper

Bespaar op groene stroom  
& gas met de groepsaankoop  
van samensterker.

samen  
sterker.  
be



samen  
sterker.

De energieprijzen stijgen de laatste maanden tot ongeziene hoogtes.

Samensterker zorgt via de groepsaankoop groene stroom en gas voor een voordeliger energiecontract. Hoe meer deelnemers, hoe groter de besparing kan zijn. Doe ook mee, want samen staan we sterker!

Onze volgende veiling zal plaatsvinden op 03.11.21. We bedingen steeds een 1-jarig contract met vaste prijzen en 100% Belgische groene stroom.

Deelnemers van onze vorige veilingen bespaarden gemiddeld €200 ten opzichte van de marktprijzen.



Inschrijven kan nog tot en met 2 november.





# 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.

## Agenda

# Online workshop Syndicaal aan de slag met **telewerk**



- Maandag 11 oktober van 9 tot 12u
- Voor velen is telewerk niet meer weg te denken in de manier waarop we ons werklevens organiseren. Tijdens de coronacrisis was het in heel wat gevallen de enige optie. Anderzijds zal het ook in de toekomst een structurele plaats innemen. Daarom organiseren wij voor alle delegees en militanten werkzaam in bedrijven waar aan telewerk kan gedaan worden een interactieve sessie.
- Welkom na inschrijving via [farid.elafi@abvv.be](mailto:farid.elafi@abvv.be), diversiteitsconsulent ABVV.
- Ook mogelijk om een bedrijfsgerichte sessie aan te vragen op maat van jouw delegatie.



**EXCLUSIEF VOOR ABVV-LEDEN**



# 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 01/09/2021 t.e.m. 31/10/2021.

### 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 reclamedocument met daarin algemene informatie over de autoverzekering Actelaffinity die door P&V Verzekeringen ontwikkeld werd en waarop het Belgische recht van toepassing is. Op de verzekering Actelaffinity zijn uitsluitingen, beperkingen en voorwaarden in verband met het verzekerde risico van toepassing. We verzoeken u dus om de algemene voorwaarden van dit product aandachtig te lezen vóór de inschrijving. Ze zijn beschikbaar op de website [www.actelaffinity.be/avauto](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 Meeûsquare 35 te 1000 Brussel), telefonisch 02 547 58 71 of per mail [info@ombudsman.as](mailto:info@ombudsman.as).

**ABVV**  
Samen sterk

**actel**  
AFFINITY