

# De Nieuwe Werker

magazine



## Wie plukt de economische vruchten?

**ABVV**

**#1** JANUARI 2025

Tweemaandelijks | Jaargang 80

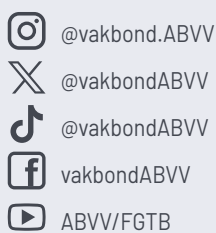
V.U.: Thierry Bodson,  
Hoogstraat 42, 1000 Brussel

AFGIFTEKANTOOR: Charleroi X - P919592  
Ed. Antwerpen

Wat is er nieuw  
in 2025?

Betoging 13/2  
Voor koopkracht en  
openbare diensten

Bert Engelaar  
Portret



**ABVV online**  
**www.abvv.be**



## Colofon

**Hoofdredacteur:** Geeraard Peeters

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

**Layout:** www.ramdram.be

### Werkten mee aan dit nummer:

Céline Boogaerts - Alissa De Ceuninck  
- Annaïk De Voghel - Mariëlle Degeeter  
- Freya Dhooghe - Arnaud Dupuis -  
Antonina Fuca - Ioanna Gimnopoulou -  
Thomas Keirse - Mada Minciuna - Daan  
Nelen - Dania Paternini - Mark Pauwels  
- Wini Sasa - Ali Selvi - Steven Tossyn -  
Aurélië Vandecasteele

# De Nieuwe Werker

magazine

## ACTUALITEIT

ABVV in beeld .....	4
Snelnieuws .....	5
"Ik ben niet het type om ter plaatse te blijven trappelen" .....	6-7
Wat is er nieuw in 2025? .....	8-9
Wedstrijd Bewogen Fotografen .....	10
Ga mee op stap met Linx+ .....	11
Volg loopbaanbegeleiding .....	12
Energie besparen met Samen Sterker .....	13
Hoe staat het met de Brusselse werkgelegenheid? .....	14

## DOSSIER SOCIAALECONOMISCHE BAROMETER

<b>De Belgische economie doet het niet slecht, maar de werknemer krijgt geen eerlijk deel van de koek. We maakten de stand op in de sociaaleconomische barometer .....</b>	<b>15-19</b>
--	--------------

Vraag & Antwoord: pensioenen .....	20
------------------------------------	----

## JOUW CENTRALE

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

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



# 2025 wordt rood en samen strijdvaardig

In december wezen we de vergiftigde geschenkenderegingsonderhandelaars al af. Op 13 januari gingen meer dan 30.000 v/m/x de straat op in Brussel om fatsoenlijke pensioenen en haalbare loopbanen te eisen. De opkomst was ronduit indrukwekkend, en evenredig met de ernst van de sociale afbraak die – zo blijkt uit tal van uitgelekte nota's – in de federale steigers staat. We zijn niet van plan op onze lauweren te rusten.

Sommigen zijn verbaasd – of doen alsof – over zo'n mobilisatie terwijl de nieuwe regering nog niet is gevormd, althans niet op het moment van schrijven. Maar moeten we echt wachten tot asociale maatregelen in een finaal regeerakkoord gegoten zijn voordat we reageren? Voorkomen is beter dan genezen. De voorstellen die nu al de ronde doen, zoals aanvallen op lonen, werktijd en toegang tot minimumpensioenen, zijn duidelijke signalen dat de meest kwetsbaren als eersten zullen worden opgeofferd.

## Openbare diensten

We gaan crescendo. Op 13 februari brengen we, samen met de andere vakbonden, nog meer mensen op de been, ter verdediging van onze koopkracht en van onze openbare diensten.

Openbare diensten zijn geen luxeproduct. Ze vormen de garantie dat iedereen, ongeacht inkomen, toegang heeft tot bepaalde basisdiensten: toegankelijke gezondheidszorg, bijna kosteloos onderwijs van hoge kwaliteit, betrouwbaar openbaar

vervoer en veiligheid voor iedereen. Maar vandaag ligt dit fundament onder vuur, en ieder van ons betaalt de prijs. Want een euro die in de openbare diensten wordt weggesnoeid, is een euro die voor de burger verloren gaat. Opkomen voor openbare diensten betekent opkomen voor onze koopkracht, onze rechten en onze waardigheid.

## Democratie in gevaar

Vechten voor onze rechten betekent ook vechten voor democratie. Sommige federale regeringsonderhandelaars maken er geen geheim van dat ze de vakbonden, het recht op protest en alles wat een tegenmacht vormt, in de breedste zin van het woord, liever kwijt dan rijk zijn. Vrijwilligersorganisaties, cultuur, artistieke verenigingen: de verrechtende rechterzijde moet er niets van weten. Daarom reageren wij. Een aanval op het breed maatschappelijk middenveld is een aanval op de democratie.

Over enkele weken kunnen we ons allicht over een regeerakkoord buigen. Wij zijn waakzaam en goed voorbereid. We zeiden het al op 13 januari en kunnen het hier herhalen: als dit betekent dat een algemene staking nodig is om de gedachten te doen veranderen, dan zullen we niet aarzelen. Enerzijds sociale rechten afbouwen en vervangen door privileges voor enkelen en anderzijds protest in de kiem smoren, dat zullen wij nooit aanvaarden. Solidariteit en sociale rechtvaardigheid zijn niet optioneel, maar essentiële fundamenten van onze samenleving. ◀



Thierry Bodson  
Voorzitter



Bert Engelaar  
Algemeen secretaris

Miranda Ulens stond zes jaar lang als algemeen secretaris aan het roer van het ABVV. Op 1 januari 2025 verhuisde ze naar het Vlaams ABVV, waar ze met heel veel goesting en vuur Caroline Copers opvolgt, die met pensioen gaat. We willen haar oprecht bedanken voor haar inzet, warmte, solidariteit en haar het allerbeste toewensen voor dit nieuwe hoofdstuk in haar syndicale carrière.





### 13 december en 13 januari.

Twee dagen, twee pittige acties, één boodschap: wij zeggen 'neen dank u' tegen de vergiftigde geschenken van De Wever en Bouchez. Wat willen we wel? Goede werkomstandigheden, fatsoenlijke pensioenen, haalbare loopbanen en versterkte koopkracht, in een samenleving waarin niemand achterblijft.



**Volgende afspraak op 13 februari, ter verdediging van de openbare diensten en van onze koopkracht! We blijven de druk opvoeren.**





## VACATURES (m/v/x)

### Federaal ABVV zoekt:

- Solution Architect – Toepassingen

### ABVV Vlaams-Brabant zoekt:

- Stafmedewerker

### ABVV West-Vlaanderen zoekt:

- Consulent werkloosheidsdienst

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



## Controlekaart tijdelijke werkloosheid enkel nog digitaal

Wie op tijdelijke werkloosheid wordt gezet, kan sinds 1 januari 2025 de controlekaart enkel nog digitaal kunnen invullen. De papieren controlekaart werd afgeschaft. Beslist je werkgever om jou op tijdelijke werkloosheid te zetten, dan blijft je contract doorlopen maar wordt de uitvoering van dat contract verminderd of opgeschort en moet jij dus niet of minder werken. Je krijgt dan geen loon maar kan een (RVA-)uitkering als tijdelijk werkloze krijgen. Je werkgever moet dit aangeven en verschillende zaken regelen, maar ook jij als werknemer moet een uitkeringsaanvraag indienen (via je vakbond ABVV) en een controlekaart invullen. Sinds 1 januari 2025 moet je de controlekaart tijdelijke werkloosheid (eC3.2) verplicht elektronisch invullen en met een 'druk op de knop' verzenden om je uitkering te krijgen.

De voordelen op een rijtje:

- geen administratie meer
- je kan de controlekaart niet verliezen
- je kan je controlekaart makkelijker indienen en deze wordt onmiddellijk doorgestuurd zodat je sneller je uitkering kan ontvangen
- een vergissing bij het invullen kan worden rechtgezet zonder administratieve formaliteiten

De elektronische controlekaart eC3.2 bestaat in een pc-versie of in een app-versie beschikbaar voor de smartphone. Je logt in via [itsme](http://itsme) of via eID.

In de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven zal een papieren controlekaart mogelijk blijven.

- ➔ Je leest er alles over op [www.abvv.be/controlekaart](http://www.abvv.be/controlekaart)

- ➔ Check de video op [www.youtube.com/webabvvtgb](http://www.youtube.com/webabvvtgb) of scan de QR-code.



## Sociaal energietarief duurder

Het sociaal tarief is een regeling bedoeld om personen of gezinnen binnen specifieke categorieën van rechthebbenden te ondersteunen bij het betalen van hun energierekening. De sociale tarieven voor elektriciteit en aardgas, die elk kwartaal worden berekend door de energieregulator CREG gingen op 1 januari 2025 aanzienlijk omhoog. De stijging bedraagt 10% voor elektriciteit en 15% voor aardgas. Dankzij een plafonnering blijft de stijging van de sociale tarieven nog beperkt. Zonder dit mechanisme zou elektriciteit met 28% zijn gestegen en gas met 15,25%.





Samen met voorzitter Thierry Bodson tijdens de actie van 13 januari

Zijn kantoor is nog niet helemaal aangekleed, wanneer we Bert Engelaar die ochtend treffen in Brussel. Wel heeft hij al tijd gehad om wat Duvel-merchandising een prominente plek te geven. “Een uit de hand gelopen hobby”, zo geeft hij zelf toe. Hij is aan zijn tweede week bezig als kersvers algemeen secretaris van het ABVV en heeft bakken goesting. Hoe hij zich voelt? “Als een jong veulen op een wei met meer dan een handvol oude paarden. Nu is het tijd om te galopperen.”

Zijn eerste vergadering van de dag zat er al op, met de medebestuurders van de vakbond. Er is flink gediscussieerd over de voortgang van de federale regeringsonderhandelingen. De beetjes aan informatie die naar de buitenwereld lekken, beloven weinig goeds voor vakbonden en voor het maatschappelijk middenveld in het algemeen. “Onze mobilisatie van vorige week (13 januari, nvdr) was een groot succes. 30.000 man door de straten van Brussel, in verzet tegen de pensioenplannen van De Wever en Bouchez, da’s niet niks.”

### Man van het terrein

Bert is een man van het terrein. Je moet hem niet vertellen hoe een vakbond werkt. Hij is geboren in Gent in 1979, waar hij ook zijn studies doorliep: maatschappelijk werk. In 2001 kon hij meteen aan de slag als juridisch medewerker op de dienst sociaal recht bij ABVV Scheldeland.

In zijn tijd was Bert een bescheiden voetbaltalent, en vervolgens ook jeugdcoach. “In mijn tijd als coach kreeg ons gewestelijk ploegje KVC Terheide een wildcard om deel te nemen aan het Internationaal Tornado ITEA van Eendracht Aalst. Met een zeer bescheiden ploegje van regionale spelers én speelsters eindigden we derde op dit toernooi. We waren een ploegje waar niemand ooit van gehoord had en speelden tegen een reeks topploegen op dat toernooi. Dat waren mooie tijden, en het heeft me bijzonder veel bijgebracht.”

## “Ik ben niet het type om ter plaatse te blijven trappelen”

Bert Engelaar is aan zijn wittebroodsweken bezig als algemeen secretaris van het ABVV, in een moeilijke politieke context. Hij is zich meer dan bewust van de inzet, enerzijds om politiek te wegen, anderzijds om de vakbond naar een hoger niveau te tillen. Aan energie geen gebrek!

Na enkele jaren verhuisde hij naar de Algemene Centrale, één van de grote vakcentrales van het ABVV, waar hij in 2019 voorzitter werd van de afdeling Brussel-Vlaams-Brabant.

“Terreinkennis is zo onmisbaar om een vakbond te leiden. Ik weet waar de mensen in de bouw bijvoorbeeld mee bezig zijn. Ik weet waarom die zich aansluiten bij de vakbond. Laat ons een kat een kat noemen, de meeste van onze leden zijn niet bezig met politiek. Zij willen dienstverlening. Zij willen geholpen worden, van dag tot dag, zodat ze het allemaal gebolwerkt krijgen.”

Die dienstverlening is één van de pijlers waar Bert de komende jaren op zal inzetten.

### Blijven wegen

“Natuurlijk zonder het brede verhaal uit het oog te verliezen. Politiek en dagelijkse realiteit van de mensen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. De werknemers die vaststellen dat er aan hun pensioen gemorrelt worden: dat wordt natuurlijk op politiek niveau allemaal beslist. Werknemers die alsmat flexibel moeten werken. Dat is de politiek die daarover gaat. Dus wij moeten als organisatie blijven wegen op onze beleidsmakers.”

Bert stuurt ons wandelen. “Kom straks maar terug. Ik moet me klaarmaken voor een vergadering met de Groep van Tien (waar vakbonden en werkgevers overleggen, nvdr) en moet toch nog wat documenten doorwroeten. Kwestie van een goeie eerste indruk te maken (lacht).”

We zien Bert terug rond lunchtijd. G10 afgerond. “Dat was een goeie, constructieve eerste kennismaking. Al liep het wat stroef, zo via elektronische weg. Maar met een grapje hier en daar kan ik de meeste mensen wel op hun gemak stellen.”



## Bert in 't kort

Zoals beschreven door zijn voormalige collega Martijn Nelen.

**Beziel:** weigert een kruis te maken over het geloof in een betere wereld

**Ergert zich aan:** strandwandelingen en andere zaken die dreigen te verzanden

**Rood:** geen groentje inzake het bekennen van syndicale kleur

**Teambuilding:** is liever goed omringd dan lid van een kader dat vierkant draait

**Ervaring in de bouw:** timmert aan de weg door fundamenteën te leggen en stelling te nemen

**Niet op zijn mondje gevallen:** vandaar dat hij in debatten verbaal overeind blijft

**Gene-reus:** en ook op fysiek vlak niet van de kleinste

**Een zwak voor rare vogels:** de veer-kracht om hen een pluim te geven

**Legenestsyndroom:** wat betreft de vakbondsafdeling die hij verlaat, dat is ornitho-logisch

**Artistieke appreciatie:** voor schilderkunst, maar ook voor rijm en alliteratie

**Alert:** een reactiesnelheid waar geen ad rem op staat

**Rechtdoorzee:** want in woelig water moet je het niet over een andere boeg gooien

Ziet hij het zitten, overleggen met werkgeversorganisaties op het allerhoogste niveau? "Natuurlijk. Mensen die mij kennen, weten dat ik boordevol energie zit. Ik ben niet het type om in een hoekje stof te gaan vergaren. Ik wil vooruit gaan, altijd een versnelling hoger schakelen. En en cours de route rij ik als het ware liever eens tegen een muur dan dat ik futloos ter plaatse blijf trappelen."

### Man van het overleg

"Werkgevers weten dat ook. En dat wordt wel geapprecieerd. Ik ben een man van het overleg zolang het kan, van actie wanneer het moet. Het mooiste vind ik wanneer sterke akkoorden kunnen worden gesloten, die werknemers op het terrein vooruit helpen. In Brussel werken we al jaren constructief samen met werkgevers in de bouwsector. En toen op de luchthaven van Zaventem een nieuw firma werd binnengehaald om de vliegtuigen schoon te maken, hebben we samen met de werkgevers verschillende sessies georganiseerd om het personeel te informeren en te sensibiliseren."

Eens de pizza verorberd en de koffie naar binnen gewerkt keren we terug naar kantoor. Het is maar enkele minuten stappen, maar onderweg wordt Bert tweemaal aangeklampt. Eerst door een voormalige cafékameraad waarmee hij wel eens een avondje durfde doorzakken. Daarna door een oudere man die hem feliciteert met zijn nieuwe functie en hem een stevige pakkerd geeft."

"Je ziet. De mensen kennen mij. Ik sta dicht bij de mensen en dat ga ik nooit verloochenen."

### De basis

Gaat zijn nieuwe functie daar iets aan veranderen? "Mijn leven verandert natuurlijk wel. Opeens word ik overal in het land

verwacht om acte de présence te doen. Maar ik blijf dicht bij de mensen staan. Kijk, ik was nooit aanwezig op sociale media. Ik vond dat niks voor mij. Maar sinds begin dit jaar heb ik wel de sprong gewaagd, met wat hulp van de collega's. Nu spreken mensen van over heel het land – mensen die ik in de verste verte niet ken – mij aan, om hun verhalen en bezorgdheden te delen. Dat is niet voor niks. Ik neem dat allemaal mee in mijn dagelijkse bezigheden. Deze functie gaat me niet vervreemden van de basis. Integendeel."

Het zijn hete wittebroodsweken voor de nieuwe algemeen secretaris. Zijn aanstelling komt op een moment waarop er federaal onderhandeld wordt over een nieuwe regering. En de geluiden die hij opvangt, baren hem zorgen.

### 'Buffet'

"Het is natuurlijk een speciaal moment. De druk van onze leden en militanten is groot. Zij horen natuurlijk ook wat er allemaal op hun afkomt. Zij rekenen op de vakbond als tegenmacht om hun stem te vertolken. We doen ons best om op verschillende manieren druk uit te oefenen: tijdens acties op straat, zoals de massale actie voor de pensioenen op 13 januari, samen met de andere vakbonden als het kan; via progressieve politieke partijen; door onze alternatieven naar voren te schuiven voor een warmere, solidaire samenleving, waarin niemand achterblijft en iedereen zijn steentje bijdraagt."

"De gerechten in het zogenaamde buffet van formateur Bart De Wever zouden mensen letterlijk en figuurlijk ziek maken. Pensioenen, index, flexibiliteit, sociale zekerheid ... Als het van De Wever en Bouchez afhangt, betalen werknemers en mensen met een uitkering de prijs voor die braspertij, en mogen ze al heel content zijn als er hier en daar een kruimeltje overblijft. Dat is de boodschap die we op 13 februari in de straten van Brussel weer gaan laten klinken. Tijd om een versnelling hoger te schakelen." ◀

# Wat is er nieuw in 2025?

Wat is er nieuw in 2025 op het vlak van koopkracht, mobiliteit, gezondheid, sociaal beleid en sociale rechten?



## Hogere pensioenleeftijd, strengere voorwaarden minimumpensioen

Op 1 januari 2025 ging de wettelijke pensioenleeftijd naar 66 jaar, de nieuwe pensioenbonus trad in voege, de toegangsvoorwaarden voor het minimumpensioen werden verstrengd en er kwam een inkomensgrens voor gepensioneerden met flexi-job.

## Indexering van loon of uitkering

In januari werden dankzij de automatische indexering de lonen van een pak werknemers aangepast aan de inflatie, de stijgende prijzen. Voor de horeca, voedingsindustrie, transport, internationale handel en logistiek ging het brutoloon met 3,57% omhoog. In paritair comité 200, met een half miljoen bedienden in callcenters, uitzendkantoren, ICT, consultancy, reisagentschappen, studie bureaus, reclamebureaus, grafische nijverheid, bouwbedrijven, groothandel ... was er een gelijkaardige indexering (3,58%).

Het Federaal Planbureau verwacht dat door de stijgende prijzen de volgende spilindex in januari 2025 bereikt wordt. Dankzij ons uniek systeem van automatische indexering zouden de uitkeringen vervolgens in februari met 2% verhogen zodat ook wie aangewezen is op een uitkering z'n koopkracht behoudt. De lonen in de overheidssector en de social profit zouden dan volgen in maart.

## Einde bevroering maximumtarieven en ereloonsupplementen

In 2025 stopt de bevroering van de maximumtarieven van ereloonsupplementen in ziekenhuizen. Dit betekent dat ziekenhuizen en artsen weer ereloonsupplementen kunnen aanrekenen aan patiënten die aan hun ziekenhuisbed zitten gekluisterd.

## Verbod op supplementen bij arts en tandarts

Het is verboden voor verpleegkundigen, vroedvrouwen, kinesitherapeuten en paramedici zoals logopedisten om sociaal en financieel kwetsbare patiënten supplementen aan te rekenen. Vanaf 2025 is dit verbod uitgebreid naar artsen en tandartsen. Een goede zaak: het biedt zekerheid en betaalbare zorg aan mensen die het niet breed hebben en beroep doen op een tandarts of een arts zonder opgenomen te zijn in een ziekenhuis.

## Overgedragen vakantiedagen opnemen

In 2025 kan je de jaarlijkse vakantiedagen inplannen die je in 2024 niet kon opnemen, omwille van een arbeidsongeval, ziekte, moederschapsrust of vaderschapsverlof, geboorteverlof, adoptieverlof of pleegouder- of pleegzorgverlof, én overgedragen hebt.

Vroeger was het zo dat wanneer je als werknemer ziek werd tijdens je vakantie, je die vakantiedagen niet kon behouden en kwijtspeelde. Dat is op 1 januari 2024 veranderd. Wanneer je ziek wordt tijdens je wettelijke vakantie kan je, onder bepaalde voorwaarden, je vakantiedagen behouden om deze later op te nemen. Je kan wettelijke vakantiedagen ook overdragen wanneer je ze niet kon opnemen door langdurige arbeidsongeschiktheid zoals moederschapsrust of geboorteverlof. Zo behoudt iedereen het recht op vier weken vakantie per jaar.

## Maandelijkse uitbetaling geboorteverlof

Voortaan betaalt het ziekenfonds maandelijks je geboorteverlofuitkering in plaats van aan het einde van de verlofperiode. Je werkgever moet maandelijks de informatie ter zake doorgeven.

## Uitbreiding pleegouder- en adoptieverlof

Wie adoptie- of pleegouderverlof opneemt, heeft recht op een extra week in vergelijking met vorig jaar. Deze extra week wordt toegevoegd aan het 'bijkomend krediet', te verdelen onder de adoptie- of pleegouders.

Adoptieverlof en pleegouderverlof bestaan uit twee delen:

- een recht van 6 weken per adoptie/pleegouder;
- een bijkomend recht of krediet te verdelen onder beide adoptie/pleegouders.

Dit bijkomend krediet verhoogde op 1 januari 2023 naar drie weken, en op 1 januari 2025 naar vier. Op 1 januari 2027 verhoogt het naar vijf weken.





### Gemeenten zien federale steun voor aanvullende financiële hulp wegvallen

Lokale OCMW's hebben als taak te waarborgen dat de burgers in hun gemeente een leven kunnen leiden dat voldoet aan de menselijke waardigheid. De maatschappelijk werkers kunnen berekenen of mensen ook aanvullende financiële steun nodig hebben, los van een leefloon of andere ondersteuning.

Wie dergelijke aanvullende financiële steun toegewezen krijgt, verbindt er zich toe een sociaal of professioneel activeringstraject te volgen.

Meer dan 7 op 10 OCMW's maakten hiervoor gebruik van federale subsidies. Deze steun liep eind 2024 af. De vraag is maar of OCMW's en dus de steden en gemeenten, gezien hun doorgaans precaire financiële situatie, met eigen middelen deze aanvullende financiële hulp kunnen blijven voorzien. De kans bestaat dat deze hulp daalt of niet meer wordt toegekend. Daarom moet een nieuw federaal akkoord deze steun structureel maken. Zo is er geen terugval in sociale bescherming van mensen én kan de steun ook geharmoniseerd en geobjectiveerd worden.

### Treintickets duurder vanaf februari

De prijs voor treintickets wordt op 1 februari 2025 geïndexeerd. De tarieven van de tickets (Standard, Recht op verhoogde tegemoetkoming, Senior en Youth, Weekend Ticket, Local Multi, Youth Multi, Standard Multi) in tweede klas stijgen met 2,91%. De tarieven van de abonnementen (Standard, Flex, Halftijds en Student) gaan met 3,03% omhoog. Voor wie met de trein naar het werk gaat en een derdebetalersregeling heeft, verandert er niks. Wie geen derdebetalersregeling heeft om met de trein te pendelen naar en van het werk, zal iets meer betalen.

Later op het jaar zal de NMBS een volledig nieuw tariefbeleid invoeren en het senioren- en jongerenticket zal in de loop van 2025 afgeschaft worden. In plaats daarvan zal de NMBS met kortingen werken, maar het is nog onduidelijk wat de concrete impact zal zijn op jongeren en senioren. We voerden al meermaals actie om onze ongerustheid te uiten en volgen van nabij op wat dit zal betekenen voor de prijs van een treinticket voor jongeren en senioren.

### Hogere tarieven elektriciteit

Op 1 januari 2025 gingen de tarieven omhoog van netbeheerder Elia voor de transmissie van elektriciteit, de hoogspanningsmasten. Dit heeft betrekking op slechts zo'n 3% van onze energiefactuur, maar de prijs stijgt van 12,14 euro per MWh in 2024 naar 21,55 euro per MWh in 2025. Volgens berekeningen zou dit betekenen dat een gemiddeld gezin 40 euro meer moet betalen per jaar.

Binnen de adviesraad van de CREG, de Commissie voor de Regulering van de Elektriciteit en het Gas, was er van vakbonden en werkgevers een advies om deze kostenverhoging niet door te voeren. De regering volgde dat advies echter niet, en laat Elia de tarieven verhogen. Een reden te meer om die netbeheerder volledig te nationaliseren.

### Sluitingsvergoeding uitgebreid

Het 'Fonds tot vergoeding van de in geval van Sluiting van Ondernemingen ontslagen werknemers' (FSO) vergoedt werknemers die getroffen zijn door de sluiting van hun onderneming. Tot eind 2024 waren ondernemingen zonder handels- of industriële finaliteit hiervan uitgesloten.

In geval van sluiting vanaf 1 januari 2025 is er ook een sluitingsvergoeding verschuldigd aan werknemers van ondernemingen zonder handels- of industriële finaliteit.

### Duurdere Vlaamse dienstencheques

Voor elke dienstencheque die wordt aangekocht in Vlaanderen vanaf 1 januari 2025 zal je 1 euro bijbetalen en geniet je niet langer van een fiscaal voordeel. Concreet: vanaf januari kost een dienstencheque 10 euro in plaats van 9 euro en het belastingvoordeel, goed voor 1,8 euro, valt weg.

De prijsstijging van één euro moet integraal worden ingezet om de loons- en arbeidsvoorwaarden van de huishoudhulpen te verbeteren. De Vlaamse regering maakte eerder deze belofte. Wij als vakbond blijven hen daaraan herinneren tot het zo ver is. De loon- en arbeidsvoorwaarden van de huishoudhulpen worden nu onderhandeld in het daartoe bevoegde paritaire comité en vastgelegd in een cao. Dit sectoraal akkoord is noodzakelijk opdat de loon- en arbeidsvoorwaarden kunnen worden versterkt.

### Strijd tegen sociale dumping

Vanaf 2025 kunnen onderaannemers in de bouw, de vleesverwerkende industrie en de verhuissector hun opdrachten niet meervolledig toevertrouwen aan een andere onderaannemer. Specifiek voor de verhuissector zal de onderaannemingsketen beperkt worden tot maximaal drie niveaus.

In Vlaanderen geldt vanaf 1 januari 2025 ook ketenaansprakelijkheid met meer verplichtingen voor aannemers tegen illegale tewerkstelling van derdelanders.

Het ABVV, dat al jarenlang sociale dumping bestrijdt, juicht toe dat de ketens van onderaanneming worden aangepakt. Wij blijven echter een effectieve hoofdelijke aansprakelijkheid eisen voor de gehele onderaannemingsketen.

➔ [Meer details op abvv.be/nieuws/nieuw-2025](https://abvv.be/nieuws/nieuw-2025) ◀

## Nieuwe wedstrijd Bewogen Fotografen

**M**et deze foto won Mandy Molenbroek de eerste prijs van de Bewogen Fotografen wedstrijd van Linx+ met 'Iedereen mee?' als thema. Mandy: "Deze foto uit mijn reeks The Cleaner gaat over de afvalproblematiek in Antwerpen-Noord. Ik merkte dat ik me kon focussen op de schoonmaker en dat we elkaar begrepen zonder dezelfde taal te spreken. Zijn harde werk mag ook wel eens gezien worden. Waar zijn we zonder deze mensen?"

De foto van Mandy vind je samen met die van alle twintig laureaten in het nieuwste nummer van RAUW, het jaarmagazine over sociale fotografie. Dat bevat verder ook boeiende interviews met onder meer John Vink ("De planetaire ongelijkheid die migratie aanzwengelt, wordt nauwelijks aangepakt"), Yasmina Besseghir ("Ik voel me vaak tussen twee werelden in staan") en Carmen De Vos ("De werkelijkheid is soms gewoon lelijk").

➔ RAUW telt 140 pagina's vol interviews, verhalen en sprekende fotografie. Verkrijgbaar voor slechts 12,50 euro + verzending via [www.linxplus.be/koop](http://www.linxplus.be/koop).

### Ook in 2025 organiseert Linx+ een nieuwe fotowedstrijd.

'Mobili-tijd of Mobili-strijd?' is het thema. Hoe zie jij pendeltijd? Is het een moment van rust, nadenken en jezelf herpakken, of juist een eindeloze strijd tegen de klok? Met het thema 'Mobili-tijd of Mobili-strijd?' dagen we fotografen uit om de sociale dimensie van pendelen vast te leggen. Is pendeltijd verloren tijd, een verplichting zonder waarde? Of is het juist een moment van reflectie, van verbinding met anderen, een stille strijd om de regie over je tijd terug te nemen?

Deelnemen? Stuur tussen 1 februari en 1 juni 2025 je foto's in via [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be). Daar vind je ook het wedstrijdreglement.



© Mandy Molenbroek



Vlaanderen  
verbeelding werkt

## Kom naar de Paul Verbraekenlezing

**S**ocioloog Stijn Oosterlynck spreekt op de 20ste Paul Verbraekenlezing over stedelijke democratie.

In oktober vorig jaar protesteerden Gentse burgers tegen een nieuw stadsbestuur dat volgens hen inging tegen de verkiezingsuitslag. Was dit een anachronisme of juist een teken van democratische weerbaarheid? Steden bieden kansen om diversiteit en armoede anders aan te pakken dan staten. Ze kunnen niet wegstijgen en

moeten samenwerken met een divers middenveld. Oosterlynck, hoogleraar stadsociologie aan de Universiteit Antwerpen, pleit voor steden als broeihaarden van vernieuwende democratische politiek en solidariteit.

➔ Zaterdag 15 maart 2025 om 10.30u, Zuiderpershuis, Waalse Kaai 14, Antwerpen. Tickets via [www.paulverbraekenlezingen.be](http://www.paulverbraekenlezingen.be). Organisatie i.s.m. Linx+.

## Ga mee op stap

**M**et de Blik Historik-wandelingen ga je mee op stap door onze sociale geschiedenis en hoe die ons dagelijks leven nog steeds beïnvloedt. Luchtig en leerzaam tegelijk. Het thema mobiliteit komt dit jaar in veel wandelingen aan bod. De komende maanden kan je alvast met deze wandelingen op stap.

- zondag 16 februari – Brussel: Vrouwelijke ontwerpers in België 1880-1980 (rondleiding expo 'Untold Stories' in het Desgin Museum)
- zaterdag 22 februari – Diest: 700 jaar epidemies en gezondheidszorg
- zondag 2 maart – Brussel: These boots are made for walking
- zaterdag 15 maart – Antwerpen: Op stap in de stationswijk
- zaterdag 29 maart – Tongeren: In de voetsporen van Idirix
- zaterdag 12 april – Borgerhout: Toer den Bougie
- zondag 13 april – Leuven: de Bloednacht
- zaterdag 26 april – Gent: de rode wandeling
- zaterdag 17 mei – Antwerpen: queerwandeling
- zaterdag 24 mei – Brugge: Mobiliteit in een 'middeleeuwse' stad

Meewandelen kan voor 10 euro per deelnemer of 2 euro met het UitPAS-kansentaref. (Voor sommige gegidste museumbezoeken of daguitstappen ligt de prijs hoger.) Wees er snel bij, want de wandelingen geraken snel volzet!

- ➔ Schrijf je nu in via [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be). Daar vind je ook het volledige aanbod voor de rest van 2025.



### Professionele makers gezocht

Oproep: Ben jij een maker met een verhaal?

Met Stiel, wij zijn de makers duiken we in het verhaal van professionele makers. In een wereld vol automatisering en consumptie zoeken wij naar mensen die het verschil maken door zelf te creëren.

Maar wie zijn die makers? Wat drijft hen?

Ben of ken jij een gepassioneerde maker? Laat van je horen via [dries.vandevelde@linxplus.be](mailto:dries.vandevelde@linxplus.be).

## Lees de nieuwe Linxuit

**L**inxuit is het driemaandelijks magazine van Linx+. In het laatste nummer lees je onder meer een interview met Anuna De Wever ("De vakbond kan een cruciale rol spelen in de klimaatstrijd") en met Amal Miri (Wie verzorgt de zorgers?). We gingen op bezoek in het Bakkerijmuseum in Veurne, blikken terug op de Dag van de Sociale Fotografie, ontdekken wat makers ons leren na 50 interviews ("Rust, trost en verbinding") en staan in onze reeks over kruispuntdenken stil bij omgaan met neurodivergente mensen in je vrijwilligersgroep

- ➔ Lees Linxuit gratis online: [www.linxplus.be/magazine](http://www.linxplus.be/magazine). Of abonneer je voor slechts 10 euro per jaar!



# Volg loopbaanbegeleiding

Loopbaanbegeleiding is niet zomaar een nieuwe job zoeken. Het geeft je een beter inzicht in wie je bent, wat je goed kan en waar je naartoe wilt.

Loopbaanbegeleiding kan je om verschillende redenen volgen, maar het draait altijd om jou te ondersteunen zodat jij een antwoord vindt op de vragen waar je mee zit. Bijvoorbeeld:

- Ik wil van job veranderen, maar ik weet niet hoe ik dit best aanpak?
- Ik wil terug aan het werk na een burn-out, maar ik wil niet hervallen.
- Ik wil een opleiding volgen, maar welke past bij mij?
- Ik heb veel stress op mijn huidige job, wat nu?
- ...

Samen met je loopbaanbegeleider ga je aan de slag met deze vragen. Maar waarom zou je dan voor ABVV Loopbaanbegeleiding kiezen? Omdat je bij ons naar huis gaat met een realistisch actieplan, dat rekening houdt met alle aspecten en regelgeving van de arbeidsmarkt. Heb je geen recht op loopbaancheques? Geen probleem, je kan terecht bij een loopbaanconsulent van het ABVV.

Heb jij een loopbaanvraag of twijfel je nog over loopbaanbegeleiding? Ga naar onze website [www.abvvloopbaanbegeleiding.be](http://www.abvvloopbaanbegeleiding.be) en neem vrijblijvend contact op met één van onze begeleiders. Tijdens een kennismakingsgesprek kunnen jullie samen bekijken of loopbaanbegeleiding iets voor jou is of (nog) niet. ◀





samen  
sterker.

energie besparen  
kan ook eenvoudiger!



## De kracht van de groep: groepsaankoop Groene stroom & Gas

Al meer dan 342.000 keer kozen gezinnen voor een overstap naar een voordeliger energiecontract. Onze laatste veiling leverde een absoluut topresultaat op, met een besparing van rond de 325 euro op jaarbasis. De volgende veiling valt op 7 mei.

Teken nu al vrijblijvend in via onze website of scan de code en voel het resultaat binnenkort in je portemonnee.

samen  
sterker.  
be



Samen weten. Samen kopen. Samen doen.

# Hoe staat het met de Brusselse werkgelegenheid?

De Nieuwe Werker sprak met Florence Lepoivre, algemeen secretaris van ABVV-Brussel.

**T**erwijl het debat over de beperking van de werkloosheidsuitkeringen in alle hevigheid woedt en de aanvallen op sociale rechten toenemen, werpt Florence Lepoivre, algemeen secretaris van ABVV-Brussel, een blik op twee recente studies: het arbeidsmarktrapport van View.Brussels en het sociaaleconomisch overzicht van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van het BISA (Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse).

## De recentste gegevens over de Brusselse arbeidsmarkt ogen positief. Ben je dezelfde mening toegedaan?

“View.Brussels stelt vast dat het aandeel werklozen de afgelopen vijf jaar met 11,4% is gedaald en het aandeel werkenden met 13,7 procent is gestegen. Het BISA bevestigt een werkgelegenheidsgraad van 60,6% in 2024, een record. Paradoxaal genoeg is het aantal werkzoekenden toegenomen, voornamelijk door de nieuwe inschrijvingsprocedures van mensen met een leefloon.”

“De cijfers tonen dat we de positieve dynamiek moeten behouden en de meest kwetsbare groepen blijven ondersteunen.”

## Gelet op de betere cijfers, is het dan verstandig om de werkloosheidsuitkeringen in de tijd te beperken?

“Zeker niet. Een heel concreet voorbeeld: na de beperking van de inschakelingsuitkeringen in 2015 vond 77% van de uitgesloten geen werk, waarvan twee derde vrouwen. Alle studies (zoals die van UCL, RVA, IRES en OESO) tonen aan dat deze maatregel niet bijdraagt aan een terugkeer naar werk, maar juist de kwetsbaarheid en armoede vergroten.”

“In Brussel is meer dan de helft van de langdurig werklozen ouder dan 50, wat hun kansen om weer werk te vinden aanzienlijk beperkt. Die uitkeringen afpakken leidt alleen tot meer armoede en verhoogde druk op de OCMW's.”

“In 2023 waren 140.000 mensen al langer dan twee jaar werkloos, waarvan meer dan de helft langer dan vijf jaar. Ervan uitgaan dat deze mensen zonder uitkeringen sneller werk vinden, is absurd. Integendeel, deze maatregelen bevoordelen werkgevers door een reservoir van goedkope arbeidskrachten te creëren en de arbeidsomstandigheden voor iedereen te verslechteren. Dit is precies het echte doel van rechts en de toekomstige federale regering met deze maatregelen: werknemers verzwakken en hen dwingen om preciaire jobs te aanvaarden.”

## Welke hefboomen heeft de Brusselse werkgelegenheid nodig?

“Stop met het stigmatiseren van werklozen, en laten we de echte oorzaken aanpakken. Investeren in opleiding en persoonlijke begeleiding is een prioriteit. Maar liefst 64,9% van de jobs in Brussel vereist een diploma hoger onderwijs, terwijl 16.500 werkzoekenden niet meer dan een diploma lager secundair bezitten.”

“De erkenning van buitenlandse diploma's is eveneens cruciaal. In maart 2023 had 43,5% van de werkzoekenden geen gelijkwaardigheidserkenning. Met het vereenvoudigen van deze procedure worden talenten op de arbeidsmarkt maximaal benut.”

“Werkgevers moeten ook hun verantwoordelijkheid nemen. Dit omvat onder meer de verplichting om vacatures bij Actiris te melden, zodat knelpuntberoepen beter in kaart worden gebracht en er transparantie is over de kansen en de kwaliteit van de aangeboden jobs. Daarnaast moeten werkgevers hun opleidingsverplichtingen nakomen om de vaardigheden van hun werknemers te verbeteren en hun positie op de arbeidsmarkt te versterken.”

“We moeten eveneens de kwalitatieve jobcreatie stimuleren, vooral voor kwetsbare en gediscrimineerde groepen. Het is belangrijk om duidelijk te definiëren wat 'kwalitatieve tewerkstelling' betekent, en steun aan bedrijven hieraan koppelen.”

## Laat de kwaliteit van de jobs in Brussel te wensen over?

“De cijfers spreken voor zich. Tussen 2009 en 2019 was 65% van de gecreëerde jobs precair of onzeker. In 2023 had 14,6% van de Brusselse werknemers een tijdelijke baan, een hoger percentage dan in Wallonië of Vlaanderen. Preciaire jobs treffen vooral vrouwen, jongeren en gediscrimineerde groepen.”

## Op welke obstakels botsen Brusselse werkzoekenden?

“Overkwalificatie, gebrek aan kwalificatie en discriminatie vormen enorme hindernissen. Hoewel het aandeel laaggeschoolde werkzoekenden de afgelopen tien jaar is gedaald (van 65,9% in 2013 naar 61,7% in 2023), blijft deze groep oververtegenwoordigd en hebben zij weinig vooruitzichten op werk. Er moet massaal worden geïnvesteerd in opleiding en de valorisatie van hun competenties.”

“Deze inspanningen moeten deel uitmaken van een globale strategie die structurele barrières sloopt en de meest kwetsbare mensen kansen geeft.” ◀

# Sociaaleconomische barometer: belangrijkste conclusies

Onze jaarlijkse sociaaleconomische barometer brengt de stand van het land in kaart. Wat zijn de belangrijkste conclusies?

- 1 De inflatie stabiliseert en er is geen sprake van een loonprijspiraal.
- 2 Er is een structureel probleem met de evolutie van de Belgische lonen en de verdeling van de rijkdom.
- 3 Minimumlonen verdienen beter.
- 4 De werkgelegenheidsgraad is historisch hoog, maar het aantal langdurig zieken explodeert.
- 5 Beperking van de werkloosheidsuitkering tot twee jaar verhoogt alleen het armoederisico.
- 6 De financiering van de sociale zekerheid hapert.
- 7 Broeksriempolitiek van besparingen belooft weinig goed voor de Belgische economie.
- 8 Strategische investeringen en eerlijke belastingen zijn dringend nodig.

Je vindt de volledige sociaaleconomische barometer op [➔ https://abvv.be/publicaties](https://abvv.be/publicaties)



# “Rechtse politici mikken op meer flexibiliteit en minder koopkracht”

De sociaaleconomische barometer van het ABVV geeft een overzicht van de economische en sociale gezondheid van het land. Belangrijkste conclusies: de Belgische economie doet het niet slecht; werknemers plukken er helaas niet de vruchten van. Met het oog op de onderhandelingen over een interprofessioneel akkoord (IPA) gaat het ABVV vastbesloten voor méér dan enkel kruimels voor de werknemers.

In tegenstelling tot de vele doemberichten van rechts, stort de economie in ons land helemaal niet in. Verre van. Het economisch rapport voor België oogt niet slecht. De inflatie is gestabiliseerd en er is geen sprake van de loonprijsspiraal waar velen voor waarschuwen.

## Wie profiteert?

Algemeen secretaris Bert Engelaar geeft een woordje uitleg. “De economische groei is hier hoger dan in de buurlanden en de eurozone, met uitzondering van Nederland, dat ons net voor is. Andere positieve signalen: de werkloosheid daalt, de werkgelegenheidsgraad stijgt, vooral bij vrouwen en oudere werknemers.”

Is alles rozengeur en maneschijn in België? “Tuurlijk niet”, aldus Engelaar. “Niet iedereen plukt de vruchten van de vrij gunstige economische wind. Bedrijven wel. We zien dat hun winstmarges nog steeds rond de 40 procent liggen, veel hoger dan in de buurlanden. De lonen daarentegen houden geen gelijke tred met de productiviteit op de lange of middellange termijn. Waar gaat het geld naartoe? Naar winsten en naar de beloning van kapitaal.”

## IPA-onderhandelingen

Dit jaar onderhandelen vakbonden en werkgeversorganisaties opnieuw, zoals elke twee jaar, over een interprofessioneel akkoord (IPA). Hierin wordt de loonevolutie voor de privésector bepaald. Het

IPA is strikt gebonden aan de loonnormwet, de zogenaamde wet van '96, die in 2017 nog verstrengd werd.

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven publiceert het exacte cijfer voor de loonmarge begin februari, en kijkt voor de berekening naar de loonevolutie in de ons omringende landen. Dit cijfer zal hoogstwaarschijnlijk dicht bij nul liggen. Het ABVV blijft de manier waarop deze “loonhandicap” vandaag berekend wordt betwisten, onder meer omdat er geen rekening wordt gehouden met de miljarden loonsubsidies die de overheid aan bedrijven toekent.

Voor Engelaar is deze marge een doorn in het oog. “De wet van '96 legt ons eigenlijk een loonstop op. De productiviteit van werknemers neemt jaar na jaar toe, en toch blijven op deze manier die werknemers met kruimeltjes achter.”

## Gezondheid en koopkracht in gevaar

Het gaat werknemers om meer dan koopkracht alleen. Het aantal langdurig zieken en burn-outs gaat in stijgende lijn. Op dit vlak beloven de maatregelen van De Wever en Bouchez weinig goeds, aldus Bert Engelaar.

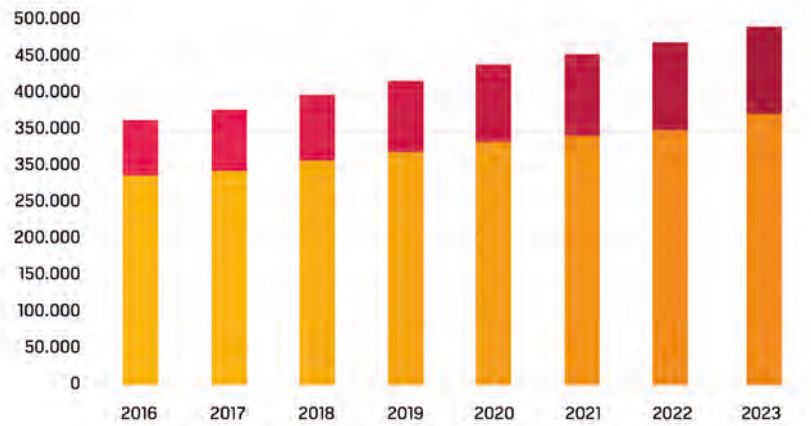
“Dat duo blijft mikken op meer flexibiliteit, maar minder koopkracht, in het bijzonder voor zij die 's nachts en tijdens het weekend werken. We kunnen deze sociale achteruitgang onmogelijk aanvaarden. Het zijn opnieuw de mensen die werken of gewerkt hebben die de rekening gepresenteerd krijgen.”



### Aantal langdurig arbeidsongeschikten

Bron: RIZIV

- Totaal arbeidsongeschikten
- Aandeel depressie en burn-out



### 1 op de 25 werkenden = werkende armen

Bron: POD Maatschappelijke Integratie



### Groeiende ongelijkheid

De ongelijkheid gaat ook verder dan lonen. “Er zijn natuurlijk hoge en lage lonen, maar we zien ook een grotere tweespalt in de toegekende extralegale voordelen. Wie al goed boert krijgt er een salariswagen bij, of een bonus, of aandelenopties en dergelijke. Kortom, hoe hoger je loon, hoe meer je in de watten wordt gelegd met extralegale voordelen.”

“Dit wordt problematisch als je weet dat daarop niet of amper sociale bijdragen worden betaald. De bazen willen de loonsverhogingen beperken, maar willen niet laten raken aan de fiscaliteit van alternatieve verloningsvormen. Tegelijkertijd zien we dat het Belgische minimumloon nog steeds achterloopt bij dat van de buurlanden, ondanks de verbeteringen die we in een vorig IPA hebben onderhandeld.”

Volgens Engelaar “is er dus zeker ruimte voor méér voor werknemers. Al is dit natuurlijk een kwestie van politieke wil. Rechtse politici lijken vandaag niet in te zitten met de loonvoorwaarden en de koopkracht van werknemers, ondanks hun mooie, holle verkiezingslogans.”

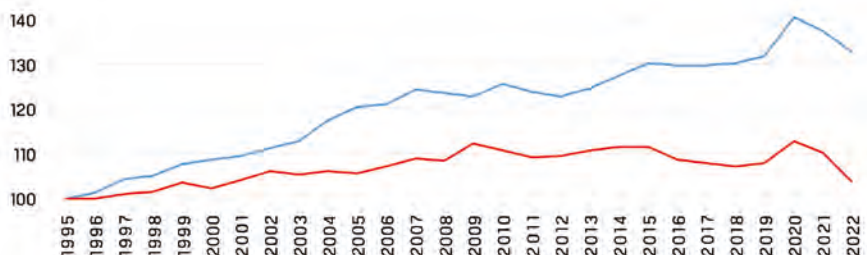
“Wij gaan deze eis voor sociale vooruitgang blijven herhalen. De volgende afspraak is op 13 februari in Brussel, voor méér koopkracht en voor kwalitatieve openbare diensten.”

### Productiviteit stijgt sneller dan de lonen

(1995 = 100)

Bron: OECD Compendium of Productivity Indicators

- Arbeidsproductiviteit
- Reële verloning (rekening houden met prijsstijgingen)



# “Ik heb 32 jaar moeten wachten op mijn voltijds contract”

Flexibiliteit, atypische werktijden, onzekere banen, beperkte toegang tot pensioenen: werknemers en hun gezondheid worden niet gespaard als het van Bart De Wever en Georges-Louis Bouchez afhangt. Toch bestaan er oplossingen, en het ABVV blijft die verdedigen.

**D**e werkweek telt in België normaal gezien maximaal 38 uur. Die regeling dateert al van 2001. Sindsdien is er niets veranderd. “Ondanks de productiviteitsstijging is de werktijd niet verminderd, op enkele uitzonderingen in bepaalde sectoren na”, zegt Giuseppina Desimone, expert van de ABVV-studiedienst. Sinds de jaren '70 daalde de gemiddelde werktijd per werknemer in de buurlanden en vergelijkbare economieën met meer dan 25 procent. In België is dat slechts 18 procent.

En hoe zit het met verlofdagen? Het wettelijke minimum is twintig. Ook hier loopt België achter: Spanje heeft er 30, Luxemburg 26, Frankrijk 25 ... Opmerkelijk is dat werknemers met een laag inkomen nog minder dan anderen toegang hebben tot extra vrije dagen.

## Flexi-wedloop

“In België ligt de flexibiliteit al erg hoog”, zegt Giuseppina Desimone. “Flexibele werkvormen maken snel opgang. In slechts tien jaar tijd steeg het aantal studentenjobs met 75 procent. Deze stijging doet de vraag rijzen naar de onzekerheid waarin studenten zich bevinden en welke impact dit heeft op hun studies. Maar dit heeft ook invloed op de financiering van de sociale zekerheid, aangezien de sociale zekerheidsbijdragen voor flexiwerk lager liggen dan die voor reguliere banen.

In België zijn atypische werktijden ook vrij normaal. 550.000 werknemers werken bijvoorbeeld meestal in ploegendienst. Dit is 13,2 procent van alle werknemers. Ook werkt bijna een derde van alle werknemers 's

avonds en/of op zaterdag. Deze oncomfortabele werktijden hebben een impact op de gezondheid van werknemers en op hun gezins- en privéleven.

## Onvrijwillig deeltijds

In 2023 werkte een kwart van de werknemers in België deeltijds, vooral vrouwen. In bijna de helft van de gevallen is deeltijds werk onvrijwillig, ofwel omdat werknemers geen voltijds werk vinden, ofwel omdat de job slechts deeltijds wordt aangeboden, ofwel om zorgtaken uit te voeren voor een naaste. Eén van de redenen hiervoor is het gebrek aan kinderopvangplaatsen.

Tijdens de actie van 13 januari op het Brusselse Poelaertplein zei BBTK-delegee Francesca (sector distributie): “Veel vrouwen werken deeltijds omdat we geen keuze hebben. De variabele uurroosters zijn de norm in onze sector en maken het onmogelijk een andere job erbij te nemen om onze uren aan te vullen. Ik heb zelf 32 jaar moeten wachten op mijn voltijds contract.”

In België bevindt één op 25 werknemers zich in een preciaire situatie. Dar zijn er bijna 165.000. Atypische werkvormen dragen hiertoe bij: tijdelijk of deeltijds werk met weinig werkuren, platformwerk, enzovoort.



## Balans werk-privé

Een ABVV-enquête bij 14.000 leden in 2024 omschreef een kwart van de respondenten het evenwicht tussen werk en privéleven als moeilijk.

De reden? Veeleisend en vermoeiend werk, lange werkdagen, moeilijke of wisselende uren, afwezigheid van collega's, een te laag loon in verhouding tot het inkomen dat nodig is voor het gezin, lange reistijd naar en van het werk.

## Welzijn en gezondheid

Toegenomen flexibiliteit, atypisch werk, beperktere toegang tot vervroegd pensioen en de moeilijkheid om privé- en beroepsleven te combineren hebben allemaal een impact op de gezondheid en het welzijn op het werk. In 2023 zijn bijna een half miljoen werknemers langdurig ziek (langer dan een jaar), bijna een kwart meer dan vijf jaar eerder. Meer dan een kwart heeft last van psychologische problemen zoals depressie of burn-out. "We hebben maar één gezondheid en die moeten we behouden," zegt Giuseppina verontwaardigd. "Te veel mensen verliezen die door hun werk."

De re-integratie van langdurig zieken blijft een maatschappelijk probleem. Tot 2022 konden bedrijven hun langdurig zieke werknemers alleen een re-integratietraject aanbieden en was ontslag alleen mogelijk als het traject mislukte.

Sinds 2022 is ontslag op grond van medische overmacht ook mogelijk. In 2023 werden 22.800 langdurig zieke werknemers opgeroepen om weer aan het werk te gaan. Daarvan was, volgens cijfers van de FOD Werkgelegenheid, amper 18 procent van de langdurig zieken gestart met een re-integratietraject om een passende job te vinden binnen hun bedrijf. Meer dan 80 procent van hen werd ontslagen omwille van 'medische overmacht'.

## (Steeds) langer werken

Volgens een NAR-rapport uit 2023 stopt de helft van de werknemers voor zijn 65ste met werken, vaak vanwege gezondheidsproblemen. Desondanks blijft de wettelijke pensioenleeftijd stijgen: 66 sinds 1 januari 2025 ... oplopend tot 67 vanaf 2030. Bovendien wordt de toegang tot het minimumpensioen strenger en verdwijnen de systemen om loopbanen werkbaar te houden. Terwijl er een pensioenbonus is voor wie langer werkt, willen De Wever en Bouchez ook een financiële sanctie invoeren voor wie met vervroegd pensioen gaat. ◀



## EISEN VAN HET ABVV

- Een collectieve arbeidstijdsduurvermindering door de invoering van een vijfde week jaarlijkse vakantie of een 32-urige werkweek met loonbehoud en compenserende aanwerving.
- Dit zou meer mensen aan het werk zetten en zorgen voor een betere levenskwaliteit voor elke werknemer.
- Een einde aan de concurrentie tussen werknemers. Precaire en flexibele vormen van tewerkstelling hebben een weerslag op de financiering van de sociale zekerheid en de openbare diensten, maar ook op de gezondheid van de werknemers. ABVV verdedigt waardig werk voor iedereen.
- Stabiel werk en een fatsoenlijk regelmatig inkomen zodat werk beschermt tegen armoede. Contracten van onbepaalde duur en de mogelijkheid om te onderhandelen over loonsverhogingen.
- Toegang tot opleiding, meer openbare infrastructuur voor kinderopvang (ook opvang van zieke kinderen, naschoolse opvang...) tegen betaalbare prijzen om de toegang tot werk voor iedereen te verzekeren.
- Gezondheidspreventie en veiligheid op het werk. Dit moet een prioriteit worden en werkgevers moeten hun verantwoordelijkheid nemen.
- Een fatsoenlijk pensioen op 65-jarige leeftijd of na 40 jaar loopbaan, en een regeling voor zware beroepen.

# Pensioenen: wat veranderde er op 1 januari?

Op 1 januari 2025 wijzigde de Belgische pensioenwetgeving op een aantal punten. We zetten de belangrijkste veranderingen op een rij.



## Wettelijke pensioenleeftijd

De wettelijke pensioenleeftijd, vorig jaar nog 65 jaar, is nu 66 jaar voor wie geboren is tussen 1 januari 1960 en 31 december 1963. Voor wie geboren is vóór 1 januari 1960 blijft de pensioenleeftijd ongewijzigd op 65 jaar. Wie dus nu al met pensioen kan wegens het bereiken van de pensioenleeftijd behoudt dat recht in de loop van 2025.

De verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd was een beslissing van de regering-Michel (2014-2018), maar de gevolgen worden nu pas concreet. Het optrekken van de pensioenleeftijd heeft ook gevolgen voor het bijverdienen als gepensioneerde. Pas bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd of na een volledige pensioenloopbaan van 45 jaar is onbeperkt bijklossen als gepensioneerde mogelijk.

## Overzicht pensioenleeftijd

- Geboren vóór 1 januari 1960: wettelijke pensioenleeftijd = 65 jaar
- Geboren tussen 1 januari 1960 en 31 december 1963: wettelijke pensioenleeftijd = 66 jaar
- Geboren vanaf 1 januari 1964: wettelijke pensioenleeftijd = 67 jaar

Deze verhoging heeft ook fiscale gevolgen voor de tweede pensioenpijler. Gepensioneerden hebben enkel recht op het gunsttarief van 10 procent op hun aanvullend pensioen als zij met pensioen gaan op de wettelijke pensioenleeftijd én bovendien de drie voorgaande jaren 'effectief actief' zijn gebleven. Voor velen betekent dit dat ze langer moeten werken om dit belastingvoordeel te behouden.

## Herinvoering pensioenbonus

Een opvallende nieuwigheid is de (her)introductie van de pensioenbonus voor pensioenen die ingaan vanaf januari 2025. Deze bonus is bedoeld om mensen te belonen als ze ervoor kiezen langer door te werken. Die bonus wordt opgebouwd tijdens gewerkte periodes (vanaf juli 2024) vanaf de vroegst mogelijke pensioendatum tot de uiteindelijke pensioenbonus, en dat voor een periode van maximaal drie jaar.

De eventuele pensioenbonus wordt standaard uitgekeerd als eenmalig kapitaal en dat ongeveer zes maanden na de eerste uitbetaling van het wettelijk pensioen.

## Strengere voorwaarden minimumpensioen

De toegang tot het gewaarborgd minimumpensioen (€1.773,35 per maand voor een volledige loopbaan, bedrag alleenstaande)

wordt strenger. Naast de bestaande eis van 30 loopbaan jaren wordt een bijkomende voorwaarde van 20 jaar 'effectieve tewerkstelling' ingevoerd (5000 dagen in het 'strikt criterium', 3120 dagen in 'soepel criterium'). De nieuwe voorwaarde ziet geleidelijk het daglicht en zal pas volledig van kracht zijn voor iedereen geboren in 1970 of later.

De definitie van 'effectieve tewerkstelling' is cruciaal. De meeste zorgverloven tellen mee, maar tijdskrediet om voor een (niet-gehandicapt) kind te zorgen niet. Werkloosheidsperiodes en onvrijwillig deeltijds werk (met behoud van rechten) worden eveneens uitgesloten. Voor langdurig zieken is er een complexe uitzondering uitgewerkt. Naarmate men langer arbeidsongeschikt is, daalt het aantal dagen effectieve tewerkstelling dat een werknemer moet bewijzen.

## Inkomensgrens voor gepensioneerden met flexi-job

Er bestaat al een inkomensgrens voor vervroegd gepensioneerden die een pensioen en beroepsinkomen cumuleren. Het algemeen grensbedrag bedraagt vandaag 9.850 euro bruto/jaar voor inkomsten voor vervroegd gepensioneerden zonder gezinslast en 14.775 euro bruto/jaar voor vervroegd gepensioneerden met gezinslast (deze zullen nog licht stijging bij indexering). Je moet dit algemeen grensbedrag respecteren met jouw totale beroepsinkomsten (flexi-job inbegrepen), én bijkomend, sinds 1 januari 2025 ook rekening houden met de specifieke inkomensgrens voor inkomsten uit je flexi-job. Dit houdt in dat gepensioneerden die een flexi-job uitoefenen vanaf dan een grensbedrag van 7.876 euro per jaar moeten naleven als ze:

- met vervroegd pensioen zijn en de wettelijke pensioenleeftijd nog niet bereikt hebben;
- en minder dan 45 jaar gewerkt hebben bij aanvang van hun 1ste Belgisch rustpensioen.

Wie een hoger beroepsinkomen heeft dan de grensbedragen, wordt streng bestraft. Het doel van deze grenzen is om te vermijden dat mensen op vervroegd pensioen gaan om een pensioen en een beroepsinkomen te cumuleren. Vanaf 45 loopbaan jaren of de wettelijke pensioenleeftijd van 66 jaar zijn er geen inkomensgrenzen.

## Wat betekenen deze veranderingen voor jou?

De hervormingen hebben ingrijpende gevolgen voor iedereen die binnenkort met pensioen gaat. We raden aan om een kijkje te nemen op [www.mypension.be](http://www.mypension.be), je online pensioendossier voor alle gepersonaliseerde informatie over wettelijke en aanvullende pensioenen. ◀

# “Raak je aan één delegee, dan raak het aan het hele ABVV”

Eind december, aan de vooravond van de collectieve wintersluiting van het polymeerbedrijf Avient in Mont-Saint-Guibert, deelde de directie de hoofddelegee van ABVV Scheikunde mee dat hij ontslagen was om dringende reden. Het ontslag was betwistbaar en werd zowel op vormelijk als inhoudelijk vlak aangevochten. De werknemers gingen van zodra het werk hervat werd op 6 januari in staking om hun steun te betuigen aan hun delegee.



**N**a een week staken en de weigering van de directie om het ontslag ongedaan te maken, werd er op 13 januari een grote bijeenkomst georganiseerd aan de poorten van het bedrijf: tal van delegees en vakbondsvertegenwoordigers kwamen hun steun betuigen aan de delegee en de werknemers.

Volgens David Pastorelli, secretaris van de Algemene Centrale – ABVV Waals-Brabant, houdt de directie zich niet aan de wet ... laat staan aan het sociaal overleg. “Avient België is een slachter van delegees aan het worden. Er is geen sprake van slechte timing, gezien het bedrijf hetzelfde deed in 2011: een delegee werd ontslagen aan de vooravond van de collectieve zomersluiting. Wij veroordelen de acties van Avient ten zeerste, zowel vormelijk als inhoudelijk.”

Jean-François Tamellini, algemeen secretaris van het Waals ABVV, kwam de actie steunen en waarschuwde de directie. “Raak je aan één delegee, dan raak je aan het hele ABVV. We zullen blijven strijden.” Bovendien weerspiegelt de houding van de directie van Avient de plannen van formateur Bart De Wever om de bescherming van delegees uit te hollen en de vakbonden te verzwakken.

Op moment van schrijven houdt de directie voet bij stuk en houden de werknemers (in de kou) hun stakingspiket aan de poorten van het bedrijf. Solidariteitsbetuigingen zijn welkom.

➔ Check [www.abvvscheikunde.be](http://www.abvvscheikunde.be) voor de laatste ontwikkelingen.



# Klimaatverandering gelinkt aan gezondheid werknemers

Klimaatverandering is geen ver-van-mijn-bedshow meer. De concrete gevolgen zijn overal ter wereld zichtbaar: hittegolven, bosbranden, overstromingen, enzovoort. En op het werk? Om een duidelijker beeld te krijgen, hield de Algemene Centrale een grote enquête onder haar leden. Daaruit bleek dat de klimaatverandering nu al een onvermijdelijke impact heeft op de gezondheid en veiligheid van werknemers op de werkvloer.

Zo'n 1.200 werknemers uit verschillende sectoren vulden onze enquête in. Het gaat natuurlijk vooral om mensen die vaak blootgesteld worden aan de gevolgen van klimaatverandering, zoals bouwvakkers en bewakingsagenten. Echter reageerden ook werknemers uit andere sectoren massaal, zoals de textiel, scheikunde en dienstencheques. Het is duidelijk: werknemers uit alle sectoren voelen zich betrokken bij de problematiek.

## Opmerkelijke resultaten

Bij de analyse van de resultaten is het verbijsterend vast te stellen hoezeer de maatregelen die genomen worden om de klimaatverandering aan te pakken, totaal ontoereikend of zelfs onbestaand zijn.

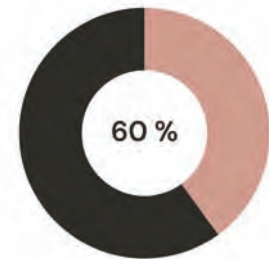
Enkele cijfers uit onze enquête:

- in de bouwsector krijgen slechts 2 op de 5 respondenten gratis water bij warm weer;
- bijna de helft van de werknemers verklaart al ooit meer dan één uur te zijn blootgesteld aan regen/wind, zonder mogelijkheid tot schuilen;
- bijna twee derde van alle respondenten voelt de impact van klimaatverandering op de eigen gezondheid.

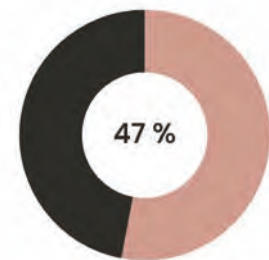
## Laksheid van werkgevers

Deze enquête toont duidelijk de kloof aan tussen het probleem en de oplossingen. De overheid wil de burgers individueel verantwoordelijk stellen door het opleggen van sorteren en het gebruik van elektrische auto's aan te moedigen, maar dat volstaat niet. Ook bedrijven moeten geactiveerd worden, gezien de gevolgen van de klimaatverandering al voelbaar zijn op het werk.

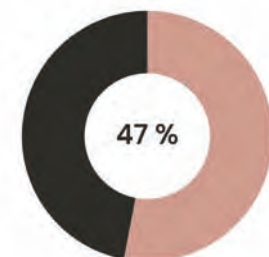
Volgens onze enquête neemt momenteel slechts 1 op de 5 werkgevers passende maatregelen. Over het algemeen is er ook een gebrek aan toekomstvisie bij werkgevers, vooral met het oog op bepaalde risico's die de komende jaren steeds groter zullen worden: overstromingen, die werknemers op (weg naar) het werk in gevaar kunnen brengen en ozonpieken, die aandoeningen aan de luchtwegen veroorzaken en waarvan de concentratie hoger is bij warm weer. Deze laksheid is onaanvaardbaar, en al zeker omdat werkgevers verplicht zijn rekening te houden met deze risico's.



**60%** van de werknemers in de bouwsector heeft GEEN toegang tot gratis water



**47%** van de werknemers werd al meer dan één uur blootgesteld aan regen/wind zonder beschutting



**64%** van de respondenten voelt de klimaatverandering op de eigen gezondheid

# Asbest: de strijd gaat door

Afgelopen december verloor Eric Jonckheere (66 jaar), boegbeeld in de strijd voor de rechten van asbestslachtoffers, zijn persoonlijke strijd met mesothelioom. Deze kanker van het slijmvlies van de longen is de ernstigste ziekte die door asbest wordt veroorzaakt. Eric heeft tot het bittere einde gevochten voor de erkenning van de slachtoffers.

**E**ric werd zijn hele leven geconfronteerd met de verwoestingen van asbest. Als kind woonde hij op een steenworp afstand van de Eternit-fabrieken in Kapelle-op-den-Bos, waar hij zwaar blootgesteld werd aan asbest. Zijn vader werkte bij Eternit. Samen met drie andere familieleden verloor hij het leven aan de ziekte.

Tot op het einde toe bood Eric met bewonderenswaardige moed en volharding weerstand aan zijn ziekte. Hij nam tegelijk met veel positieve energie zijn taken als voorzitter van de Belgische Vereniging van Asbestslachtoffers en de strijd voor asbestslachtoffers op zich. Hij kwam, paradoxaal genoeg, als overwinnaar uit deze strijd: hij is er meermaals in geslaagd de verantwoordelijkheid van Eternit in het asbestschandaal te laten erkennen.

## Strijd gaat voort

Hoewel asbest sinds 1998 verboden is in België, richt het nog steeds een ravage aan bij mensen die er in het verleden aan werden blootgesteld. Enerzijds doordat kankers soms pas na dertig jaar verschijnen en anderzijds is er ook de kwestie van milieusanering.

## Asbestverwijdering met hoge bescherming

In België en elders in Europa heeft de strijd van vakbonden en verenigingen van asbestslachtoffers geleid tot een betere bescherming van werknemers tegen schade die asbest kan toebrengen aan hun gezondheid en tot betere vergoeding in geval van ziekte.

Toch is het belangrijk om waakzaam te zijn bij het werken met asbesthoudende producten, zoals oude daken, isolatieproducten of bepaalde vloerbedekkingen. Hoewel er in ons land zeer veel asbest wordt geïmporteerd en

geproduceerd, was België een van de laatste Europese landen die asbest verboden had en het schadelijke effect ervan op de gezondheid erkende.

## Nog steeds internationaal ontgonnen

Vandaag is asbestontginning verboden in Europa, maar dit is niet het geval in onder anderen Rusland, Kazachstan, China, Brazilië en Zimbabwe. Dit is onaanvaardbaar. We moeten druk blijven uitoefenen om te voorkomen dat fabrikanten dit dodelijk materiaal blijven ontginnen. ◀



**SCHAKELN NAAR DE TOEKOMST**

# Europese auto-industrie op een kruispunt

Op 20 januari bracht de Automobiëlcommissie, georganiseerd door ABVV-Metaal en MWB, tal van experts samen om de toekomst van de auto-industrie onder de loep te nemen. De sector staat op een kantelpunt: van baanbrekende innovaties tot scherpe concurrentie en ontslagen. Wat is er aan de hand en hoe vinden we samen een uitweg?



**D**e auto-industrie zorgt voor meer dan 13 miljoen banen in Europa en heeft een groot aandeel in de totale industriële productie. Maar die sterke positie staat nu flink onder druk. De sluiting van Audi Vorst, het faillissement van Van Hool en de herstructureringen bij Volkswagen en Stellantis laten zien hoe hard de klappen zijn. De uitdaging is duidelijk: we moeten de auto-industrie, een essentiële motor voor Europa, toekomstbestendig maken, zonder haar sociale waarde te verliezen.

**Uitdagingen**

De auto-industrie staat voor drie grote transformaties die elkaar versterken. De eerste is elektrificatie: elektrische voertuigen (EV's) winnen razendsnel aan populariteit. In 2023 was al 22 procent van de Europese inschrijvingen elektrisch. Toch vraagt de omschakeling veel meer dan alleen een nieuwe productlijn. Fabrieken moeten worden aangepast, medewerkers moeten vaardigheden aanleren en er zijn forse investeringen nodig om de Europese markt niet kwijt te spelen aan goedkopere concurrenten.

Daarnaast wordt digitalisering steeds belangrijker. Tegen 2030 zal bijna de helft van de waarde van een auto uit software bestaan. Waar auto's vroeger mechanische meesterwerken waren, worden ze nu steeds meer rijdende computers. Dat vraagt om nieuwe infrastructuur en medewerkers die naast technische kennis ook digitaal onderlegd zijn.

Tot slot verschuift de wereldwijde vraag. In Europa stagneert de markt, terwijl in landen als China en India de vraag sterk groeit. Bovendien worden auto's steeds

vaker geproduceerd dicht bij de afzetmarkten om kosten te besparen en invoerheffingen te vermijden. Europese producenten moeten dus concurreren op een steeds grilliger speelveld, waar China inmiddels een dominante positie heeft veroverd.

**Waarom de achterstand zo groot is**

De Europese auto-industrie heeft zichzelf deels in de problemen gebracht door te laat in te zetten op verandering. Jarenlang richtten veel producenten zich op grote, dure SUV's die op korte termijn winst opleverden, terwijl goedkopere elektrische modellen uit China aan populariteit wonnen.

Europa heeft ook veel te laat werk gemaakt van een eigen batterij-industrie, waardoor de productie van elektrische wagens grotendeels afhankelijk is van ingevoerde batterijen. Dit maakt de sector kwetsbaar voor geopolitieke spanningen en prijsstijgingen.

**Van crisis naar oplossingen**

Om sterker uit deze crisis te komen, is een doordacht industriebeleid nodig. Europese autofabrikanten moeten modellen ontwikkelen die niet alleen technologisch hoogstaand, maar ook betaalbaar zijn. Daarnaast is het belangrijk om de volledige productieketen lokaal te versterken – van de ontginning van grondstoffen tot de recyclage van batterijen. Zo verkleinen we niet alleen de afhankelijkheid van landen zoals China, maar versterken we ook de economische basis in Europa.





Verder moet de transformatie gepaard gaan met een sociale strategie die medewerkers voorbereidt op de toekomst. Initiatieven zoals het Just Transition Fund ondersteunen bedrijven en werknemers in deze overgang, maar de middelen zijn nog te beperkt om écht het verschil te maken. Een rechtvaardige transitie vraagt investeringen in opleiding en herscholing, zodat ervaren vakmensen niet aan de kant blijven staan, maar mee de nieuwe generatie auto's kunnen bouwen.

### Positieve voorbeelden

Bij Volvo Cars in Gent zien we hoe het ook anders kan. De komst van het nieuwe elektrische model EX30 zorgt daar voor honderden extra banen. Het succes van de fabriek is mede te danken aan een sterk sociaal overleg, waarbij de medewerkers worden meegenomen in de transitie. Opleiding en duidelijke communicatie staan hier centraal, want alleen met goed opgeleide en gemotiveerde werknemers kan een fabriek competitief blijven in deze uitdagende tijden.

- ➔ Lees verder in MagMetal. Wat zijn de lessen voor de Europese automobielsector? Hoe bouwen we een sterke en duurzame industrie waarin innovatie en sociale verantwoordelijkheid hand in hand gaan? In het volgende nummer van MagMetal lees je meer over de Automobielsector en een uitgebreide analyse van de toekomst van de auto-industrie. Mis het niet! Surf naar [abvvmetaal.be](http://abvvmetaal.be).

## Extra warme week door de Vakgroep Haven

De Vakgroep Haven haalde een ongelooflijk bedrag van 20.292 euro op voor De Warmste Week.

De jaarlijkse kerstmarkt van de jongerenwerking was opnieuw een succes, maar wat het echt bijzonder maakte, was de indrukwekkende havenwandeling van meer dan 80 kilometer door de havengebieden aan de kust. De havenarbeiders leverden een uitzonderlijke prestatie en bewezen dat solidariteit écht telt.

Dank aan iedereen die een steentje bijdroeg – van de wandelaars tot de vrijwilligers, bezoekers van onze kerstmarkt en gulle donateurs. Jullie maken het verschil.



# Niet allemaal kommer en kwel in de metaal

De industrie zit dan wel in moeilijke papieren, maar niet overal gaat het slecht. Ondanks de uitdagingen zijn er nog steeds positieve verhalen te vinden. Drie voorbeelden tonen aan dat er wel degelijk hoop is voor de toekomst van onze sectoren.

## Energizer in Tessenderlo: alle hens aan dek

Bij metaalbedrijf Energizer in Tessenderlo, dat alkalinebatterijen produceert, is het momenteel drukker dan ooit. Sinds de overname door Energizer – voorheen bekend als APS – gaat het bedrijf volop vooruit.

Hoofddelegee Tom Kumpen ziet de groei van dichtbij: “Sinds april 2024 hebben we al 140 nieuwe collega’s aangeworven en de zoektocht naar onderhoudstechnici, operatoren en ingenieurs loopt nog steeds door.”

Het bedrijf bedient de volledige Europese markt en blijft groeien, ondanks de economisch moeilijke tijden. Deze positieve trend benadrukt dat het mogelijk is om ook in een uitdagende omgeving succesvol te zijn.

## Nieuwe kansen bij Volvo Cars Gent

Ook Volvo Cars in Gent heeft goed nieuws te melden. In het voorjaar van 2025 start daar de productie van een nieuw elektrisch model, de EX30. Dit model komt boven op de al bestaande modellen zoals de EX40 en de EC40.

Volgens ABVV-Metaal-hoofddelegee Dominique Strubbe speelt de strategie van Volvo een belangrijke rol in dit succes: “Volvo volgt al jaren het principe om auto’s te bouwen waar ze verkocht worden. De EX30 doet het goed in Europa, dus is het logisch dat dit model ook in een Europese fabriek wordt gemaakt.”

Daarnaast spelen de nieuwe invoerheffingen op Chinese wagens een rol. Die maken het aantrekkelijker om in Europa zelf te produceren. Deze nieuwe productie leidt tot extra werkgelegenheid: momenteel zoekt de fabriek nog zo’n 300 extra werknemers.

“We hopen dat we die mensen ook effectief vinden,” vertelt Strubbe. “Als vakbond zetten we ons in om het hier aantrekkelijk te maken om te werken, zowel op het vlak van loon als arbeidsvoorwaarden.”

## Batterijrecyclage in Hamme: een primeur

YouPower, een recyclagebedrijf in Hamme, opent in 2025 een nieuwe fabriek voor de verwerking van oude lithiumbatterijen. Dit is een primeur in België en een belangrijke stap richting een duurzamere toekomst. De fabriek zal waardevolle materialen uit oude batterijen recupereren en hergebruiken voor nieuwe toepassingen zoals elektrische voertuigen, laptops en gereedschap.

De doelstelling van YouPower is ambitieus: op termijn wil het bedrijf jaarlijks 5.000 ton batterijen verwerken. De opening van de fabriek zorgt niet alleen voor een meer circulaire aanpak, maar creëert ook nieuwe werkgelegenheid in de regio.

## Hoop in moeilijke tijden

Hoewel de industrie onder druk staat, laten deze drie verhalen zien dat er ook ruimte is voor optimisme. Bedrijven zoals Energizer, Volvo Cars en YouPower bewijzen dat het kan: investeren in de toekomst, inspelen op nieuwe ontwikkelingen en tegelijk banen creëren. Verhalen zoals deze zijn essentieel om te blijven geloven in een sterke industriële sector die ook morgen nog een motor van werkgelegenheid en vooruitgang kan zijn.





## Opnieuw veel kerstparkings in België

Opnieuw werden er deze kerstperiode massaal buitenlandse vrachtwagens achtergelaten op Belgische parkings. Dat stelde BTB-ABVV vast tijdens een gecoördineerde actie afgelopen weekend, verspreid over heel het Belgisch grondgebied. De chauffeurs waren per bus, auto of vliegtuig naar hun thuisland vertrokken voor de feestdagen. Kerstparkings zijn het zichtbaarste bewijs dat sociale dumping in het wegvervoer nog steeds welig tiert. BTB-ABVV maakte alle gegevens over aan de Belgische inspectiediensten en eist dat er onmiddellijk en hard wordt opgetreden.

### Europese regels genegeerd

Het Europees Hof van Justitie schrapt eind 2024 de verplichte terugkeer van het voertuig naar het land van registratie. Maar de verplichte terugkeer van de chauffeur bleef wél bestaan. Na een periode van rust moet de chauffeur zijn reistijd vanuit het thuisland naar de plaats waar hij het werk opnieuw aanvat, en dus zijn truck oppikt, manueel registreren op de digitale tachograaf. In de praktijk wordt deze verplichting bijna altijd genegeerd.

Frank Moreels, voorzitter BTB-ABVV: "Chauffeurs worden onder druk gezet om na hun vakantie zonder enige registratie van reistijd weer aan het werk te gaan. Hierdoor zijn ze niet alleen in overtreding, ze worden door hun werkgever ook nog eens uitgebuit. Werkgevers ontduiken hun verantwoordelijkheden en blijven de sociale dumping organiseren. Dat moet stoppen en dat kan, als men meer en strenger controleert."

### Tijd voor actie

BTB-ABVV eist dat de SIOD (Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst) ingrijpt. Het is perfect mogelijk om iedere buitenlandse chauffeur die in België zijn voertuig opnieuw start, te controleren. Niet alleen of hij de reistijd effectief heeft ingegeven, maar ook andere Europese regels kunnen worden gecontroleerd.

Tom Peeters, adjunct-federaal secretaris wegvervoer en logistiek BTB-ABVV: "De kerstparkings lijken een kortstondig fenomeen dat alleen in de kerstperiode opduikt maar ze leggen de kern van het probleem expliciet bloot. Goedkope chauffeurs die in West-Europa worden uitgebuit door malafide transportbedrijven die blijven ingaan op de vraag van opdrachtgevers om steeds goedkoper te opereren."

Maar de kerstparkings bieden de inspectiediensten ook een opportuniteit. Het geeft hun de mogelijkheid om massaal en zeer gericht te controleren. De data in tachografen en de verplichte aanwezigheid van de (e-)CRM's zijn ideale tools die glasheldere info geven. Een eerlijke en correcte transportsector start met het strikt toepassen en controleren van regelgeving uit het Europese Mobility Package. Hoog tijd dat België en de rest van Europa in actie schieten. Alleen dan kan deze uitbuiting aangepakt worden. ◀



”

Als vakbond zetten we ons in om het hier aantrekkelijk te maken om te werken, zowel op het vlak van loon als arbeidsvoorwaarden

Dominique Strubbe



## Herstructurering Barry Callebaut

# Vakbonden en directie bereiken akkoord

Dankzij de steun van de werknemers en de vastberadenheid van de delegees – en hun uitgebreide kennis over hoe het bedrijf werkt – is er uiteindelijk een akkoord bereikt om de schade door de herstructurering voor de medewerkers te beperken.



Op 26 februari 2024 kondigde de directie van Barry Callebaut tijdens een buitengewone ondernemingsraad aan 178 werknemers te willen ontslaan op de site van Halle via de procedure-Renault. Dit gebeurde nadat het wereldwijd het zogenaamde 'Next Level'-project invoerde.

### Minder ontslagen

Na tien lange maanden onderhandelen en vele vergaderingen zijn de werknemersvertegenwoordigers erin geslaagd om de aanvankelijk aangekondigde 178 ontslagen in een eerste fase te beperken tot achttien ontslagen. Het zou gaan om twaalf arbeiders en zes bedienden.

“Dat zijn er nog achttien te veel, maar dit is al een bijzonder positief resultaat”, onderstrepen Horval-secretaris Daniel Van der Meeren en BBTK-secretaris Hans Christiaens.

“Dankzij de wet Renault hebben we de tijd kunnen nemen om elke functie in detail te bekijken en te zien of er geen alternatieven mogelijk waren. De delegees kennen het bedrijf ook heel goed, waardoor we een heel mooi resultaat hebben kunnen bereiken.”

### Tweede fase

Het feit dat zo'n groot aantal jobs kon worden gered, heeft ook te maken met de “betere economische toestand” en met de “extra investeringen” die vanuit de Zwitserse zetel moesten komen.



Dat zijn er nog achttien te veel, maar dit is al een bijzonder positief resultaat

Horval-secretaris Daniel Van der Meeren en BBTK-secretaris Hans Christiaens

Een tweede fase met betrekking tot verdere automatisering zou nog kunnen leiden tot het ontslag van maximaal 22 werknemers. Deze tweede fase komt er pas wanneer het automatiseringsproject is afgerond en realiseerbaar is op de site van Halle. Als dit project erdoor komt, zal het cijfer van 22 ontslagen geëvalueerd worden in overleg met de syndicale delegatie.

### Sociaal plan

Er werd eveneens een sociaal plan onderhandeld om de ontslagvoorwaarden te bepalen van de werknemers. Er is sprake van een extralegale financiële steun en begeleidingsmaatregelen om deze verschrikkelijke situatie door te komen.

Bovenop de wettelijke bepalingen inzake outplacement en de tewerkstellingscel via een outplacementbureau, zal er ook een interne tewerkstellingscel worden opgezet om werknemers in staat te stellen te re-integreren in het bedrijf door een andere functie in te vullen.

Dit alles was alleen mogelijk dankzij de steun van de werknemers voor hun delegees.

# EFFAT-congres: impuls voor de rechten van werknemers in Europa

Van 26 tot 28 november 2024 vond het zesde EFFAT-congres (Europese vakverbond voor de sectoren van de voeding, landbouw, toerisme en huishoudwerkers) plaats in Valencia, Spanje. Dit vijfjaarlijkse evenement brengt syndicale vertegenwoordigers samen vanuit heel Europa om te debatteren over de komende strategieën en uitdagingen, onder het thema “Opkomen voor onze werknemers in een veranderende wereld”.

## EFFAT: stem voor Europese werknemers

EFFAT is een Europese vakorganisatie die 120 vakbonden uit de voedings-, landbouw- en toerismesector samenbrengt. Haar rol bestaat uit het coördineren van syndicale acties op Europees niveau, het bevorderen van rechtvaardige arbeidsvoorwaarden en het verdedigen van de rechten van de werknemers bij economische en maatschappelijke uitdagingen. Ze beïnvloedt het Europese beleid en steunt de nationale vakbonden in hun strijd.

## Grote vooruitgang voor Europese vakbeweging

Dit congres was een keerpunt voor de 120 organisaties die aangesloten zijn bij EFFAT, die samen meer dan 22 miljoen werknemers vertegenwoordigen. De gesprekken gingen over cruciale thema's: digitalisering, ecologische transitie, de groeiende bestaansonzekerheid in de voedings-, landbouw- en toerismesector. De delegaties namen ambitieuze resoluties aan, met name om de collectieve overeenkomsten te versterken en rechtvaardige arbeidsvoorwaarden te garanderen.

## Horval centraal bij EFFAT

Op het congres werden ook meerdere vertegenwoordigers van Horval verkozen voor enkele sleutelfuncties.

- **Patrick Rehan**, federale covoorzitter van Horval, werd verkozen als vicevoorzitter van EFFAT. Afkomstig uit de arbeidersklasse, heeft hij in zijn speech het belang onderstreept om de impact te counteren van de multinationals op de werknemers die vaak gemarginaliseerd worden in de besluitvorming. Hij wees er ook op dat EFFAT een

duidelijke en vastberaden politieke visie heeft om de huidige uitdagingen aan te gaan. Deze uitdagingen omvatten de strijd tegen de opkomst van extreemrechts in Europa, aanvallen op de rechten van vrouwen en minderheden, de uitbuiting van werknemers en de klimaatnoodtoestand. Patrick Rehan benadrukte het belang om samen op te treden om een sterke tegenmacht op te bouwen en deze gemeenschappelijke doelen te bereiken, want eenheid maakt macht.

- **Clarisse Valles**, secretaris van Horval in Luik, heeft het Jongerenbureau van EFFAT vervoegd, en bedenkt strategieën voor jonge werknemers. Tijdens haar tussenkomst heeft ze opgeroepen om de gelijkheid te bevorderen en om de discriminatie in de vertegenwoordigde sectoren te bestrijden.
- **Marie-Line Colin**, gewestelijk secretaris van Horval voor Picardisch Wallonië, heeft het woord genomen tijdens een panel van de Vrouwencommissie om de Belgische systemen voor te stellen aan de huishoudwerkers: de huishulp en de huishoudhulp met dienstencheques. Met deze voorstelling toonde ze het belang aan van deze modellen om waardige en stabiele jobs te garanderen.
- **Sophie Serrurier**, secretaris voor Horval West-Vlaanderen, werd benoemd tot vicevoorzitter voor het Comité van Transnationale Ondernemingen. Dit comité speelt een cruciale rol in de syndicale coördinatie ten aanzien van de bedrijven die in meerdere Europese landen actief zijn.

## Collectieve toekomstvisie

Naast verkiezingen en tussenkomsten was het congres een plaats om uit te wisselen over toekomstige acties. EFFAT verbond zich ertoe om haar politieke invloed te versterken om een inclusiever en sociaal Europa uit te bouwen. Enkele prioriteiten zijn de steun aan werknemers met een precair contract, de invoering van sectorspecifieke ecologische normen, en het bestendigen van de syndicale rechten in de landen waar deze rechten worden bedreigd.

Tot slot zette het zesde EFFAT-congres de bakens uit voor een veelbelovende toekomst voor de Europese werknemers. EFFAT wordt gesteund door geëngageerde vertegenwoordigers en een duidelijke visie en blijft zo een onmiskenbare kracht voor een meer rechtvaardig en solidair. ◀



# Red Flag! Hoe herken je een toxische werkgever?

Burn-out en depressie komen steeds meer voor. Ons voornemen voor deze Valentijn is meer zelfliefde te tonen en niet zomaar alles te accepteren. Ontdek hier wat de red flags (rode vlaggen) op het werk zijn.

In een toxische relatie zitten? Dat wil niemand! Toch hebben veel mensen een toxische relatie met hun werk: onbetaalde overuren die je niet kan inhalen, slecht management, geen deconnectie mogelijk, telefoontjes buiten de uren ... De lijst kan lang zijn en dit zal wellicht niet verbeteren met de maatregelen die rechts vooropstelt.



## RED FLAG #1

### JE MOET STEEDS LANGER WERKEN

Stel je voor: het is bijna het einde van je werkdag en plots is er nog een "dringende zaak" die absoluut vandaag afgewerkt moet worden. Of je baas vraagt je om voordat je werktijd begint aanwezig te zijn op een teamvergadering. Herkenbaar? Dat is een duidelijke red flag!

Ons sociaal overlegmodel is gebaseerd op een basisprincipe: de werknemers stemmen in met een bepaalde mate van flexibiliteit en/of polyvalentie zolang die collectief wordt omkaderd en gecontroleerd door de overlegorganen binnen de onderneming. Dit is nodig om werknemers te beschermen tegen onbegrensde flexibiliteit, hen te compenseren voor de flexibiliteit en ook om hen te laten meegenieten van de extra winst. Iedereen heeft rust nodig. Bovendien zorgt dit ook voor een betere verdeling van het werk onder de werknemers.

In de wet wordt arbeidsduur omschreven als de tijd dat je ter beschikking staat van je werkgever. Dat betekent alle uren waarop je niet vrij over je tijd kan beschikken. Het begrip is dus ruimer dan de tijd dat je werkelijk werkt. Ook opleidingen voor het werk of verplaatsingstijd tussen twee werkplaatsen zijn bijvoorbeeld arbeidstijd. Arbeidstijd moet om die reden geregistreerd worden en er zijn regels over flexibele uurroosters. Toch mag de normale bij wet vastgelegde arbeidsduur niet méér zijn dan 8 uur per dag of 38 uur per week.

Je werkgever mag je vragen om meer te werken dan voorzien, maar er zijn regels. Het gaat dan zowel om loon als om inhaalrust. Bovendien zijn er steeds bepaalde grenzen die gerespecteerd moeten worden om te voorkomen dat je voortdurend aan het werk bent. De regelgeving wat betreft overuren is vrij complex en hangt af van vele factoren, naargelang van je paritair comité of het type uit te voeren taken. De regels werden dan ook nog eens uitgebreid door eerdere rechtse regeringen (en dit zal wellicht niet snel veranderen, integendeel). Twijfel je? Spreek je BBTK-delegee aan of neem contact op met je lokale afdeling.



## RED FLAG #2

### HET SOCIAAL OVERLEG NIET RESPECTEREN

In België hebben we het geluk dat we kunnen rekenen op het sociaal overleg. In de werkwereld heeft een werknemer op zijn eentje weinig kans om zijn stem te laten horen. De vakbond vertegenwoordigt de stem van duizenden. Zo klinken je vragen en je eisen veel luider en krachtiger. Binnen je bedrijf kan je rekenen op je vakbondsvertegenwoordigers. De vakbondsploeg van de BBTK zit geregeld rond de tafel met je werkgever en waakt erover dat de rechten van alle werknemers gerespecteerd worden. Er is:

- **De syndicale afvaardiging:** dit zijn de vertegenwoordigers van de werknemers tegenover de werkgever. Zij komen tussen bij de werkgever voor alle individuele en collectieve problemen die zich tussen werknemers en werkgevers voordoen. Zij maken de eisen van het personeel kenbaar en onderhandelen met de werkgever over bedrijfsovereenkomsten en controleren de naleving van de sociale wetgeving en de cao's;
- **Het Comité voor preventie en bescherming op het werk:** de actiegebieden van het CPBW zijn: veiligheid, gezondheid, welzijn (en dus onder meer stress), preventie ... Het bestaat uit vertegenwoordigers van de werknemers en de werkgever, op het niveau van het bedrijf. Er moet een CPBW opgericht worden in elk bedrijf met minstens 50 werknemers. De werknemersvertegenwoordigers worden door de werknemers verkozen bij de sociale verkiezingen.
- **De Ondernemingsraad:** dit orgaan ontvangt alle informatie en wordt geraadpleegd over de economische en financiële situatie van de onderneming en over de tewerkstelling, stelt het arbeidsreglement op en wijzigt dit, bespreekt de arbeidsvoorwaarden en -organisatie, de vakantiedagen, opleidingen, de invoering van nieuwe technologieën, de criteria voor ontslag ... controleert de naleving van de sociale wetgeving en de cao's, enzovoort. Er moet een ondernemingsraad worden opgericht in elk bedrijf dat minstens 100 werknemers telt. Ook hier worden de werknemersvertegenwoordigers verkozen bij de sociale verkiezingen.

Een goede werkgever heeft er dus ook baat bij dat het sociaal overleg vlot verloopt. Merk je dat dit niet het geval is? Dan spreken we van een red flag. Signaleer dit gerust aan je delegatie.

## RED FLAG #3

### JE STEEDS STOREN BUITEN DE WERKUREN

Laptops, tablets, smartphones ... Deze nieuwe technologieën hebben van ons extreem verbonden werknemers gemaakt, die voortdurend in contact staan met je bedrijf. Op elk moment van de dag, in het weekend of zelfs 's nachts sturen sommige werkgevers berichten waarin om een onmiddellijke reactie wordt gevraagd. En dat is meer dan alleen maar storend. Dit heeft uiteraard gevolgen voor het evenwicht tussen werk en privéleven en voor de gezondheid. Veel werknemers hebben stress, een burn-out of aandoeningen aan het bewegingsapparaat.

Deconnectie betekent ook de mogelijkheid hebben om niet met het werk bezig te zijn. Het moet dus haalbaar zijn om het werk af te krijgen binnen de voorziene arbeidsduur. Daarom mag deconnectie niet leiden tot een onrealistische werklast de volgende werkdag.

Helaas voorziet de Arbeidsdeal maar het recht op deconnectie voor bedrijven met minstens twintig werknemers. De BBTK blijft zich tegen deze discriminatie verzetten. Is de boodschap dat er geen grenzen zijn aan het werk als je in een kmo werkt? Gelukkig gelden de wet van '71 en de meting van de arbeidstijd voor alle bedrijven. Zet je telefoon dus gerust op 'Niet storen' buiten de uren.

## RED FLAG #4

### JIJ WIL JE BAAS GRAAG MEER ZIEN ... MAAR JE WORDT 'GEGHOST'

We zeiden al dat er grenzen zijn aan hoeveel je per dag of per week mag werken. Maar wist je da er ook een minimumduur is? Je mag nooit minder dan drie uur per prestatie werken en wie deeltijds werkt, mag niet minder dan één derde van de arbeidstijd van een werknemer die voltijds in het bedrijf werkt zijn.

Daarenboven stelt cao 35 dat deeltijdse werknemers voorrang krijgen wanneer er contracten met meer uren aangeboden worden. De verschillende stelsels van overuren maken dit steeds moeilijker omdat het goedkoper is om een voltijdse werknemer meer te laten werken dan een deeltijdse werknemer meer uren te laten presteren. Dit is maar één voorbeeld van hoe de flexibilisering van de arbeidsmarkt de werknemers tegen elkaar opzet. Hetzelfde zien we met flexi-jobbers en studenten. Voor ons is het alvast duidelijk: de norm is een voltijdse job met een vast contract. Dit is nog steeds wat de meeste mensen willen én beter voor de sociale zekerheid die gefinancierd wordt met de bijdragen op ons loon. Een werkgever die enkel of vooral beroep doet op extreem flexibele werkkrachten? Dat is ook een red flag!

## En wat met de green flags?

Onze ideale maatschappij is een solidaire maatschappij. We blijven strijden voor een maatschappij gebaseerd op solidariteit tussen actieven en niet-actieven, Belgen en burgers met een migratieachtergrond, rechtvaardigheid, gelijkheid en politieke, economische en sociale democratie! Om dit te realiseren hebben we goede jobs nodig waarin mensen zich kunnen ontplooiën en die de gezondheid niet schaden. We hebben jobs nodig die de sociale zekerheid spijzen zodat we sterke openbare diensten kunnen uitbouwen om zo meer gelijkheid te creëren. We werken tenslotte om te leven en niet omgekeerd.

- ➔ Wil je meer weten over je rechten? Ga naar [www.bbtck.org](http://www.bbtck.org) en kijk onder 'Mijn Rechten op Zak' of contacteer je BBTK-delegee in je bedrijf. ◀



# Zet de volgende stap in jouw carrière!

**ABVV**  
REGIO ANTWERPEN



Ontdek de dienstverlening,  
workshops en trainingen.

**GRATIS** voor ABVV-leden  
in de regio Antwerpen.



# De vakbond die je hoort

ABVV-regio Antwerpen hield zijn congres.

Op 7 december 2024 congresseerde het ABVV-regio Antwerpen. We blikten terug op onze werking en zetten de krachtlijnen uit voor de komende vier jaar.

Thema was 'de vakbond die je hoort'. De vakbond die luistert naar hetgeen er leeft bij de leden én die maakt dat hun verhaal maatschappelijk gehoord wordt. Bijzondere aandacht ging naar de plannen voor de eigen dienstverlening en naar de syndicaal-politieke prioriteiten in de stad en de regio. Na grondige bespreking werden de twee teksten hierover door het congres aangenomen.

De congresgangers bevestigden Mehdi Koocheki als algemeen secretaris. Die nam het roer over toen Dirk Schoeters met pensioen ging. Dat was begin 2021. Een turbulente periode waarin we als gevolg van de covid-pandemie vijf keer meer aanvragen voor een uitkering tijdelijke werkloosheid moesten verwerken. Dit verhaal en nog vele andere, wordt door verschillende hoofdrolspelers verteld in het gelegenheidsmagazine. Net als de andere congresdocumenten is dit online beschikbaar op [www.abvv-regio-antwerpen.be](http://www.abvv-regio-antwerpen.be).



In zijn toespraak riep voorzitter Bruno Verlaeckt op tot een bundeling van de linkse krachten als antwoord op een kapitalisme in crisis, dat wereldwijd de weg plaveit voor autoritaire leiders en extreemrechts en ook in ons land voor een uitholling van sociale en democratische rechten zal zorgen. In de actualiteitsmotie tenslotte, vragen we dat België de staat Palestina onmiddellijk erkent en alle oorlogsvluchtelingen dezelfde behandeling geeft als deze uit Oekraïne. Zelf nemen we ons voor om de roep naar een staakt-het-vuren in Palestina luid te laten klinken.

➔ Scan de QR-code voor congresmagazine en teksten



## Schippersbal 2025

Samen met de vriendenkring van De Mick organiseert de BTB het Schippersbal 2025. Plezier verzekerd met de zingende ober, Wim clays en El Rubio. Consumpties aan democratische prijzen

- Wanneer? 8 maart 2025 van 15u tot 21u
- Waar? Zaal BTB - Paardenmarkt 66 - 2000 antwerpen
- Inkom? €23
- Kaarten bestellen? Bel 03 217 10 00 (elke werkdag 8.30-16.30u) of mail [vriendenkring@demick.be](mailto:vriendenkring@demick.be)
- Betaling via rekening BE 78 2200 4084 2086

# Agenda

## 11 februari 9u

### Digitaal solliciteren

Webinar  
 Inschrijven: 03 220 66 44  
[loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be](mailto:loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be)

## 13 februari 9.30u

### LinkedIn

Webinar  
 Inschrijven: 03 220 66 44  
[loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be](mailto:loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be)

## 13 februari 11u

### Omgaan met stress

Webinar  
 Inschrijven: 03 220 66 44  
[loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be](mailto:loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be)

## 14 februari 10u

### Werkloos, wat nu?

Webinar  
 Inschrijven: 03 220 66 44  
[loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be](mailto:loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be)

## 18 februari 10u

### Flexi-jobs

Webinar  
 Inschrijven: 03 220 67 21  
[loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be](mailto:loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be)

## 20 februari 13.30u

### Werkloos, wat nu?

Webinar  
 Inschrijven: 03 220 67 21  
[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

## 25 februari 13.30u

### Deeltijds werken

Webinar  
 Inschrijven: 03 220 67 21  
[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

## 5 maart 13.30u

### Aan de slag met een interimcontract

Webinar  
 Inschrijven: 03 220 67 21  
[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

## 8 maart

### Internationale vrouwendag

Info volgt op [www.abvv-regio-antwerpen.be](http://www.abvv-regio-antwerpen.be)

## 8 maart 15u

### Schippersbal '25

BTB, Paardenmarkt 66, 2000 antwerpen  
 Inkom: € 23  
 Kaarten: 03 217 10 00  
 of [vriendenkring@demick.be](mailto:vriendenkring@demick.be)

## 12 maart 13.30u

### Aan de slag als 50-plusser

Webinar  
 Inschrijven: 03 220 67 21  
[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

## 18 maart 12u

### 10 tips voor meer energie

Webinar  
 Inschrijven: 03 220 67 21  
[loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be](mailto:loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be)

## 18 maart 19u

### Eerste hulp bij solliciteren

Webinar  
 Inschrijven: 03 220 67 21  
[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

## 19 maart 13.30u

### Digitaal solliciteren

Webinar  
 Inschrijven: 03 220 66 44  
[loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be](mailto:loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be)

## 20 maart 13.30u

### LinkedIn

Webinar  
 Inschrijven: 03 220 66 44  
[loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be](mailto:loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be)

## 24 maart 10u

### Pesten op het werk

Webinar  
 Inschrijven: 03 220 66 44  
[loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be](mailto:loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be)

## 26 maart 10u

### Werkloos, wat nu?

Webinar  
 Inschrijven: 03 220 66 44  
[loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be](mailto:loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be)

## 24 maart 19u

### Infosessie 'Eindeloopbaan en pensioen'

Antwerpen  
 Inschrijven: 03 220 66 44  
[loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be](mailto:loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be)

## 27 maart 12u

### Hoe kan loopbaanbegeleiding mij helpen?

Webinar  
 Inschrijven: 03 220 66 44  
[loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be](mailto:loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be)

## 31 maart t.e.m. 4 april 9u

### Digitaal aan de slag in de samenleving

Training  
 Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen  
 Inschrijven: 03 220 67 21  
[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

## 2 april 13.30u

### Digitaal solliciteren

Webinar  
 Inschrijven: 03 220 66 44  
[loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be](mailto:loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be)

## 3 april 19u

### Infosessie 'Eindeloopbaan en pensioen'

Willebroek  
 Inschrijven: 03 220 66 44  
[loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be](mailto:loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be)

## 3 april 19u

### Deeltijds werken

Webinar  
 Inschrijven: 03 220 67 21  
[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

## 12 april 14u

### Blik Historik 'Toer den Bougie'

Gegidste wandeling in Borgerhout  
 Prijs: €10 / €2 UITPAS-kansentarieff  
 Info & inschrijven: [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be)  
[info@linxplus.be](mailto:info@linxplus.be)

## 14 april 19u

### Werkloos, wat nu?

Webinar  
 Inschrijven: 03 220 67 21  
[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

## 22 april 19u

### Aan de slag met een interimcontract

Webinar  
 Inschrijven: 03 220 67 21  
[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.antwerpen@abvv.be)

## 22 april t.e.m. 30 april 9u

### Beter en zelfzeker (online) solliciteren

Training  
 Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen  
 Inschrijven: 03 220 67 21  
[werklozenwerking.antwerpen@abvv.be](mailto:werklozenwerking.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 



Actiedag 13 januari

# NEEN tegen aanval op onze pensioenen!

**O**ok vanuit Oost-Vlaanderen trokken op 13 januari heel wat werknemers naar Brussel om een duidelijk signaal te geven tegen de pensioenplannen in de nota-De Wever. Duizenden werknemers in heel België legden die dag het werk neer om te protesteren tegen de pensioenplannen die voorliggen bij de regeringsformatie.

De Wever en Bouchez willen drie miljard weghalen bij onze pensioenen. Dat is voor het ABVV onaanvaardbaar. Onze pensioenen liggen vandaag nog steeds onder het Europese gemiddelde. Vrouwen en ambtenaren worden nu eerst geïmagineerd, maar de aanval op onze pensioenen is ingezet en we dreigen allemaal de rekening te betalen.





## Eindeloopbaan in gevaar

# Wat betekent de regeringsvorming voor landingsbanen en SWT?

De vorming van een nieuwe federale regering maakt de toekomst van de huidige eindeloopbaanregelingen erg onzeker. Rechtse partijen willen sommige systemen om vroeger te stoppen met werken (voor de wettelijke pensioenleeftijd) afschaffen of beperken.

**T**ot er een nieuwe regering is, blijven de bestaande afspraken van kracht, inclusief de uitkering vanuit de RVA. Dit is onzeker na de regeringsvorming. De huidige eindeloopbaanregelingen, waaronder landingsbanen en het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT), bieden vandaag een belangrijke overgangsmaatregel voor werknemers die hun werkdruk willen verminderen of willen stoppen met werken voor de wettelijke pensioenleeftijd. Deze systemen zijn vooral belangrijk voor oudere werknemers die bijvoorbeeld zware beroepen hebben uitgeoefend of gezondheidsproblemen ervaren.

Momenteel zijn er twee gekende systemen: enerzijds heb je het systeem van de landingsbanen (een tijdskredietstelsel) en anderzijds het SWT.

### Landingsbaan

Een landingsbaan is de regeling die werknemers de mogelijkheid geeft om hun arbeidstijd te verminderen vanaf een bepaalde leeftijd: momenteel vanaf 60 jaar, in uitzonderlijke gevallen vanaf 55 jaar, wanneer er aan strikte voorwaarden wordt voldaan. Dit kan in de vorm van halftijds of 4/5 werken (1/5 landingsbaan). In dit systeem krijg je voor het deeltje dat je niet werkt een forfaitaire compensatie via een uitkering van de RVA.

- ➔ Meer weten over de landingsbanen? Surf naar [www.abvv-oost-vlaanderen.be/landingsbaan](http://www.abvv-oost-vlaanderen.be/landingsbaan)
- ➔ Heb je dan nog vragen? Neem dan zeker contact op met onze loopbaanconsulenten. Zij bekijken samen met jou je persoonlijke situatie.

### SWT

SWT, vroeger vaak samen genoemd met brugpensioen, is een regeling waarbij oudere werknemers (meestal vanaf 60 jaar en 40 loopbaan jaren) na ontslag recht hebben op een uitkering van de RVA, aangevuld met een bedrijfstoelage van de werkgever. In bepaalde uitzonderlijke situaties, zoals bij zware beroepen, bedrijf in moeilijkheden of na een lange loopbaan, kan SWT al vanaf 58 jaar worden toegekend.

Hoewel dit systeem in het verleden kritiek kreeg omdat het een vorm van vervroegd pensioen zou aanmoedigen, blijft het een

cruciaal vangnet voor werknemers die door omstandigheden, zoals herstructureringen of zware arbeidsomstandigheden, niet langer kunnen blijven werken. Een omscholing of carrièrewending is niet voor iedereen mogelijk op latere leeftijd.

- ➔ Meer informatie over SWT vind je op [www.abvv-oost-vlaanderen.be/swt-pensioen](http://www.abvv-oost-vlaanderen.be/swt-pensioen)
- ➔ Wil je graag meer informatie over SWT en weten of je in aanmerking komt? Neem dan contact op met jouw vakcentrale via [www.abvv-oost-vlaanderen.be/onze-vakcentrales](http://www.abvv-oost-vlaanderen.be/onze-vakcentrales)

### Belang van deze regelingen

De eindeloopbaanregelingen spelen een belangrijke rol in een arbeidsmarkt die steeds meer vraagt van werknemers. In veel sectoren, zoals de bouw, zorg en industrie, zijn zware fysieke en mentale belasting dagelijkse kost. Voor veel werknemers is het simpelweg niet haalbaar om tot deze leeftijd voltijds actief te blijven op de arbeidsmarkt. Landingsbanen en SWT bieden een oplossing die rekening houdt met de draagkracht van werknemers en hen een waardige overgang naar het pensioen biedt.

### Onzekerheid regeringsvorming

De toekomst van deze regelingen is echter onzeker. Rechtse partijen hebben in het verleden gepleit voor strengere voorwaarden of zelfs de afschaffing van bepaalde systemen. In de huidige nota's (december 24) staat duidelijk dat deze systemen zullen worden hervormd of zelfs volledig worden gestopt, dit met onmiddellijke ingang na vorming en goedkeuring van de regering.

### Wat nu?

Zolang de huidige politieke onderhandelingen aanhouden, blijft de status quo behouden. Voor werknemers die gebruik willen maken van een landingsbaan of SWT, is het belangrijk om zo snel mogelijk te controleren of ze voldoen aan de voorwaarden en de aanvraag in te dienen. Het ABVV staat klaar om leden hierin te begeleiden en te ondersteunen.

# Ontdek je toekomst met ABVV loopbaandienstverlening

**B**en je klaar voor een nieuwe stap in je carrière? Of zoek je als werkzoekende naar de juiste richting? Onze collega's van ABVV loopbaandienstverlening organiseren geregeld inspirerende webinars voor zowel werkenden als werkzoekenden. Je ontvangt waardevolle tips, begeleiding op maat en praktische tools om je loopbaan vorm te geven. Of het nu gaat over werkdruk, werk zoeken op latere leeftijd, digitaal solliciteren of zoveel meer ... Je komt er alles over te weten in deze digitale infosessies.

- ➔ Schrijf je vandaag nog in voor één van deze gratis webinars via [abvvloopbaanbegeleiding.be/loopbaan/webinars/](http://abvvloopbaanbegeleiding.be/loopbaan/webinars/)

## Webinar 'Digitaal solliciteren'

Woensdag 12 februari 2025 om 9u (duurtijd: 3 uur)

Heb je moeite om bij te blijven met de nieuwste trends in digitaal solliciteren? Vraag je je af hoe je je cv kunt optimaliseren voor online sollicitaties of hoe je je voorbereidt op een virtueel gesprek? Solliciteren gebeurt steeds meer digitaal, zowel het opstellen van je cv, als de sollicitatiegesprekken zelf. Het is niet evident om up-to-date te blijven met alle nieuwe ontwikkelingen inzake solliciteren. Daarom organiseren we deze interactieve webinar 'Digitaal solliciteren', waarin we je wegwijs maken in de verschillende mogelijkheden en tools. Daarnaast geven we heel wat tips mee hoe je dit kan aanpakken.

- ➔ Inschrijven is gratis en kan via [tinyurl.com/webinarsolliciterenABVV](http://tinyurl.com/webinarsolliciterenABVV)

## Webinar 'Omgaan met stress bij hoge werkdruk'

Donderdag 13 februari 2025 om 11u (duurtijd: 1 uur)

Veel mensen kampen met een hoge werkdruk en met langdurige stress. Dit is niet alleen onaangenaam, het kan ook ongezond zijn. Maar hoe werkt dat nu precies? En wat kan je ertegen doen? Tijdens deze webinar leer je wat stress precies is en hoe het werkt. Je krijgt informatie en tips over hoe je met stress kan omgaan en wat je kan aanpakken in je loopbaan. Onze ABVV-loopbaanconsulenten geven je ideeën om te ontdekken waarvan je wél energie krijgt. Op het einde van de webinar kan je in de privéchat al jouw vragen stellen.

- ➔ Inschrijven is gratis en kan via <https://tinyurl.com/ABVVwebinarwerkdruk>



Kan je niet live kijken naar de webinars? Je krijgt automatisch een link om de webinar te herbekijken (na inschrijving). Dit kan je doen waar en wanneer je wil.

We hebben nog heel wat andere webinars rond diverse thema's op de agenda staan de komende maanden. Ontdek ze allemaal op onze website.

# INFONAMIDDAG SUCCESSIERECHT 06/03/2025

---

ZAAL ACHTURENHUIS - ACOD  
MARIA -  
THERESIASTRAAT 121  
14U



Heeft u vragen over hoe u uw nalatenschap optimaal kunt regelen?  
Kom naar ons event en krijg helderheid over successierechten!  
Onze experts delen praktische tips en waardevolle inzichten om uw erfgoed  
te beschermen.

Door Notarissen  
Bosmans - Distelmans



**ABVV**

info en inschrijvingen:  
[niel.hendrickx@abvv.be](mailto:niel.hendrickx@abvv.be)  
016 27 18 89



## Klare en heldere taal op de werkvloer

Elkaar begrijpen en met elkaar kunnen spreken zijn noodzakelijk om goed met elkaar te kunnen samenwerken. De ABVV-diversiteitsconsulenten helpen je om een duidelijk taalbeleid vorm te geven.

**N**ederlands is belangrijk in ons dagelijks samenleven en samenwerken, ook het nieuw Vlaamse regeerakkoord benadrukt dit sterk. De Vlaamse regering gaat zelfs zo ver dat ze ouders financieel wil straffen als hun kinderen niet het door hen gewenste niveau van Nederlands behalen.

Het hanteren van een taalbeleid biedt heel wat voordelen: een snellere inwerking van anderstalige collega's, verhoogde veiligheid op de werkvloer, betere integratie van anderstalige collega's, minder polarisatie en klikjesvorming, een sterkere samenwerking tussen collega's, lagere werkdruk enz.

### Op het werk

Werkgevers spelen ook een cruciale rol in de ontwikkeling van een effectief taalbeleid. Want ook op de werkvloer worden steeds meer verschillende talen gesproken. En daar kan jij als delegee-werknemer op het ABVV rekenen. Samen met jou en je beroepssecretaris analyseren onze diversiteitsconsulenten de situatie op jouw werkvloer. We maken samen een plan van aanpak. Dit plan agendeer je vervolgens op het sociaal overleg zodat er kan overgegaan worden tot de effectieve toepassingen.

### De diversiteitsconsulenten ondersteunen je

Voor al je vragen over taalbeleid kun je contact opnemen met je ABVV-diversiteitsconsulent. Zij staan klaar om je te ondersteunen, zowel op het gebied van wetgeving als bij het ontwikkelen van een syndicaal plan om met taal aan de slag te gaan. Je staat niet alleen met je vragen!

Contact: Farid El Afi, Diversiteitsconsulent  
Maria-Theresiastraat 119, Leuven  
Tel. 016 27 18 94 of mail [farid.elafi@abvv.be](mailto:farid.elafi@abvv.be)

### De voordelen

Waarom is het nuttig om werk te maken van zo een taalbeleid op jouw werkvloer? Begrip en communicatie zijn essentieel voor een goede samenwerking en een prettige werksfeer.



Wordt er een taalbeleid toegepast op jouw werkvloer? Doe de test! 10 vragen, meer is het niet. Zo krijg je meteen een eerste zicht op het taalbeleid

➔ Ga naar [scanjeworkvloer.be](https://scanjeworkvloer.be) of scan de code

## Controlekaart tijdelijke werkloosheid gaat digitaal in 2025

**B**en je tijdelijk werkloos? Vanaf 2025 ben je verplicht de elektronische controlekaart eC3.2 te gebruiken. Alles wat je moet weten, handige folders en filmpjes vind je op [www.abvv.be/controlekaart](https://www.abvv.be/controlekaart). Niet duidelijk? Wij helpen je graag verder in een van onze ABVV-kantoren.



➔ Surf naar [abvv.be/controlekaart](https://abvv.be/controlekaart) of scan de QR-code



# Diversiteitsconsulent: bruggenbouwer voor een inclusieve toekomst



**E**en diversiteitsconsulent speelt een belangrijke rol in het ondersteunen van afgevaardigden bij het bevorderen van diversiteit en inclusie op de werkvloer. Wij bieden advies op maat aan de afgevaardigden met specifieke met betrekking tot de onderstaande thema's:

- iedereen mee
- werkbaar werk
- taal
- aangepast werk
- LGBTQIA+ op de werkvloer
- re-integratie
- onthaal
- telewerk
- opleiding
- burn-out
- diversiteit
- innovatieve arbeidsorganisatie

Samen zorgen we ervoor dat iedereen zich gerespecteerd en gewaardeerd voelt.

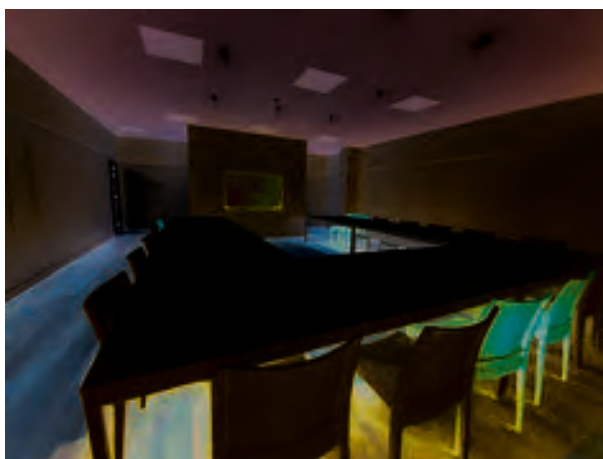
➔ Meer info via [diversiteit.limburg@abvv.be](mailto:diversiteit.limburg@abvv.be) (Romuald Bastin) of [www.scanjewerkvloer.be](http://www.scanjewerkvloer.be)

## Organiseer jouw event, vergadering of familiefeest in Het Volkshuis

**D**e polyvalente zalen van Het Volkshuis in Vilvoorde bieden alle mogelijkheden om van jouw feest, vergadering of voorstelling een succes te maken. We denken met je mee over de zaalopstellingen en cateringformules

Het Volkshuis is gelegen in hartje Vilvoorde. Op een drietal minuten wandelafstand bevindt zich de ondergrondse parking 'Grote Markt'. Met het openbaar vervoer? Het pas gerenoveerde station ligt op een kwartiertje stappen. Je kan ook aan een voordelig tarief een Blue-Bike huren.

➔ Info & reservaties: [volkshuisvilvoorde@outlook.be](mailto:volkshuisvilvoorde@outlook.be) of 0499/51.87.67



# Onze sociale zekerheid 80 jaar jong



**H**et belang van onze sociale zekerheid kan niet genoeg onderstreept worden. Ze wordt niet voor niets een kathedraal genoemd.

Met de 'Besluitwet betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders' van 28 december 1944 kreeg de sociale zekerheid zoals we die vandaag kennen zijn structuur. Op 28 december vierden we dus de 80ste verjaardag van onze kathedraal van de sociale zekerheid.

We kunnen hierbij onmogelijk voorbijgaan aan Achiel Van Acker. Als toenmalig minister van Arbeid en Sociale Voorzorg mag hij absoluut de vader van de sociale zekerheid worden genoemd. Gedurende de oorlogsjaren was hij de bezieler van onderhandelingen voor een sociaal pact tussen vakbonden en werkgevers. Die onderhandelingen vormden de basis van de Besluitwet van 28 december 1944.

Ook 80 jaar later, op 28 december, eerden we Achiel Van Acker tijdens een viering in Brugge, samen met Vooruit en Solidaris.

Maar we kijken ook vooruit. De tijden veranderen snel. De wereld ziet er helemaal anders uit dan 80 jaar geleden, de verhouding tussen arbeid en kapitaal zijn grotendeels verschoven, nieuwe technologieën staan voor de deur, en een nieuwe rechtste politieke wind zet een jarenlange strijd van privatisering onvermoeid verder. Als medegrondleggers van de sociale zekerheid moeten we erover waken dat het systeem van sociale bescherming overeind blijft, en mee groeit met de tijd. Zodat het een baken van zekerheid kan blijven voor alle Belgen die erdoor verzekerd zijn tegen de tegenslagen van het leven.

# Infosessies Samen Zwanger

**Schrijf je in voor de gratis infosessie 'Samen Zwanger'.**

Zwanger? Proficiat! Dan ga je vanaf nu een bijzondere periode tegemoet. Bij een zwangerschap komt heel wat kijken. Naast de ontdekking van nieuw leven en verandering van je lichaam moet je ook enkele administratieve taken in orde brengen en verschillende keuzes maken. Hoe je daaraan begint en waar je allemaal recht op hebt kom je te weten tijdens deze online infosessie van Solidaris in samenwerking met ABVV West-Vlaanderen.

## Wat?

Je krijgt tijdens de infosessie een antwoord op vragen zoals:

- Wat breng je in orde om je uitkering moederschapsrust te ontvangen?
- Hoeveel weken kan je thuisblijven bij je kleine spruit?
- Vanaf wanneer en hoe vraag je je startbedrag aan?
- Hoe zit het met ouderschapsverlof?
- Kan je rekenen op extra hulp?
- Wat krijg ik van Solidaris?

## Waar en wanneer?

Volg de infosessie makkelijk van thuis mee via het online webinar. Je krijgt van de loketmedewerker alle nodige info, ze schotelen je interactieve polls en vragen voor, terwijl je ondertussen via de live chat zelf vragen kan stellen. De webinars beginnen telkens om 19.30u

- Woensdag 19 februari
- Donderdag 5 juni
- Dinsdag 14 oktober

## Hoe kijken?

Schrijf je in via onderstaande QR-code en je ontvangt een bevestiging van je registratie per e-mail met de kijklink voor het webinar in je mailbox. Ontvang je geen e-mail? Kijk even in je map ongewenste mails.

Je hebt enkel een smartphone, tablet of computer nodig met een stabiele internetverbinding en geluid. Heb je iets gemist? Na afloop krijg je een replay doorgestuurd om het webinar rustig te herbekijken.

Deze infosessie is volledig gratis en is een samenwerking tussen Solidaris en ABVV West-Vlaanderen.



## Webinar

## ‘Werken en studeren kan’

Maandag 13 januari 2025 om 14u (duurtijd: 1 uur)

Het ABVV maakt je wegwijs in je opleidingsmogelijkheden, je opleidingsvoordelen, je rechten en plichten bij het volgen van een opleiding.

In dit webinar ontdek je:

- Verschillende mogelijkheden om je bij te scholen.
- Hoe je de juiste opleiding kiest.
- Hoe je werken en een opleiding volgen kan combineren.
- Welke competenties er belangrijker worden op de arbeidsmarkt.

Het webinar is interessant voor wie werkt, werkzoekend is of wordt, tijdelijk werkloos is en voor wie arbeidsongeschikt is.



Inschrijven is gratis en kan door deze QR-code te scannen

## Webinar

## ‘50+ en werk zoeken’

Donderdag 16 januari 2025 om 13.30u (duurtijd: 1 uur)

Ben je werkzoekend en ouder dan 50? Heb je vragen over beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, pensioenrechten en opnieuw solliciteren? Onze experts vertellen je waar je allemaal rekening mee moet houden. Je krijgt een antwoord op volgende vragen:

- Tot wanneer moet ik beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt?
- Zijn er vrijstellingen?
- Wat betekent een passende job voor VDAB?
- Ik kan deeltijds werken maar zou liever voltijds werken. Wat nu?
- Welke overheidsmaatregelen bestaan er voor 50-plussers?
- Kan ik nog een opleiding volgen?
- Wat met mijn pensioen?



Inschrijven is gratis en kan door deze QR-code te scannen

Kan je niet live kijken? Je krijgt automatisch (na inschrijving) een link om de webinar te herbekijken, waar en wanneer je wil.

## Webinar

## ‘Hoe kan loopbaanbegeleiding mij helpen?’

Donderdag 16 januari 2025 om 12u (duurtijd: 30 minuten)

Twijfel je om te veranderen van werk? Is je werk fysiek of qua stress niet vol te houden? Wil je weten welke jobs en opleidingen bij je passen?

Dan is loopbaanbegeleiding waarschijnlijk iets voor jou. Loopbaanbegeleiding is een individuele begeleiding die nuttig is als je twijfels of zorgen hebt over je loopbaan.

In deze webinar leggen we uit hoe loopbaanbegeleiding werkt bij het ABVV. Loopbaanbegeleiding is een individuele begeleiding die nuttig is als je twijfels of zorgen hebt over je loopbaan.

- Wat is het?
- Wat zijn de voorwaarden?
- Hoeveel kost het?

Je komt het allemaal te weten tijdens deze webinar. Na afloop van de presentatie kan je **live chatten** met loopbaanbegeleiders van het ABVV en meteen ook een afspraak maken als je dit wenst. Tip: ook indien je de webinar niet live kan volgen, kan je je registreren om nadien gratis een opname van de presentatie te bekijken.



Inschrijven is gratis en kan door deze QR-code te scannen

## Lunchwebinar

## ‘10 tips voor meer energie’

Dinsdag 21 januari 2025 om 12u (duurtijd: 30 minuten)

Heb je nood aan meer energie? Ben je benieuwd naar wat jou daarbij kan helpen? Tijdens deze lunchwebinar ontdek je hoe je dat op een eenvoudige manier kan realiseren. Wij geven je tien concrete, en vooral behapbare tips om vol energie in het leven te staan. Smakelijk!



Inschrijven is gratis en kan door deze QR-code te scannen

## Webinar 'Eerste hulp bij solliciteren'

Dinsdag 21 januari 2025 om 13.30u (duurtijd: 1 uur 30 min)

Leer bij ons hoe je een goed cv en een interessante motivatiebrief schrijft, hoe je je best kan voorbereiden op het sollicitatiegesprek en hoe je dit kan oefenen.



Inschrijven is gratis en kan door deze QR-code te scannen

## Webinar 'Werken met interim'

Dinsdag 28 januari 2025 om 13.30u (duurtijd: 1 uur)

Wil je graag als interimkracht aan de slag, maar weet je niet goed wat je kan verwachten? Wil je weten wat je rechten en plichten zijn? Tijdens deze webinar vertellen we er alles over en krijg je een antwoord op je vragen.



Inschrijven is gratis en kan door deze QR-code te scannen

## Webinar 'Digitaal solliciteren'

Woensdag 12 februari 2025 om 9u (duurtijd: 3 uur)

Heb je moeite om bij te blijven met de nieuwste trends in digitaal solliciteren? Vraag je je af hoe je je cv kunt optimaliseren voor online sollicitaties of hoe je je voorbereidt op een virtueel gesprek?

Solliciteren gebeurt steeds meer digitaal, zowel het opstellen van je cv alsook sollicitatiegesprekken zelf. Toch is het niet zo evident om up-to-date te blijven met alle nieuwe ontwikkelingen inzake solliciteren.

Daarom organiseren we deze interactieve webinar 'Digitaal solliciteren', om je wegwijs te maken in de verschillende mogelijkheden en tools. Daarnaast geven we je heel wat tips mee hoe je dit kan aanpakken.



Inschrijven is gratis en kan door deze QR-code te scannen

## Interesse in een loopbaan bij het ABVV?

Heb je zin om ons team te versterken en mee te werken aan ons sociaal project? Check dan de lopende vacature op onze vacaturepagina.

### Consulent werkloosheidsdienst (m/v/x)

Ter versterking van onze teams in de werkloosheidsdienst is het ABVV West-Vlaanderen op zoek naar een consulent voor de regio Oostende. Als uitbetalingsinstelling zorgen we voor de aanvraag en uitbetaling van de werkloosheidsuitkering van onze leden.

### Functieomschrijving

- Je bent verantwoordelijk voor de opmaak, betaling en volledige behandeling van de werkloosheidsdossiers van onze leden.
- Je geeft deskundig advies en informatie omtrent de werkloosheidsreglementering aan onze leden.
- Je geeft syndicale basisinformatie aan onze leden en verwijst eventueel door naar onze andere diensten.

### Profiel

- Je hebt een bachelordiploma, bij voorkeur sociaal werk of een gelijkwaardige beroepservaring (geen voorkennis vereist)
- Je hebt interesse in sociale wetgeving
- Je hebt een analytisch en logisch denkvermogen
- Je bent empathisch en streeft naar de best mogelijke dienstverlening
- Je hebt zin voor verantwoordelijkheid en weet prioriteiten te stellen
- Je beschikt over administratieve vaardigheden en werkt nauwkeurig
- Je kan vlot werken met de courante informaticatoepassingen
- Je bent leergierig en je vindt je verder ontwikkelen belangrijk
- Je hebt een zeer goede kennis van het Nederlands
- Je kan je vlot uitdrukken in het Frans
- Je kan zowel zelfstandig als in teamverband werken
- Je ben flexibel en hebt een gezonde portie stressbestendigheid
- Je kan werken met deadlines
- Je bent in het bezit van een rijbewijs B en hebt een wagen ter beschikking die je bereid bent te gebruiken voor het werk

Je herkent jezelf in de doelstellingen en de ideologie van het ABVV en bent bereid je te engageren in onze organisatie.

### Aanbod

- Contract van onbepaalde duur met een voltijdse uurregeling van 32 uur per week (niet werken op woensdag- en vrijdagmiddag)
- Glijdende uren
- We voorzien een volledige opleiding inzake de werkloosheidsreglementering en bijkomende opleidingen
- Een correct loon met aanvullende voordelen
- Het werkerterrein is West-Vlaanderen: regio Oostende
- Onmiddellijke indiensttreding

### Interesse?

Stuur een e-mail met jouw motivatie en cv naar [brenda.deleye@abvv-wvl.be](mailto:brenda.deleye@abvv-wvl.be). De geselecteerde kandidaten zullen vergelijkende testen afleggen.

- ➔ Surf naar <https://afspraak.abvv-wvl.be/> vacatures voor meer info



# EEN AUTOVERZEKERING NODIG? WACHT NIET LANGER, ONDERSCHRIJF NU!

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



## Meer informatie over onze verzekeringen:



### ✓ Wat is verzekerd?

#### Burgerlijke aansprakelijkheid:

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

#### Rechtsbijstand:

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

#### Bescherming van de bestuurder:

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

### ✗ Wat is niet verzekerd?

#### Burgerlijke aansprakelijkheid:

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

#### Rechtsbijstand:

- Boetes, opdeciepen en minnelijke schikkingen.

#### Bescherming van de bestuurder:

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

Actelaffinity is de commerciële benaming van een product van Actel - merk van P&V Verzekeringen nv - Verzekeringsonderneming erkend onder code 0058 - Koningsstraat 151, 1210 Brussel. Dit document is een reclaimsdocument met daarin algemene informatie over de autoverzekering Actelaffinity die door P&V Verzekeringen ontwikkeld werd. Alle informatie over de diensten en producten op deze website is onderworpen aan de regels van de Belgische wetgeving. Als klant bent u beschermd door de gedragsregels inzake verzekeringen. Op de verzekering Actelaffinity zijn uitsluitingen, beperkingen en voorwaarden in verband met het verzekerde risico van toepassing. We zoeken u dus om de algemene voorwaarden van dit product aandachtig te lezen vóór de inschrijving. Ze zijn beschikbaar op de website [www.actelaffinity.be/abvv](http://www.actelaffinity.be/abvv) of op eenvoudig verzoek aan een sales adviseur van ons contact center. Alvorens deze verzekering af te sluiten, raden wij u aan het productinformatiedocument en de van toepassing zijnde algemene voorwaarden (<https://www.actelaffinity.be/abvv>) te lezen. Het contract voor deze verzekering wordt afgesloten voor een periode van één jaar en wordt elk jaar stilzwijgend verlengd. Om uw risicoprofiel te bepalen, hanteren we enkele segmentatiecriteria. Bij eventuele klachten kunt u contact opnemen via 0800/49.494 met een sales adviseur van het contact center, uw bevoorrechte gesprekspartner voor al uw vragen. Hij zal alles doen om u zo goed mogelijk te helpen. U kunt ook rechtstreeks contact opnemen met onze dienst Klachtenmanagement die uw klacht of opmerking zorgvuldig zal onderzoeken. Wij zullen de verschillende partijen trachten te verzoenen en naar een oplossing zoeken. U kunt met ons contact opnemen per brief (Klachtenmanagement, Koningsstraat 151, 1210 Brussel), per e-mail [klacht@actel.be](mailto:klacht@actel.be) of telefonisch 02/250.90.60. Als u niet akkoord gaat met de voorgestelde oplossing kunt u zich wenden tot de Ombudsdienst van de Verzekeringen (de Meeûssquare 35 te 1000 Brussel), telefonisch 02.547.58.71 of per mail [info@ombudsmen.as](mailto:info@ombudsmen.as).

V.U.: P&V Verzekeringen cv - Actelaffinity is de commerciële benaming van een product van Actel - merk van P&V Verzekeringen

AFGIFFTEKANTOOR:  
Charleroi X - P919584  
Ed. West-Vlaanderen

PB-PP1B-  
BELGIE(N)-BELGIQUE



#1 JANUARI 2025  
Tweemaandelijks | Jaargang 80  
V.U.: Thierry Bodson  
AFZ.: Hoogstraat 42, 1000 Brussel