

De Nieuwe Werker

GROENE

magazine

ACTIE, nu



ABVV

#6 NOVEMBER 2022

Tweemaandelijks | Jaargang 77


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


AFGIFTEKANTOOR: Charleroi X - P919592
Ed. Antwerpen

Loonnorm
De wet van 0%

Actie tegen geweld
en voor degelijke
pensioenen


Een terugblik
100 jaar De Mick

 @vakbondABVV


 vakbondABVV

 ABVV/FGTB

ABVV online
www.abvv.be

 Aboneer je
op de nieuwsbrief
www.abvv.be

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

 De Nieuwe Werker
Magazine online
www.denieuwewerker.be



COLOFON

Hoofdredacteur: Geeraard Peeters

Secretariaat : 02 506 82 45

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

Layout: www.ramdam.be

Werkten mee aan dit nummer:

Céline Boogaerts, Marc Bourguignon,
Sarah Buyle, Alissa De Ceuninck,
Mariëlle Degeeter, Freya Dhooghe,
Arnaud Dupuis, Antonina Fuca, Ioanna
Gimnopoulou, Mada Minciuna, Dania
Paternini, Denis Selimovski, Marc
Spruyt, Pieter Staes, Steven Tossyn,
Auréli Vandecasteele



ACTUALITEIT

ABVV in beeld	4
Snelnieuws	5
Vrouwen in actie tegen geweld en voor betere pensioenen	6-7
Waarom de loonnormwet dringend herzien moet worden	8
100 jaar De Mick	9
Maak het mee met Linx+	10
Samen tegen burn-out!	11
Jobbonus: mis niets waar je recht op hebt!	12
Volg onze gratis ABVV-webinars	13
Meer oranje op straat	14

DOSSIER

Klimaatverandering is al hier. We zien de gevolgen, in ons land en elders. Concrete actie is nu nodig	15-19
--	--------------

Vraag & antwoord: tijdelijke werkloosheid energie	20
---	----

JOUW CENTRALE

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

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



Geen winterstop voor het sociaal verzet

Dit moment is cruciaal. De algemene staking van 9 november werd massaal opgevolgd. In veel sectoren werd het werk neergelegd, in zowel de privé als de openbare sector. Voor de poorten van bedrijven, op industrieterreinen, in winkelcentra en rondom de havens zagen we honderden stakingspiketten.

TUSSEN WOEDE EN WANHOOP

We hebben die dag opnieuw gediscussieerd en geluisterd. De getuigenissen spraken boekdelen. Velen bevinden zich tussen woede en wanhoop.

Op ieders lippen liggen twee onderwerpen: onbetaalbare energie en ondermaatse lonen. Belangrijk detail: veel winkeliers en kleine zelfstandigen steunden de staking van 9 november. Zij betalen óók een hoge prijs voor de energiecrisis. Het licht van de zon valt niet te ontkennen: de mensen zien af. Zonder te overdrijven, de maat is vol, voor alle werknemers. De rekeningen moeten omlaag, lonen en sociale uitkeringen moeten omhoog.

ENERGIECRISIS: STILLE DODER

Een winterstop is dit jaar niet aan de orde. Integendeel. De mensen gaan net méér energie gebruiken en we weten nu al dat kwetsbare gezinnen hun gezondheid in gevaar brengen door drastisch te snoeien in hun verbruik. Dit duurt nu al maanden.

Eén cijfer, onlangs in de pers verschenen, is onrustwekkend. Eind oktober 2022 waren er al dubbel zoveel doden door koolmonoxidevergiftiging als in voorgaande jaren. De schuldige is hier duidelijk; de energiecrisis. Veel, té veel, huishoudens gebruiken ondermaatse verwarmingstoestellen of goedkope brandstof, ventileren hun huis niet meer of onderhouden hun verwarmingsketels niet. Het is eenvoudigweg een kwestie van geld.

Veel gezinnen zullen dit jaar de 'feestdagen' op een andere manier beleven. Deze winter zijn houtvuren niet alleen een gezellig feestdetail, maar voor sommigen pure noodzaak.

Concrete en afdoende antwoorden zijn nu nodig. De energieprijzen moeten geblokkeerd worden en de lonen en sociale uitkeringen moeten omhoog.

IN DE STRATEN VANAF DECEMBER

We houden de druk hoog. De staking van 9 november was geen eindpunt na twee jaar actie voeren, maar een herlancering voor verdere acties.

Volgende afspraak: **betoging op 16 december in Brussel in gemeenschappelijk vakbondsfront**. We blijven hameren op de koopkrachtnagel. Dit is de enige juiste reactie op de arrogantie van de politieke rechterzijde en het grootkapitaal, dat recordwinsten opstrijkt terwijl werknemers in de kou blijven staan. Het is bijzonder slechte komedie. Een schrijnend schouwspel.

WERELDWIJDE KLASSENSTRIJD

De toon dezer dagen is grauw en verontrustend. Een energiecrisis speelt zich af tegen een achtergrond van oorlog en klimaatellende. We lezen over de situatie van vrouwen in Iran, de grote show van de COP27, de wereldbeker van de miserie, mensenrechten die overal met de voeten worden getreden.

Een gevoel van machteloosheid bij de burgers is meer dan begrijpelijk. Van kwetsbaarheid. We worden allen geconfronteerd met de ergste uitwassen van het kapitalisme.

De inzet is torenhoog, de verwachtingen zijn enorm. Het congres van het IVV, het Internationaal Vakverbond, herinnert ons eraan dat dit een globale crisis is. Hetzelfde geldt voor de sociale strijd. De klassenstrijd speelt zich af op wereldschaal. Daarom moeten werknemers zich verenigen en zich inzetten voor radicale verandering. Voor een andere samenleving, voor sociale, fiscale en klimaatrechtvaardigheid. We hebben maar één planeet, één toekomst om te beschermen. Tegen alle obstakels moeten we samen optrekken, ons samen verzetten, met één stem. En zonder winterstop. ◀



Thierry Bodson
Voorzitter



Miranda Ulens
Algemeen secretaris

DE ALGEMENE STAKING VAN 9 NOVEMBER

werd in alle sectoren en in heel het land massaal opgevolgd. Werknemers gaven een sterk signaal aan werkgevers en de politiek: genoeg is genoeg! Vakbonden moeten weer kunnen onderhandelen over échteloonsverhogingen. Daarom moet de loonnormwet herzien worden. Er moet meer worden gedaan om de energiefactuur draaglijk te maken. Het spreekt ten slotte voor zich dat de automatische loonindexering op geen enkele manier onderhandelbaar is.



Inflatie over het hoogtepunt heen?

De wereldwijde inflatie – de stijging van de prijzen – zou wel eens over het hoogtepunt heen kunnen zijn. De inflatie voor de afgelopen twaalf maanden klokte voor de maand november af op 10,63%. Dit wil concreet zeggen dat een winkelkar die vorig jaar 100 euro kostte, vandaag ruim 110 euro kost. Vorige maand lag dit cijfer nog boven de 12%, het hoogste peil sinds 1975.

De prijzen van gas en elektriciteit dalen deze maand ten opzichte van vorige maand, hetgeen het totale inflatiecijfer naar beneden drukt. Aardgas blijft wel 64% duurder dan vorig jaar in november. Voor elektriciteit is dat net geen 42%. Bij de sterkste stijgers deze maand zijn alcoholische dranken en citytrips. Campings werden dan weer goedkoper afgelopen maand. Melk, kaas en eieren (+20%) en brood en granen (+16%) blijven een pak duurder dan een jaar geleden, maar de stijging lijkt stilaan af te toppen.

Het blijft koffiedik kijken hoe de inflatiecijfers de komende maanden zullen evolueren.

ENERGIE

Opgelet voor fraude bij online houtverkoop

De FOD Economie slaat alarm: veel gezinnen werden slachtoffer van oplichting met de online verkoop van goedkoop hout. Malafide verkopers profiteren van de energiecrisis om kopers te misleiden.

De afgelopen weken doken online verschillende valse webwinkels en profielen op. Fraudeurs bieden brandhout tegen democratische prijzen om goedgevolgde kopers op te lichten. De FOD Economie kreeg al meer dan honderd meldingen. "Burgers die op zoek zijn naar goedkoop brandhout, bestellen en betalen voor producten die ze nooit ontvangen." Sinds 1 juli ontving het Meldpunt Economie van de FOD minstens 126 meldingen van valse verkoopsites voor houtproducten. De slachtoffers melden een gemiddeld verlies van 750 euro, maar één slachtoffer speelde op deze manier maar liefst 2.972 euro kwijt.

Wie maar een paar minuten rondsurft op sociale media, komt ook nepprofielen tegen die beweren hout- of pelletkachels te verkopen tegen een onklopbare prijs. Dit is een gelijkaardige soort fraude.



HOE WERKT HET?

De nepverkopers beweren betaalbaar hout te leveren. Bestellingen en betalingen gebeuren online, maar de bestelling komt nooit toe bij de klant. De verkoper stopt dan alle communicatie. "Meestal reageert de oplichter niet eens. Als hij wel reageert, gebruikt hij excuses – zoals een leveringsprobleem – om tijd te winnen, of om te proberen extra kosten in rekening te brengen." Een tijdje later verdwijnt de site helemaal.

De FOD Economie kon enkele van deze nepwinkels identificeren. Hoewel sommige sites nieuw zijn, zijn er ook bijna exacte kopieën van legitieme websites, en gebruiken sommigen zelfs de contactgegevens van echte bedrijven. Zo gebruikt één nepverkoper de identiteit (naam, adres, ondernemingsnummer, enz.) van een bestaande verkoper in Frankrijk. Een andere beweerde een lokaal bedrijf in Luik te zijn, maar blijkt na controle de contactgegevens te gebruiken van een ... restauranthouder.

OPLETTEN!

Terwijl sommige van deze frauduleuze websites duidelijke tekenen van oplichting vertonen (zoals spelfouten of informatie die geen steek houdt), lijken sommige nepwinkels op betrouwbare winkels. Daarom is het belangrijk om extra waakzaam te zijn.

- ➔ Meer info? Surf naar <https://economie.fgov.be> en zoek op de term 'houtproducten'.
- ➔ Ben je zelf slachtoffer of getuige geweest van een frauduleuze webwinkel? Meld het via het meldpunt van de FOD economie.



NEE tegen geweld op vrouwen, op het werk en overal



Volgens een onderzoek van Amnesty International en SOS Viol in 2020 had bijna de helft van de vrouwen in België al te maken met een vorm van seksueel geweld. In het privé- en openbare leven, maar ook op het werk. 25 november was de Internationale Dag voor de uitbanning van geweld tegen vrouwen. Twee dagen later, op 27 november, was het ABVV present op de betoging van het platform Mirabal in Brussel om deze plaag een halt toe te roepen.

GEWELD NOG STEEDS AANWEZIG IN ONZE SAMENLEVING

Estelle Ceulemans, algemeen secretaris van ABVV Brussel, behoorde tot de aanwezige ABVV-militanten: "Dit geweld bestaat al eeuwen. In principe zou deze discriminatie tussen de twee geslachten verdwenen moeten zijn, maar dat is helaas niet het geval. Het is nog altijd sterk aanwezig in onze samenleving. Als moeder van twee tieners en geëngageerde vrouw, weiger ik mij neer te leggen bij een maatschappij waar geweld tegen vrouwen blijft voortduren. Fysiek geweld, verbaal, sociaal ..."

Ze benadrukt ook het belang van de aanwezigheid van het ABVV op dit soort manifestaties: "Wij zijn aanwezig en zullen altijd aanwezig zijn om te mobiliseren tegen alle vormen van geweld: discriminatie, ongelijkheid, seksisme, racisme, fascisme ...".

OOK OP DE WERKVLOER

Geweld tegen vrouwen vindt overal plaats, ook op de werkvloer. Volgens een enquête van het ABVV Luik en het vormingscentrum Promotion & Culture, was 62% van de ondervraagde delegees al

”

Ik weiger me neer te leggen bij een maatschappij waar geweld tegen vrouwen blijft voortduren

Estelle Ceulemans, algemeen secretaris van ABVV Brussel

getuige van seksistische grappen op de werkvloer. 60% van hen zegt opmerkingen over hun lichaam of gewicht te hebben gekregen.

De rol van de vakbond bij de bestrijding van geweld tegen vrouwen is cruciaal. Virginie, delegee ABVV-Metaal in een hoofdzakelijk mannelijk bedrijf, bevestigt dit: "In ons bedrijf werden mannelijke werknemers betrappt die zich in de vrouwentoiletten verstopten om vrouwen te filmen."

"Er was nog een ander ernstig incident: één werknemer toonde zich naakt aan de schoonmaaksters. In beide gevallen moesten we ingrijpen zodat de vrouwen zich opnieuw veilig zouden voelen op de werfplek."

Virginie heeft een boodschap voor al deze vrouwen: "Wees niet bang om van je te laten horen. Dit geeft anderen die hetzelfde hebben meegemaakt, de kans om ook naar buiten te treden. Je bent niet alleen, dit gaat ons allemaal aan. We moeten samen vechten tegen dit onaanvaardbare geweld."

DE GEWELDMETER VAN HET ABVV

Het ABVV maakte van de gelegenheid gebruik om zijn geweldmeter te promoten. Met dit eenvoudig instrument kan je meten in hoeverre een op de werkvloer waargenomen gedrag gezond of giftig is voor de betrokken persoon.

Om de geweldmeter te bestellen of posters te ontvangen voor in je bedrijf, kan je contact opnemen met de afdeling gender van het ABVV op gendermainstreaming@abvv.be. ◀

Manifestatie voor genderneutrale pensioenhervorming



Actie aan de pensioentoren: met de pensioenhervorming van de federale regering dreigen vooral vrouwen uit de boot te vallen.

De federale regering besliste in juli om het minimumpensioen te koppelen aan een bijkomende voorwaarde van 20 jaar 'effectieve tewerkstelling'. Dit betekent dat één op zeven van de huidige vrouwelijke rechthebbenden gemiddeld €440 per jaar zal verliezen. Vakbonden en vrouwenorganisaties eisen een grondige bijsturing om de negatieve impact op de vrouwenpensioenen te neutraliseren.

Werknemers en zelfstandigen hebben momenteel recht op 30/45-sten van het minimumpensioen na 30 jaar loopbaan, gelijkgestelde periodes tellen daarbij integraal mee.

De federale regering besliste deze zomer om een bijkomende voorwaarde van 20 jaar 'effectieve tewerkstelling' (uitgedrukt in dagen) in te voeren. Enkel de gelijkgestelde periodes voor moederschapsrust, borstvoedingsverlof, palliatief verlof en inactiviteit door handicap tellen daarbij als effectieve tewerkstelling.

Vakbonden en vrouwenorganisaties maken zich grote zorgen over de impact van de hervorming voor de pensioenrechten van laagbetaalde vrouwen. De pensioenkloof tussen mannen en vrouwen wordt groter. Bijna één op zeven van de toekomstige vrouwelijke rechthebbenden op een minimumpensioen verliest zo gemiddeld €440 pensioen per jaar.

Vakbonden en vrouwenorganisaties eisen een grondige bijsturing van de extra tewerkstellingsvoorwaarde. Het federaal regeerakkoord stelt immers dat de pensioenhervorming 'rekening moet houden met ongelijkheden tussen mannen en vrouwen'.

Selena Carbonero Fernandez, federaal secretaris ABVV: "Er zijn andere oplossingen voor de stijgende pensioenkosten, te beginnen met een verruiming van de bijdragebasis aan onze sociale zekerheid

door bijvoorbeeld een belasting op kapitaal. Dit is daarentegen een frontale aanval op de gelijkgestelde periodes, die nochtans een essentieel instrument zijn om de pensioenkloof tussen vrouwen en mannen weg te werken. Deze besparingen duwen de deeltijdse werknemers in de precariteit. Gisteren kwamen we in Brussel op straat tegen geweld tegen vrouwen. Dat houdt alle vormen van geweld in, ook economisch."

"Besparen met 25 miljoen euro is een druppel in de oceaan van pensioenen, maar een catastrofe voor diegenen die 440 euro per maand kunnen kwijtspelen."

Het ABVV vraagt om een hervorming die inderdaad de gelijkheid bevordert en de pensioenkloof wegwerkt. Dit betekent onder andere ouderschapsverlof, tijdskrediet, geboorteverlof, deeltijds werk met behoud van rechten en IGU (inkomensgarantie-uitkering) te beschouwen als effectieve tewerkstelling om zo de pensioenkloof te verminderen. ◀



4 redenen waarom de loonnormwet dringend herzien moet worden

ABVV mobiliseert ondertussen al jaren tegen het keurslijf van de loonnormwet, de zogenaamde wet van '96. Hier zijn een pak goede redenen voor. Hieronder lichten we de vier belangrijkste toe.

1. DE WET VAN '96 MAAKT DAT WERKNEMERS NIET KRIJGEN WAT ZE VERDIENEN.

In een rechtvaardige economie stijgen de lonen aan het zelfde ritme als de productiviteit. De Belgische loonstijgingen liggen ver achter op de productiviteit sinds 1996. De productiviteit steeg in reële termen met 26% sinds 1996, de lonen slechts 12% (in reële termen). Minder dan de helft van de productiviteitsstijging werd vertaald in een loonstijging. De loonwet draagt hier – door de onbestaande loonmarges – in belangrijke mate aan bij.

Toch zijn Belgische werknemers steeds productiever. Ze brengen met andere woorden steeds meer op voor de bedrijven. Het gedeelte van onze welvaart (geproduceerde meerwaarde) dat naar de lonen gaat, het loonaandeel in de economie, daalde sinds 1999 met +/- 10%, het winstaandeel (de winstmarge) steeg met +/- 10%.

De winstmarge is wat van de omzet overblijft als winst na aftrek van alle kosten. In 1999 bedroegen de winstmarges nog 35%. In het tweede kwartaal van 2022 stegen de winstmarges naar een historisch record, meer dan 45%. In vergelijking met onze buurlanden zijn de Belgische bedrijven extreem winstgevend. Enkel Nederlandse bedrijven kunnen een winstmarge voorleggen die hoger is dan 40%.

Conclusie: De productiviteit van werknemers gaat omhoog. De winstmarges van bedrijven nemen toe. Het loonaandeel in de gecreëerde rijkdom neemt af. Er zit dus structureel iets fout in hoe we onze welvaart verdelen. Om op lange termijn het evenwicht tussen lonen en winsten te herstellen is een fundamentele hervorming van de loonwet nodig.

2. DE WET VAN '96 GAAT IN TEGEN FUNDAMENTELE INTERNATIONALE RECHTSNORMEN.

Op 11 november gaf de internationale arbeidsorganisatie (IAO) een duidelijke aanbeveling aan België. De wet van '96 zorgt volgens de IAO voor een inbreuk op de fundamentele vrijheid van onderhandelen van de sociale gesprekspartners.

De IAO stelt dat de Belgische overheid te sterk tussenkomt in de loononderhandelingen en een veel te beperkend kader oplegt:

- Er wordt sinds 2017 een maximale loonmarge opgelegd via de CRB;
- De berekende loonmarges liggen zo laag dat de werkgevers geen enkele 'incentive' krijgen oman de onderhandelingstafel te komen;

- Het wetgevend kader is niet van tijdelijke aard, wat het nog enigszins had kunnen verantwoorden.

Conform de aanbeveling van de IAO moeten de sociale partners zélf bepalen binnen welke contouren hun loonoverleg verloopt. De IAO beveelt de federale regering dan ook aan om hier overleg rond op te starten.

3. DE WET VAN '96 ZIT RONDUIT ONEERLIJK IN ELKAAR.

De wet vergelijkt appels met peren. De wet van '96 vergelijkt de loonkosten in België met die in de buurlanden. Maar de vergelijking loopt mank. De loonkosten in België worden kunstmatig hoog ingeschat door het niet meerekenen van loonsubsidies (€9 miljard in 2020) en loonkostverlagende maatregelen vanuit de taxshift (€7,5 miljard). Dit laat foutief uitschijnen dat de loonkosten in België zo'n €16,5 miljard hoger liggen dan in werkelijkheid het geval is.

De Nationale Bank kwam wat betreft de taxshift echter tot een ontstellende conclusie. Het beleid van de regering-Michel om via een indexsprong en de verlaging van de loonkosten via de taxshift de concurrentiekracht te verhogen, miste z'n doel. Belgische ondernemingen gebruikten die ingrepen niet om hun prijzen te verlagen en aantrekkelijker te worden voor buitenlandse klanten, ze krikten met deze middelen hun winstmarges op.

4. DE WET VAN '96STROOKT NIET MET DE ECONOMISCHE REALITEIT.

Tijdens de coronacrisis bleek duidelijk dat al onze essentiële beroepen ondergewaardeerd zijn. Zij hebben een inhaalbeweging nodig zodat maatschappelijke meerwaarde zich opnieuw vertaalt in economische meerwaarde. De wet van '96 maakt dergelijke inhaalbeweging onmogelijk. Vrouwen, die oververtegenwoordigd zijn in die 'essentiële beroepen', zijn hiervan het grootste slachtoffer.

Heel wat bedrijven zijn op zoek naar werknemers en willen maar al te graag extra belonen om hun (knelpunt)vacatures in te vullen. De zogenaamde 'loondrift' is historisch hoog. Dit zijn verhogingen buiten de indexeringen en conventionele verhogingen, bijvoorbeeld verandering van barema of nieuwe functiebeschrijving.

De wil – en de economische noodzaak – is er om de lonen te verhogen, maar de loonwet maakt het onmogelijk om dit op conventionele wijze te bereiken. ◀

Teringslijders, vakbondslui en een sanatorium: 100 jaar De Mick

Waar (ruwweg) 1000 jaar geleden een galg stond, bloeide er 100 jaar geleden een 'symfonie van ijzer, beton en glas' open tot een revalidatie-, woon- en zorgcentrum voor de meest hulpbehoevenden. Hier richtten die van de Belgische Transportarbeiders Bond de Heropbeuring op, de vzw achter sanatorium De Mick.

TERINGLIJDERS AAN DE DOKKEN

Anno 1913 raast 'de tering', de gevreesde en dodelijke longtuberculose (tbc), door de Antwerpse dokwerkers en zeelieden. Maar liefst een vijfde van de bevolking lijdt aan deze sluipende moordenaar. Zieke arbeiders, verzwakt van het harde labeur, moeten zonder inkomen thuisblijven en besmetten hun gezin, hun familie en hun dichtbevolkte buurt. BTB-secretaris Georges Hendrickx schreef later: "De tering [...] eist wrekend hare tol, en stopt zo niet het graf, de ziekenhuizen vol."

Enkele BTB'ers starten met een teringslijderskas naar het voorbeeld van de diamantarbeiders en de metaalbewerkers. 'De Heropbeuring' - genoemd naar een gelijkaardig initiatief uit 1903 - werkt met ledenbijdragen om de tbc-patiënten te ondersteunen. De kas stuurt verzwakte kinderen naar buitenverblijven om aan te sterken.

WO I legt hun werking stil, maar in 1922 richtten ze een officiële vzw op, die van het OCMW-Antwerpen een groot terrein verwerft. De 29 hectare grond met hoeve vormen één van de mooiste parken van Brasschaat, ondanks de lugubere achtergrond van hun naam: de 'mickse' hoeve verwijst al sinds 1251 naar een ... mikgalg.

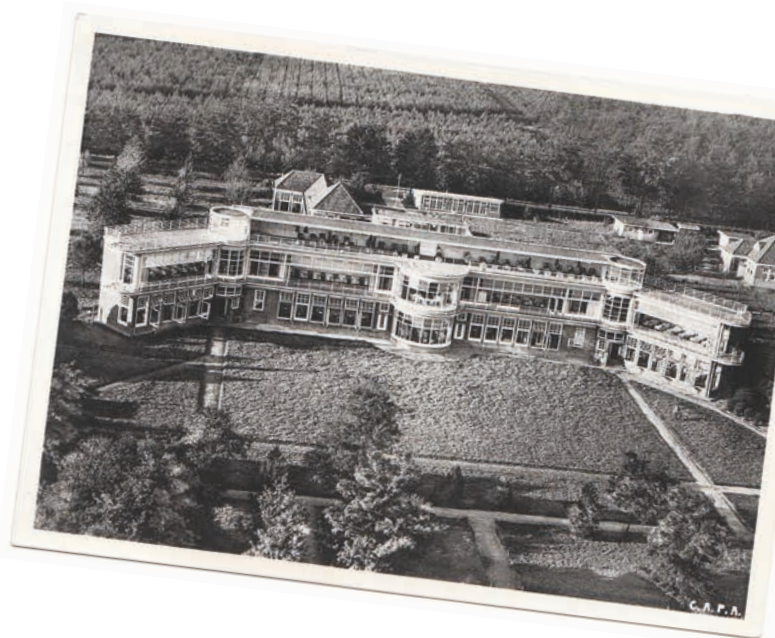
SANA DE MICK: SCHOONHEID, COMFORT EN WAARDIGHEID

In 1927 wordt er een eerste residentie gebouwd voor tbc-patiënten, ontworpen door de befaamde Antwerpse architect Eduard van Steenberghe. Sanatorium 'De Mick' opent in 1934: 'een symfonie van ijzer, beton en glas' die gebaseerd is op modernistische principes zoals 'licht', 'lucht' en 'contact met de natuur'. Het gebouw belichaamt 'de ultieme verwezenlijking van de missie van Heropbeuring: de zieke arbeiders krijgen niet enkel verzorging, maar ook schoonheid, comfort en waardigheid.'

Hij ontwerpt het vakbondspaviljoen voor de wereldtentoonstelling van 1930 te Antwerpen, en zal hieruit een standbeeld van Albert Poels - bekend van de Lange Wapper aan het Steen - meenemen. 'De sterke steunt de zwakke' vormt vanaf nu het hart van De Mick.

DE GOUDEN JAREN EN DE VERNIEUWING

Al na 7 jaar wordt er beslist om een volledige extra verdieping toe te voegen wegens de vele aanvragen om te komen 'kuren'.



Eind WO II wordt het gebouw gebombardeerd door de geallieerden wanneer de Duitse bezetter, tegen alle internationale afspraken in, afweergeschut op het dak plaatst. In 1953 verrijst De Mick op magistrale en modernistische wijze met 150 bedden. Ook qua werking blijft solidariteit hoog in het rode vaandel staan, met een uitmuntende kwaliteit aan de meest democratische tarieven van België.

Na de gouden jaren '50 en '60 gaat het bergaf met De Mick. Dure verbouwingen stapelen zich op, zeer efficiënte antibiotica zorgen voor een dalend aantal tbc-patiënten, en de sociale keuze van De Mick voor de meest hulpbehoevende patiënten - die in vele andere ziekenhuizen niet welkom zijn omdat ze 'te veel' kosten - betekent dat de kosten oplopen ... en de schulden ook.

Van 1995 tot 2005 wordt de Mick volledig gerenoveerd tot een modern woon- en zorgcentrum. In 2008 volgt De Vrije Vlinder, een gehandicaptenvoorziening voor mensen met een motorische handicap tengevolge van een niet-aangeboren hersenletsel, en in 2010 de palliatieve eenheid De Lotus. In 2015 komt het revalidatieziekenhuis onder ziekenhuis Klina te staan en wordt Campus De Mick.

100 jaar Heropbeuring

In 2022 viert de vzw haar honderdjarige bestaan en heet nu officieel 'De Mick'. Nog steeds worden er solidaire dromen waargemaakt, zoals zorgappartementen of cohousing voor jonge dementerenden. Zo blijft De Mick trouw aan zijn eeuwenoude motto: 'De sterke steunt de zwakken!'

➔ Naar aanleiding van het 100-jarige bestaan, heeft het Instituut voor Sociale Geschiedenis (Amsab-ISG) een inspirerende publicatie uitgebracht, te bestellen of downloaden op www.amsab.be. ◀

Maak het mee met Linx+



ABVV-partner in vrije tijd



RAUW, Sociale Fotografie Magazine 2022

'Rauw' is een gloednieuw jaarmagazine voor sociale fotografie, uitgegeven door onze sociaal-culturele partner Linx+. Het zijn 140 pagina's met de winnende foto's uit de Grote Prijs Sociale Fotografie en de wedstrijd Bewegen Fotografen, de verhalen achter de foto's verteld door de fotografen zelf, interviews met fotografen Carl De Keyzer, Hilde Braet en Karel Saelaert, en een kennismaking met de geschiedenis van de sociale fotografie in België.

Dit magazine vult een leemte op die ontstond na het verdwijnen van Snoecks. "Omdat we voelen dat er nood is aan nuance binnen onze huidige beeldcultuur en omdat we weten dat er nog veel verhalen onderbelicht blijven. En net dat is wat sociaal bewegende fotografen doen: onderbelichte thema's in vraag stellen, zichtbaar maken en het maatschappelijk debat voeden met hun kijk op de samenleving," zo kan je in het voorwoord lezen.

➔ 'Rauw' is voor 12,50 euro verkrijgbaar in de boekhandel en krantenwinkels, of kan rechtstreeks besteld worden via www.linxplus.be/rauw.

Wandel mee door de sociale geschiedenis

Ook in 2023 verwelkomt Linx+ je graag op gegidste Anders-Bekeken-wandelingen, die je telkens met andere ogen naar een bepaalde stad doen kijken – amusant, verrassend en leerrijk tegelijk, met de sociale geschiedenis als rode draad. Deelnemen kan voor 9 euro of 1,80 euro met UiTPAS-kansentarief.

➔ Ontdek het volledige programma met wandelingen in heel België, van de kust tot de Ardennen, op www.linxplus.be.

Beluister de nieuwe podcast 'Blik Historik'

Voor de vierde aflevering van de podcast 'Blik Historik' trokken we naar Brasschaat. Daar bouwde de BTB exact 100 jaar geleden een sanatorium. Duizenden havenarbeiders werden er verzorgd voor tuberculose of tering. Donald Weber (AMSAB-ISG) en Alfons Geeraerts weten er alles over. Ze vertellen honderduit over de noodzaak van een eigen sanatorium en hoe de patiënten verzorgd werden, maar ook over het omvangrijke sociale leven rond het sanatorium.

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

Lees het nieuwe nummer van Linxuit

Linxuit is het driemaandelijks magazine van Linx+. Het staat boordevol interviews, fotografie en tips voor boeiende vrijetijdsactiviteiten. Het decembernummer van 24 pagina's komt binnenkort uit. Je leest onder meer een interview met Donald Weber en Alfons Geeraerts over 100 jaar De Mick en maakt kennis met Constantin Meunier in de reeks 'Kunstenaars van de arbeidersklasse'. Verder lees je waarom het de moeite

loont om het Musée de la Vie wallonne in Luik te bezoeken en leer je het Genk Cité Koor beter kennen. Een exemplaar van de boekentip 'Antwerpen-Centraal: De spookkathedraal die per ongeluk bleef staan' kan je winnen met het kruiswoord.

➔ Lees Linxuit gratis online via www.linxplus.be/linxuit.

➔ Of ontvang een papieren exemplaar elke drie maanden in je brievenbus voor slechts 5 euro per jaar.



Samen tegen burn-out!

Zie jij op je werkvloer dat collega's risico lopen op een burn-out? Wil je daar iets aan doen? Je staat er niet alleen voor.

Vul onze checklist in. Tien vragen, meer is het niet! Zo krijg je meteen een eerste beeld van de risico's op burn-out bij jou op de werkvloer.

NEEM CONTACT OP MET JE DIVERSITEITSCONSULENT

Samen met jou gaan de diversiteitsconsulenten op zoek naar de oorzaken van burn-out op jouw werkvloer. Zo kom je te weten hoe je burn-out kan voorkomen en/of aanpakken.

Elke werkgever is verplicht maatregelen te nemen om psychosociale risico's te vermijden. Een risicoanalyse is een belangrijk middel daartoe. De werkgever moet de resultaten van de risicoanalyse op het CPBW bespreken. Het is daarom een sterk wapen voor ons.

Je diversiteitsconsulent ondersteunt je ook om het risico op burn-out ook zelf meten. Dit gebeurt met de Burn-out Assessment Tool (BAT). Deze BAT is een wetenschappelijk instrument met 33 vragen en kan op elke werkvloer gebruikt worden.

- ABVV-regio Antwerpen, 03 220 67 13, diversiteit.antwerpen@abvv.be
- ABVV Limburg, 011 28 71 52, diversiteit.limburg@abvv.be
- ABVV Mechelen+Kempfen, 014 40 03 60, diversiteit.mechelenkempfen@abvv.be
- ABVV Oost-Vlaanderen, 09 265 52 60, diversiteit.oostvlaanderen@abvv.be
- ABVV Vlaams-Brabant, 016 27 04 92, diversiteit.vlaamsbrabant@abvv.be
- ABVV West-Vlaanderen, 051 26 41 69, diversiteit.westvlaanderen@abvv.be

Vlaams ABVV – coördinatie diversiteitswerking, 02 506 86 72, diversiteit@vlaamsabvv.be

ABVV LOOPBAANBEGELEIDING HELPT INDIVIDUELE WERKNEMERS

Heb je collega's op het werk die langdurige stress ervaren? En voor wie het dreigt teveel te worden? Raad hen dan aan om contact te nemen met de ABVV-loopbaanbegeleider van hun gewest: abvvloopbaanbegeleiding.be.

**Is jouw werkvloer
in balans?**



DOE DE SCAN

ONZE
DIVERSITEITS-
CONSULENT
HELPT JOU
HIERBIJ



Jobbonus: mis niets waar je recht op hebt!

Loontrekkenden (werknemer of ambtenaar) met woonplaats in Vlaanderen, die maandelijks minder dan 2.500 euro bruto verdienen in 2021, kunnen een jobbonus ontvangen na registratie van hun rekeningnummer op (burgerprofiel.be/jobbonus).

HOE WEET JE OF JE RECHT HEBT?

- Iedereen die woont in Vlaanderen en werkt in België én recht heeft op de jobbonus krijgt hierover een officiële brief van de Vlaamse overheid via e-box (myebox.be) of per post. Je ontvangt tot twee herinneringen als je je rekeningnummer niet registreert. De laatste herinnering is altijd per post.
- Iedereen die werkt buiten België en woont in Vlaanderen, ontvangt géén brief, maar kan zelf een aanvraag indienen (lees meer over de procedure op www.vlaanderen.be/jobbonus/jobbonus-voor-grensarbeiders)

Je hebt tot eind 2024 om je rekeningnummer te registreren om je jobbonus voor het gewerkte jaar 2021 te ontvangen. Je hebt dus tijd om dit in orde te brengen.

LUKT HET REGISTREREN VAN JE REKENINGNUMMER NIET? HET ABVV HELPT JE!

We kunnen je helpen om je digitaal wegwijs te maken en helpen bij de registratie van je rekeningnummer. Zo open jij je recht op de jobbonus. Scan de QR-code en laat je gegevens achter in de contactbon. En wij maken een afspraak met je.

PS: Blijf alert voor valse mails en sms-jes over de jobbonus! Enkel de link burgerprofiel.be/jobbonus is de juiste om je rekeningnummer te registreren.



jobbonus?

Mis niets waar je recht op hebt!
 Registreer je rekeningnummer op
www.mijnburgerprofiel.be
 Hulp nodig? Maak een afspraak.

VLAAMS
ABVV een sterke vakbond is
broodnodig

Maak een afspraak:
abvvoopbeanbegeleiding.be/jobbonus/hulp/



Volg onze gratis ABVV-webinars

Met de zeer gesmaakte én gratis webinars van het ABVV krijg je duidelijke informatie over de rechten en mogelijkheden in jouw loopbaan.

Nieuw evenwicht in je loopbaan op 18 januari 2023 om 10u

Wil je opnieuw baas worden over je eigen loopbaan? Wil je meer tijd vrijmaken voor jezelf of voor (zorgbehoevende) familieleden? Zie je het niet zitten om voltijds te werken tot 67 jaar? Tijdens deze infosessie geven we informatie over onder andere tijdskrediet, thematisch verlof, zware beroepen, (vervroegd) pensioen, enzovoort.



Kies ik voor SWT? op 19 januari 2023 om 10u

SWT is niet meer het brugpensioen van vroeger. Uit een recente ABVV-bevraging blijkt dat er rond SWT nog veel verkeerde verwachtingen zijn bij onze leden. Overweeg je SWT? Dan informeer je je best grondig vooraf. Tijdens het webinar 'Kies ik voor SWT?' vertellen we je alles wat je moet weten om een weloverwogen keuze te maken.



Omgaan met stress bij een hoge werkdruk op 6 februari 2023 om 10u

Een hoge werkdruk kan leiden tot langdurige stress. Tijdens dit webinar krijg je inzicht in wat stress precies is en hoe je je situatie kan verbeteren. Op het einde kan je in de privéchat je persoonlijke vragen stellen aan een loopbaanexpert.

- ➔ Kan je niet live kijken? Weet dan dat je automatisch een heruitzending ontvangt (na inschrijving). Die bekijk je waar en wanneer je wil. Is dat niet handig?
- ➔ Ons team loopbaanexperten staat klaar met nog méér webinars én individuele dienstverlening. Neem een kijkje op onze website en ontdek hoe wij aan de slag gaan voor het juiste antwoord op de knoop in jouw loopbaan. Stel je vraag op www.abvvloopbaanbegeleiding.be of via 02 289 01 30 én wij nemen contact op met jou.



Meer oranje op straat

Vanaf 1 mei 2023 kleurt Brussel een beetje meer oranje. Een Europese richtlijn verplicht het gewest de aparte sortering van bioafval. Het gesorteerde bioafval moet dan in de typische oranje vuilniszakken of containers belanden. Dit geldt zowel voor de Brusselse gezinnen als voor de Brusselse bedrijven.

Dat is nodig, want ongeveer 40 procent van de inhoud van de witte zak (restafval) in Brussel bestaat uit bioafval en wordt dus gewoon verbrand. Als dit bioafval lokaal wordt gecomposteerd, zorgt dit voor minder transport en bij biomethanisatie kan het methaangas energie opwekken. Tijdens deze historische energiecrisis verdwijnt het aspect afval misschien naar de achtergrond, maar elke kilo bioafval die niet wordt verbrand en wordt gecomposteerd of vergist is een goeie zaak voor het klimaat.

GEZINNEN EN BEDRIJVEN

Ook al schat Brussel Leefmilieu dat gezinnen voor meer dan de helft van het bioafval verantwoordelijk zijn, toch kunnen bedrijven een reële impact hebben. In de Brusselse kantoren en non-food bedrijven kan jaarlijks meer dan tweeduizend ton bioafval worden verzameld. Naast de rechtstreekse impact, kan het goed sorteren en valoriseren van bioafval op de werkvloer ook een sensibiliserend effect hebben.

Het organiseren van een nieuwe afvalstroom in bedrijven brengt sowieso uitdagingen met zich mee, maar iedereen die al eens wat keukenafval heeft laten staan op een warme zomerdag kent de geurhinderen de verbazingwekkend snelle kolonisatie van fruitvliegjes. Vakbondsafgevaardigden dienen de directies er dus op te wijzen om degelijke procedures en materiaal te voorzien zodat het bioafval ordentelijk wordt gesorteerd en behandeld.

Om de bedrijven hierin bij te staan biedt Brussel Leefmilieu advies over het beheer van bioafval voor professionals met de 'facilitator bioafval voor professionals'. Deze geven advies, bieden expertise en antwoorden op vragen vanuit de bedrijven over bioafval het best kan worden beheerd.

BEDENKINGEN

Voor het milieuaspect wordt het initiatief vanuit de vakbonden dan ook toegejuicht, maar de Kyotogroep van het Brussels Intersyndicaal Netwerk voor Sensibilisering rond leefmilieu had toch wat bedenkingen bij de nieuwe regelgeving.

Zoblijft het wat contradictorisch dat het opgehaalde bioafval voorlopig helemaal naar leper wordt getransporteerd om te vergisten. Normaal brengt een nieuwe Brusselse biomethanisatiefabriek in 2026 daar verandering in.

Hoewel de meerwaarde van een bedrijfscompost als sensibilisering duidelijk is, is het haast onmogelijk voor een bedrijf om zelf een compost te starten. De strikte juridische, administratieve en sanitaire reglementering voor een bedrijfscompost smooit elk initiatief in de kiem.

Om de potentiële hinder te beperken is een frequente ophaling, meer dan één maal per week, van bioafval noodzakelijk. Ook zou tijdens hittegolven tijdelijk de verplichting om bioafval apart te sorteren moeten kunnen worden opgeschort.

Meer oranje op straat? Dan is sociaal overleg noodzakelijk! ◀



ACTIE, nu

De klimaatcrisis is hier. De opwarming van de aarde eist zijn tol. Overal ter wereld, ook in België, zien we de gevolgen. Extreme hittegolven, lange droogtes, meer overstromingen ... En het zijn altijd de meest kwetsbare bevolkingsgroepen die de grootste slachtoffers zijn.

Op zondag 23 oktober organiseerde de Klimaatcoalitie, waarvan het ABVV lid is, haar jaarlijkse klimaatmars. Niet minder dan 30.000 klimaatactivisten, jong en oud, trokken de straat op in onze hoofdstad.

Verandering is mogelijk. Wij eisen concrete acties om de verwoestende effecten van de klimaatverandering in te perken! Oplossingen waarbij niemand achterblijft, en een rechtvaardige transitie voor alle werknemers overal ter wereld.



De donut als model voor rechtvaardige transitie

Een duurzame economie kan enkel bestaan als ze respect heeft voor sociale en ecologische grenzen. Daarom is het belangrijk dat vakbonden en werknemers via het sociaal overleg betrokken worden.

VN-baas Guterres drukte het kernachtig uit op de meest recente klimaatop in Sharm-el-Sheik: "als we zo voortdoen zitten we op een snelweg naar de klimaathel." We weten dat elke tiende van een graad opwarming die we kunnen verhinderen een hele hoop ellende kan vermijden, maar toch lukt het voorlopig niet om de ambities verder aan te scherpen.

Ambitieuw klimaatbeleid is meer dan ooit nodig, want op een dode planeet zijn er geen jobs. De manier waarop we die klimaatambities waarmaken, is echter ook heel belangrijk en daarover gaat het concept rechtvaardige transitie (of in het Engels: just transition)

STRIJDPUNT VAKBONDEN WERELDWIJD

Het begrip rechtvaardige transitie staat in de klimaatakkoorden van Parijs en de Europese Green Deal en daar hebben de internationale vakbondskoepels hard voor gestreden. Het doel van een rechtvaardige klimaattransitie is niemand achter te laten, want alleen zo krijg je het nodige democratische draagvlak voor een doortastend klimaatbeleid. Sociaal overleg staat daarbij centraal.

Let op: rechtvaardige klimaattransitie gaat steeds over een combinatie van een ambitieus én sociaal klimaatbeleid. Het zijn immers ook de meest kwetsbaren die steeds de zwaarste gevolgen van de klimaatopwarming dragen.

TWEE GRENZEN

Hoe moeten we ons de duurzame economie die het einddoel is van een rechtvaardige transitie voorstellen? Het model van de donuteconomie dat door de Britse

econome Kate Raworth werd ontwikkeld, kan ons daarbij helpen.

Raworth stelt dat een economie slechts duurzaam is wanneer ze twee belangrijke grenzen respecteert: het ecologisch plafond en het sociaal fundament. Het ecologisch plafond gaat over de veilige grenzen van onze aarde. Hier komen zaken aan bod als klimaatverandering, chemische vervuiling, het gebruik van water.

Het sociaal fundament gaat over zaken zoals toegang tot energie, drinkbaar water, onderwijs, een waardige job, gendergelijkheid. De klassieke mensenrechten dus, waar we als vakbond al vele jaren voor strijden. Een duurzame economie bevindt zich binnenin de donut die gevormd wordt door de sociale en de ecologische grenzen.

PLAATS AAN TAFEL

Om te komen tot een rechtvaardige klimaattransitie zullen we als vakbond naast onze klassieke strijd dus ook oog moeten hebben voor de ecologische grenzen van onze planeet. We moeten hierbij niet van nul starten.

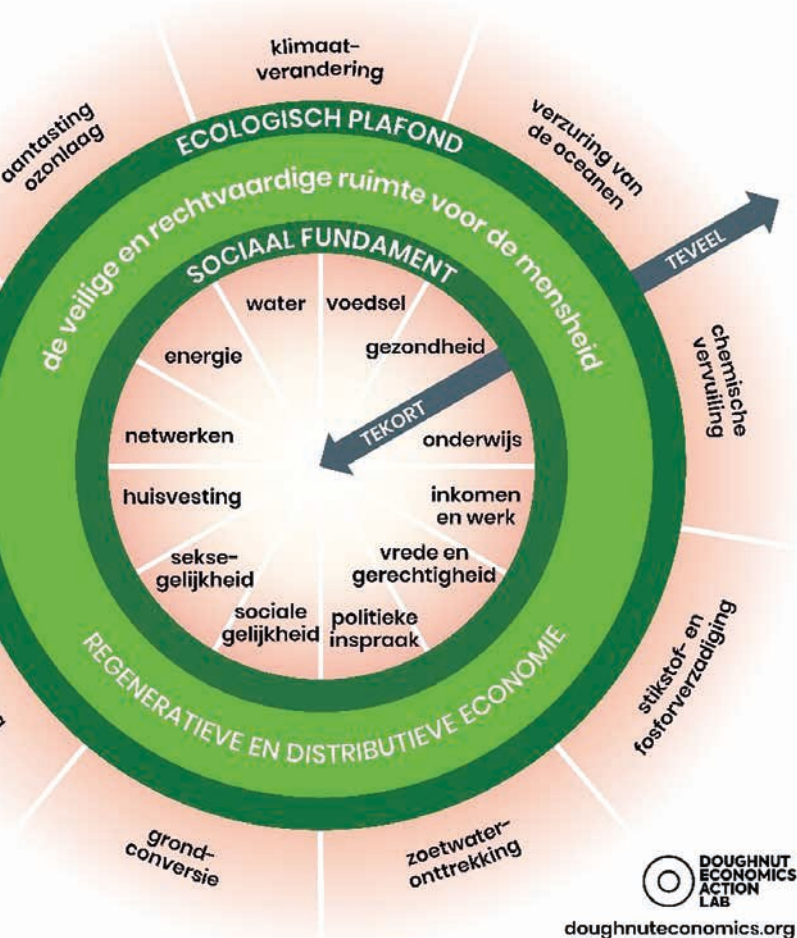
Bestaande inspraak- en informatierechten kunnen we ook gebruiken om rond klimaat te werken op alle niveaus van het sociaal overleg. Zo kunnen we klimaat meenemen als maatstaf bij discussies over investeringen in de ondernemingsraad of de bestaande informatierechten in het comité voor preventie en bescherming gebruiken om een zicht te krijgen op de klimaatimpact van het bedrijf. Op die manier maken we duidelijk dat de klimaattransitie niet enkel een zaak is van politici, wetenschappers en ondernemingen.

STAP IN DE GOEDE RICHTING?

Er worden op heel wat verschillende niveaus initiatieven genomen rond klimaat, of het nu gaat om maatregelen van de overheid of stappen in een bedrijf. Deze vragen kunnen je helpen om te bekijken of een maatregel een stap is in de richting van een rechtvaardige transitie of niet?

luchtvervuiling

vermindering
biodiversiteit



DE DONUT ALS SYNDICALE TOOL OP BEDRIJFSNIVEAU

Om een beter beeld te krijgen over hoe jouw werkgever scoort op de verschillende aspecten van de klimaattransitie kan je aan de slag met de bedrijfsdonut. Een syndicale tool gebaseerd op het donutmodel van Kate Raworth.

In deze tool krijg je aan de hand van verschillende thematische checklists (5 vragen per thema) een eerste beeld over hoe je bedrijf scoort op verschillende sociale en ecologische thema's. Het gaat om thema's zoals: energie, mobiliteit, water, maar ook om opleiding, diversiteit, veiligheid en gezondheid ...

Aan de hand van de donuttool kan je dus een beeld krijgen welke thema's je via het sociaal overleg op de agenda kan zetten. Om zo een stap te zetten in de richting van een rechtvaardige en klimaatneutrale toekomst, want elke stap telt.

- ➔ Je kan deze tool digitaal invullen via de link bit.ly/ABVV-donut, na enkele dagen ontvang je het resultaat met een kort verslagje in je mailbox. Een pdf-versie is beschikbaar op www.klimaatkameraad.be.

WERKNEMERS CENTRAAL IN DE RECHTVAARDIGE TRANSITIE

De klimaattransitie moet een 'rechtvaardige transitie' worden. Een 'just transition' in het Engels. "Die plaatst werknemers centraal, met aandacht voor sociale dialoog en werknemersinspraak. De 'just transition' biedt betere sociale bescherming, groene jobs, onderwijs en opleiding, en publieke investeringen in sociaal rechtvaardige oplossingen."

We kunnen de klimaatuitdaging aangrijpen om onze oplossingen naar voren te schuiven. Kwalitatieve, goed geïsoleerde woningen, goedkope, hernieuwbare energie in publieke handen, oerdegelijk openbaar vervoer, meer zekerheid over jobs van de toekomst met goede werkomstandigheden, gezonde voeding die voor iedereen betaalbaar is.

Daarom maakt ABVV ook deel uit van de Belgische Klimaatcoalitie, die meer dan 100 organisaties verenigt. Naast de vakbonden zijn er de jeugd- en milieubeweging, de Noord-Zuidbeweging, Grootouders voor het Klimaat ... Elk jaar is er een klimaatmars voor een ambitieuzer en sociaal klimaatbeleid.

De klimaatcrisis is een echt vakbondsthema. Het is een verhaal van klassentegenstellingen en klassenstrijd. We zijn het aan alle werknemers, van vandaag én morgen, verplicht om de klimaatstrijd aan te gaan om een betere wereld vorm te geven.

- **Ambitieuze?**

Om de opwarming van de aarde binnen aanvaardbare grenzen te houden is een ambitieus klimaatbeleid nodig. Vraag je dus af of de aangekondigde stap werkelijk leidt op een vermindering van de uitstoot op lange termijn, of gaat het eerder om promotionele schone schijn.

- **Sociaal rechtvaardig?**

Is de genomen maatregel haalbaar voor iedereen of zijn er groepen die uit de boot vallen? Of erger nog, bestraft deze maatregel mensen die niet de middelen hebben om te investeren in duurzame keuzes?

- **Democratisch?**

Kwam deze maatregel democratisch tot stand? Werden werknemers betrokken bij wijzigingen op de werkvloer? Worden de effecten nadien geëvalueerd en krijgen werknemers daarbij een stem?

- ➔ Wil je aan de slag rond klimaat op jouw bedrijf, maar heb je nog vragen? Dan kan je steeds een beroep doen op de ondersteuning van het milieuteam van het Vlaams ABVV. Contacteer ons op milieu@vlaamsabvv.be.

Onze man op de COP27: “Geen klimaatverandering, maar systeemverandering”

De jaarlijkse klimaatconferentie ging dit jaar door in het Egyptische Sharm-el-Sheikh. Onze man, Sacha Dierckx van de ABVV-studiedienst, was ter plaatse en bood een inkijk voor het thuisfront.

Hier ben ik dan: Sharm-el-Sheikh. Nooit gedacht dat ik hier zou komen, maar nu is het dus zover: COP27, ofwel de jaarlijkse Internationale Klimaatop. Elk jaar mag een andere landengroep de organisatie op zich nemen, en kunnen landen binnen die landengroep zich kandidaat stellen. Egypte was voor 2022 de enige kandidaat, en zo komt het dat Sharm-El-Sheikh gedurende twee weken wordt omgevormd tot Sharm-El-Show.

EVENTS EN ROOMS

Want dat is het op zich wel: een grote show, met sterren zoals de bekende staatshoofden, met paviljoenen van verschillende landen en organisaties waar er allerlei debatten en ‘side events’ plaatsvinden, en met ‘meeting rooms’ waarin de delegaties onderhandelen over verschillende thema’s.

Over de grond van de zaak zal je in die onderhandelingsruimtes waarschijnlijk niet zo veel horen. Zo zal je hier maar weinig horen dat het kapitalistisch systeem met zijn onstilbare winsthonger de grondoorzaak vormt voor de problemen van zowel de ‘planet’ als de ‘people’. En activisten zullen dan wel op de side events spreken over een vermogensbelasting of een overwinstbelasting, maar bij de officiële onderhandelaars staat dat helemaal niet op de agenda (al pleiten sommige armere landen wel voor een overwinstbelasting op de fossiele bedrijven).



KLEINE STAPJES VOORUIT

Ook al zal zo één COP (de ‘Conference of the Parties’) waarschijnlijk niet zo snel de wereld veranderen, toch blijft het nodig om ze te organiseren. Al was het maar omdat elke kleine stap vooruit een stap vooruit is. En dat is hard nodig, want uit alle rapporten die vlak voor de COP werden uitgebracht, blijkt dat de plannen van landen tot nu toe totaal ontoereikend blijken om de klimaatopwarming onder de 1,5 graden Celsius te houden.

Bovendien betekent een doelstelling nog geen actie, en gaapt er vaak een kloof tussen woorden en daden. Tot slot zijn er bij de doelstellingen vaak grote onzekerheden (zoals doelstellingen van armere landen die afhankelijk zijn van onzekere financiering uit rijkere landen).

STAKING

Op 9 november was er de algemene staking in België. Vanop COP27 was ik uiteraard solidair met de stakers. Maar belangrijker: de staking en de strijd tegen de klimaatontwrichting hier in Sharm-El-Sheikh zijn zeer nauw verbonden.

Ten eerste is er de gezamenlijke oorzaak en vijand: ons economisch systeem dat profit (winst) meer waardeert dan people (mensen) en planet (planeet), en hier in het bijzonder de winsten van de fossiele industrie, de grote multinationals zoals Shell, BP, ExxonMobil, Chevron, Total ... Die winsten swingen momenteel met de energiecrisis de pan uit. De eierzijde

is dat de facturen voor de bevolking gigantisch gestegen zijn.

Die grote multinationals zijn ook de voornaamste verantwoordelijken voor de klimaatontwrichting. Gedurende de laatste 50 jaar maakten de olie- en gasbedrijven bijna 3 miljard dollar winst per dag, blijkt uit onderzoek van prof. Aviel Verbruggen. Die winsten zorgen er niet alleen voor dat er zoveel investeringen in fossiele brandstoffen blijven plaatsvinden, maar geven de fossiele industrie ook een gigantische lobbymacht.

GEVOLG

Ten tweede zijn de gevolgen van zowel de klimaatontwrichting als van de energiecrisis ongelijk verdeeld: het zijn vooral de meest kwetsbare en arme groepen en werknemers die er de dupe van zijn. Bij de energiecrisis is dat zeer duidelijk: wie arm is, kan de prijsstijging veel moeilijker dragen. Maar bij de klimaatcrisis geldt precies hetzelfde.

We zitten helemaal niet in hetzelfde bootje als het gaat om de gevolgen van de klimaatontwrichting. Terwijl de rijken ook bij klimaatchaos veilig op hun luxejacht kunnen zonnekloppen, zullen kwetsbare groepen moeten proberen te overleven op een gammel vlotje dat elk moment kan zinken. Klimaat is een verhaal van klassentegenstellingen, zoals zelfs de Britse zakenkrant Financial Times erkent.

WIE GELD HEEFT ...

Wie in overstromingsgebied woont en geld heeft, kan verhuizen en een beter gelegen woning kopen of huren. Wie dat geld niet heeft, die zal telkens opnieuw met het gevaar en de miserie van de overstromingen geconfronteerd worden.

Wie het geld heeft, kan zijn/haar woning isoleren en renoveren om zich te beschermen tegen hittegolven. Wie dat geld niet heeft, zal meer en meer aan de hittegolven blootgesteld zijn.

Wie geld heeft, woont vaak in een groenere buurt, waarbij het groen ervoor zorgt dat de hitte tijdens hittegolven iets draaglijker is. Wie dat geld niet heeft, zal vaker in wijken wonen waar er onvoldoende groen is en het "hitte-eiland-effect" dus veel erger is.



Wie geld heeft, zal de stijging van de voedselprijzen wel kunnen dragen als er oogsten mislukken vanwege droogte en andere extreme weersomstandigheden. Wie het geld niet heeft, zal honger lijden of andere uitgaven moeten terugdringen.

WELVAART ONDER DRUK

Ten derde, we zien dat de huidige crisis de welvaart van de werknemers onder druk zet, en dat werkgevers de energiecrisis aangrijpen om de werkende klasse te verarmen, onder meer met hun pleidooi voor gerommel aan het indexmechanisme.

Hetzelfde zal gebeuren met het antwoord op de klimaatontwrichting, als we niet krachtig genoeg de klimaatstrijd aangaan. Met andere woorden: als de werkende klasse de klimaattransitie niet vormgeeft op een manier waarop de leefomstandigheden van de werkende klasse verbeteren, zal de transitie wel plaatsvinden op een manier waarop de werkende klasse achteruitgaat.

Het gaat hierbij nochtans om onze basisbehoeften: hoe we eten, hoe we wonen, hoe we ons verwarmen, hoe we onze elektriciteit opwekken, hoe we ons verplaatsen. Dat moet allemaal veranderen als we de klimaatontwrichting willen tegengaan. We kunnen de klimaatuitdaging dus aangrijpen om onze oplossingen naar voren te schuiven. Kwalitatieve, goed geïsoleerde woningen, goedkope, hernieuwbare energie in publieke handen, kwalitatief openbaar

vervoer, meer zekerheid over jobs van de toekomst met goede arbeidsomstandigheden, gezonde voeding die voor iedereen betaalbaar is ... Allemaal klimaatbeleid dat in het belang is van de werkende klasse, toch?

Dat betekent ook dat – net als de energiecrisis – de klimaatcrisis een echt vakbondsthema is, en dat we de klimaatstrijd moeten aangaan om een betere wereld vorm te geven. We willen een rechtvaardige transitie waarbij werknemers meer zeggenschap krijgen, een economisch systeem dat people en planet prioriteit geeft in plaats van profit. Geen climate change maar system change! Geen klimaatverandering, maar systeemverandering!

➔ Het uitgebreid verslag lees je op www.denieuwewerker.be. ◀



Tijdelijke werkloosheid energie in 4 vragen

Op 6 oktober is een wetsvoorstel aangenomen over tijdelijke steunmaatregelen naar aanleiding van de energiecrisis. Dit omvat een bijzonder stelsel van tijdelijke werkloosheid voor energie-intensieve bedrijven die door de stijgende kosten van aardgas en elektriciteit verliezen lijden. We zetten alles op een rijtje.

1

TIJDELIJKE WERKLOOSHEID ENERGIE: WAT, WANNEER, HOEVEEL?

Deze nieuwe regeling vormt een aanvulling op de reeds bestaande regelingen tijdelijke werkloosheid. Ze is van toepassing op zowel arbeiders als bedienden. Het dagelijkse bedrag van de werkloosheidsuitkering is vastgesteld op 70% van het gemiddelde dagloon (begrensd tot 3.136,46 euro per maand op datum van 01/11/2022) met een minimale dagtoeslag van 6,22 euro (geïndexeerd, te betalen door de werkgever of een Fonds voor bestaanszekerheid). De regeling geldt momenteel van 1 oktober 2022 tot en met 31 maart 2023 (verlengbaar).

2

OVER WELKE BEDRIJVEN GAAT HET?

Bedrijven die aan één van de volgende twee voorwaarden voldoen, vallen onder de regeling:

- Zij moeten grootverbruikers van energie zijn (ongeacht de sector), d.w.z. hun aankopen van energieproducten en elektriciteit bedragen ten minste 3% van de toegevoegde waarde in het kalenderjaar 2021.

OF

- Zij moeten kunnen aantonen dat de crisis gevolgen heeft voor hun bedrijf: hun uiteindelijke energierekening voor het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin zij van de regeling gebruik maken, moet verdubbeld zijn ten opzichte van de rekening voor hetzelfde kwartaal in het voorgaande jaar.

De werkgever moet een formulier indienen bij de RVA om te bewijzen dat hij aan één van de twee voorwaarden voldoet.

3

VOOR HOE LANG?

- Indien het bedrijf aan één van de criteria voldoet en de aanvraag indient, kan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig worden opgeschort gedurende maximaal vier weken; of de werkgever kan een deeltijds arbeidsregime invoeren gedurende maximaal drie maanden (indien minder dan 3 werkdagen/week of minder dan 1 werkweek/2 weken).
- Na afloop van deze periode kan het bedrijf zijn activiteiten weer helemaal of gedeeltelijk opschorten zonder opnieuw een voltijds werkregime in te voeren.

4

WAT IS DE PROCEDURE VOOR DE WERKNEMER?

De werknemer die de afgelopen drie jaar bij zijn/haar huidige werkgever al tijdelijk werkloos was, hoeft niets te doen in geval van tijdelijke werkloosheid in een energie-intensief bedrijf. Er hoeven geen documenten te worden ingediend.

Daarentegen moet een werknemer die de afgelopen drie jaar nog niet tijdelijk werkloos is geweest, een aanvraag voor een uitkering indienen via zijn plaatselijk ABVV-kantoor.

Wie daarentegen van werkgever gewijzigd is en voor de eerste maal tijdelijk werkloos wordt, dient wél een aanvraag in te dienen.

- ➔ Je kan ook een aanvraag indienen via www.tijdelijkwerkloos.be

Het klimaat, een vakbondskwestie?

De Algemene Centrale – ABVV is vastbesloten zich krachtig in te zetten voor de klimaatproblematiek. Maar is het klimaat echt een vakbondskwestie?

Ja, want...

- Klimaatverandering is een realiteit: hetere en drogere zomers, mildere en nattere winters, extreme weersomstandigheden ...
- De broeikasgassen, uitgestoten door menselijke activiteiten, zijn daarvan de oorzaak.
- Onze levenswijze, consumptiegewoonten en productieprocessen moeten zich aan deze realiteit aanpassen. De arbeidswereld is dus rechtstreeks betrokken. Het gaat om al onze sectoren:
 - de industrie: is energieverblindend + sommige processen stoten een grote hoeveelheid broeikasgassen uit;
 - de bouw: onze manier van bouwen en renoveren moet veranderen;
 - de dienstensectoren (bewaking, schoonmaak, ...): zijn op andere sectoren 'geënt'.
- Op elk bestuursniveau wordt er een klimaatbeleid gevoerd. Op het niveau van de EU wordt ernaar gestreefd de uitstoot van broeikasgassen tegen 2030 met 55% te verminderen (ten opzichte van 1990) en tegen 2050 een netto-uitstoot van nul te bereiken. Dit betekent dat de uitstoot elk jaar met 10% moet dalen

Ja, maar...

- Fossiele brandstoffen (kolen, olie, gas) zijn de oorzaak van de uitstoot van broeikasgassen, maar staan ook aan de basis van de industriële ontwikkeling. De uitdaging voor de komende jaren bestaat erin een economie op te bouwen die gebaseerd is op andere energiebronnen (zon, wind, water) en tegelijk het welzijn van iedereen garanderen (rechtvaardige transitie).
- Bij Rechtvaardige Transitie worden milieu- en sociale uitdagingen aan elkaar gelinkt. Als vakbond is het onze verantwoordelijkheid erop aan te dringen dat de sociale dimensie van de Rechtvaardige Transitie op voet van gelijkheid wordt behandeld met de milieudimensie. Om dus evenveel belang te hechten "aan het einde van de maand als aan het einde van de wereld".
- Veel studies wijzen erop dat de omschakeling van een op fossiele brandstoffen gebaseerde economie naar een economie gebaseerd op hernieuwbare energie, het totale aantal jobs zou doen toenemen. Het zullen niet noodzakelijkerwijs dezelfde jobs zijn. Onze vakbondsstrijd moet erop gericht zijn dat de "nieuwe jobs" even goede arbeidsvoorwaarden bieden als de "oude". We zullen ook alert moeten zijn op het ontstaan van nieuwe gevaren voor de gezondheid en veiligheid op het werk.

Om deze uitdagingen beter te kunnen aanpakken, heeft de Algemene Centrale een interne coördinatie Arbeid-Milieu-Klimaat in het leven geroepen. Doel is een plaats te zijn voor uitwisseling en debat over concrete uitdagingen in verband met milieu en klimaatkwesties in de arbeidswereld. Met de hulp van onze studiedienst en externe deskundigen analyseren wij ook de gevolgen van het klimaatbeleid voor de toekomst van onze sectoren.

Wij achten het immers van essentieel belang dat er een vakbondsvisie op het klimaatbeleid wordt ontwikkeld en dat op toekomstige omwentelingen wordt geanticipeerd.



Taalcursussen voor integratie en veiligheid

De rol van een delegee is veelzijdig en zijn werkveld is ruim. Dat blijkt nogmaals uit de ervaring bij Kingspan, een chemiebedrijf in Limburg. De vakbondsdelegatie in het bedrijf zag dat de taal een probleem werd op de werkvloer en besloot in te grijpen. Peter Mathieu, werknemer bij Kingspan en delegee van ABVV Scheikunde, en Tim Peeters, secretaris van de Algemene Centrale – ABVV Mechelen-Kempen vertellen er ons meer over.

Sinds anderhalf jaar is er bij Kingspan een nieuw bestuur aanwezig. Alles gaat vlotter op vlak van syndicale contacten, overleggen en nog veel meer. Afgelopen voorjaar kwam de taalproblematiek naar voren. Voor Peter werd het probleem nijpend: “Er zijn 150 werknemers in ons bedrijf. Vroeger was er echt een familiale band, nu verstaan veel werknemers geen Nederlands. Dat is duidelijk te zien tijdens de pauzes, wanneer ze zich per taal groeperen.”

“Het probleem is niet enkel aanwezig bij Kingspan en ook niet enkel in de scheikunde”, zegt Tim. “De lessen zijn heel belangrijk voor de integratie in het bedrijf, maar ook in de maatschappij. Op vlak van veiligheid is het ook belangrijk dat werknemers Nederlands begrijpen.”

Peter bevestigt. “Het is al gebeurd dat iemand zijn smartphone meenam in een explosieve ruimte, omdat hij geen Nederlands kon lezen.”

LAAGDREMPELIG

Het idee van Tim om Nederlandse lessen aan te bieden, kwam dus als geroepen. De VDAB organiseert de lessen en I-Diverso (een organisatie gespecialiseerd in inclusief ondernemerschap) zorgt voor een leerkracht. In de klas zitten een zestal leerlingen, elk met hun eigen achtergrond en vorderingen.

Het doel van de kleine klas is dat de leerkracht een heel persoonlijke aanpak kan voorzien. De lessen worden ondersteund met afbeeldingen en gebaren zodat elke leerling, ongeacht zijn achtergrond, kan volgen. Elk individu krijgt een persoonlijke evaluatie, sommigen zullen nog lessen nodig hebben, anderen zullen ‘geslaagd’ zijn. Die laatsten mogen uiteraard ook nog steeds de lessen bijwonen.

Tim vertelt ons dat de lessen om de twee weken doorgaan: telkens één uur tijdens de werkuren (en dus betaald) en één uur na de werkuren. Deelnemen is volledig vrijwillig. “Het grote voordeel is dat de lessen op de werkvloer gebeuren. De mensen moeten zich niet verplaatsen na hun werk. De drempel ligt dus heel laag”, aldus Tim.

GOEDE START

“In september zijn we gestart met de eerste lessen. We waren aangenaam verrast met het aantal inschrijvingen. Het groepje dat de lessen al volgt, is alvast heel enthousiast. Toen ze de eerste keer buitenkwamen, staken ze meteen een duim omhoog”, herinnert Peter zich.

“We hebben nu al twaalf nieuwe inschrijvingen. Mogelijks zullen we in de toekomst met een beurtrol voor verschillende klassen moeten werken of zullen er meer leerkrachten bijkomen. Zolang er interesse is, blijft het project lopen.”



SAMENWERKING BTB EN ABVV-METAAL BIJ WALLENIUS WILHELMSSEN LOGISTICS

“Als we niet samenwerken, krijgt de werkgever vrij spel”

In de Zweeds-Noorse rederij Wallenius Wilhelmsen Logistics in Zeebrugge zijn BTB en ABVV-Metaal twee handen op één buik. Terwijl de werkgever er een verdeel-en-heerspolitiek voert, staan de twee vakbonden dankzij hun intensieve samenwerking sterker dan ooit.

BTB-delegee Denis Paelinck: “Zo helpen we onze leden nog beter verder en konden we al veel oneerlijke situaties vermijden.”

ANDERE STATUTEN, ZELFDE WERKOMGEVING

Denis Paelinck: “In Wallenius Wilhelmsen Logistics (WWL) komen vier paritaire comités samen: haven, bedienden, logistieke steun voor de haven en de metaalbouw. Ook al hebben de medewerkers uiteenlopende statuten, onze mensen werken op dezelfde kaaien en eten in dezelfde refters. Dus beslist de werkgever iets voor de ene doelgroep? Dan is de kans groot dat er ook een impact is voor de andere arbeiders.”

“Zo is de samenwerking tussen BTB en ABVV-Metaal op het bedrijf in de loop van de jaren gegroeid. We delen alle informatie van vergaderingen en gesprekken, signaleren problemen of plannen die we oppikken in de wandelgangen, verwijzen werknemers met vragen naar elkaar door en spreken gemeenschappelijke standpunten af.”

GEEN RESPECT VOOR SOCIAAL OVERLEG

Werner Schmitt, delegee voor ABVV-Metaal: “Op die manier staan we veel sterker tegenover het management. Want bij WWL is het sociaal overleg nog altijd niet vanzelfsprekend. De werkgever ziet ons echt als een vervelende luis in de pels. Sociale wetgeving lijkt voor hem niet van toepassing te zijn.”

“Zo misbruikt het bedrijf het systeem van de uitzendarbeid. Elk jaar duurt het tot april vooraleer de medewerkers hun ecocheques uitbetaald krijgen – 4 maanden te laat. Ook de uitbetaling van de woon-werkvergoedingen laat te vaak op zich wachten. Ontslagen werknemers komen in de problemen met hun uitkering omdat het bedrijf eindeloos treuzelt met het C4-formulier. En zo kan ik nog wel doorgaan met de voorbeelden. Als vakbond moeten we voortdurend alert blijven.”

VERDEEL EN HEERS

Marino Doebbels, hoofddelegee voor ABVV-Metaal: “Als we niet samenwerken, zou de werkgever vrij spel krijgen. Een concreet voorbeeld: WWL investeert in een gloednieuwe terminal. Tegen ons werd gezegd dat die kaai alleen gebruikt zal worden voor logistiek werk, zoals stockeren, auto’s wassen ... Maar Denis kreeg deze week een cao in handen waaruit blijkt dat er ook activiteiten zullen plaatsvinden zoals schuren, spuiten en monteren. Het bedrijf probeert met andere woorden om koetswerk te laten uitvoeren door logistieke arbeiders tegen een lager loon.”

”

Tenslotte horen we allemaal bij diezelfde rode vakbond

”

Ook al is de structuur van BTB en ABVV-Metaal anders, samenwerken loont



“Ze voeren een verdeel-en-heerspolitiek door andere informatie door te geven aan onze twee vakbonden. Dat is buiten ons gerekend. We geven die informatie aan elkaar door en trekken aan hetzelfde zeel. De cao zoals die nu is opgesteld, komt er niet door.”

SAMEN ACTIEVOEREN

Denis Paelinck: “Na de crisis kreeg Marino in de ondernemingsraad te horen dat de bedienden een premie zouden ontvangen voor het zware coronajaar 2020. Hij heeft mij toen direct ingelicht. Onze haven- en metaalarbeiders waren in coronatijden verplicht om te blijven werken op de kaaien, terwijl de bedienden thuis konden werken. Die premie was zuivere discriminatie. Toen de werkgever niet wilde weten van een premie voor iedereen, hebben we samen actie gevoerd en legden we het werk neer. Daardoor hebben we die premie toch binnengehaald.”

BETERE DIENSTVERLENING VOOR LEDEN

Marino Doebbels: “Op het ABVV-Metaalcongres in Antwerpen hoorden we veel twijfels over de samenwerking tussen BTB en ABVV-Metaal. Het zou de werkdruk op de metallo's vergroten en er zouden te veel verschillen zijn in structuur en organisatie. Maar die verschillen hoeven ons toch niet tegen te houden om informatie te delen en samen te werken waar het kan? We zien het hier elke dag op de werkvloer: samen leveren we een betere dienstverlening aan onze leden. Want voor hen maakt het niet uit wie hen helpt. Die hokjes moeten wij zelf ook vaker wegdenken. Tenslotte horen we allemaal bij dezelfde rode vakbond.”

”

We delen informatie en spreken
gemeenschappelijke standpunten af

De herfsteditie van ons digitale magazine MagMetal is uit en het is een klepper van formaat geworden.

Surf naar www.abvvmetaal.be en lees het nu!



DE NIEUWE
MAGMETAL
IS UIT **DOWNLOAD NU!**





BTB blijft lobbyen bij officiële instanties om tot betere wetgeving te komen

BTB-voorzitter Frank Moreels

BTB-ABVV tekent historisch akkoord met Uber

Het is een primeur in België. Op 20 oktober ondertekende BTB-ABVV een historisch akkoord met Uber. De bezorgers van de multinational kunnen zich voortaan laten vertegenwoordigen als zij dat wensen. We spraken met BTB-voorzitter Frank Moreels.

Wat staat er in het akkoord tussen BTB en Uber?

Frank Moreels: "De multinational erkent ons vanaf nu als vakbondsorganisatie die de chauffeurs en koeriers die voor hen werken, vertegenwoordigt. Dit betekent dat zij sociale dialoog aanvaarden, dat wij kunnen ingrijpen binnen het bedrijf, dat wij tussenbeide kunnen komen bij een geschil tussen Uber en individuele chauffeurs... Kortom, wij kunnen de bestuurders vertegenwoordigen en hun rechten verdedigen. We praten over 2.500 chauffeurs en 3.000 koeriers in België die voor Uber werken, dat is een enorme groep! En we weten dat ze de bescherming van de vakbond nodig hebben.

Waarom is dit een historisch akkoord?

"Het akkoord kan als historisch beschouwd worden omdat het een primeur is voor België, zo'n overeenkomst tussen een platformbedrijf en een vakbondsorganisatie. In die zin is het een akkoord dat buiten de platgetreden paden valt."

"In het verleden hebben we nogal wat ruzies gehad met Uber. Onder het regime van Kalanick, de voormalige CEO van Uber, wilde het bedrijf niets te maken hebben met een sociale dialoog met de vakbonden. Integendeel, we werden gezien als de vijand. Dat is veranderd onder Dara Khosrowshahi. Zij volgen niet langer de weg van het conflict, maar zoeken naar een sociaal overleg."

"Maar laat ons duidelijk zijn, we zijn niet getrouwd met Uber. Dit is een overeenkomst zoals de vele honderden andere regelingen die we hebben met werkgevers in de transport- en logistieke sector. Een overeenkomst sluiten betekent niet dat we geen tegenstrijdige belangen hebben. Het betekent ook niet dat we het over alles eens zijn. Wij blijven ervan overtuigd dat de chauffeurs die voor Uber werken, werknemers zijn. En we zullen er met hand en tand voor blijven vechten dat ze dat statuut krijgen. Het maakt niet uit wat Uber daarvan denkt. Net zoals we zullen blijven vechten voor een EU-richtlijn die alle platformwerkers beschermt."

Hoe is het akkoord tot stand gekomen?

"In feite was het onze internationale organisatie, de International Transport Workers' Federation (ITF), die medio februari 2022 een memorandum van overeenstemming met Uber afsloot. Het was dit akkoord dat voor ons hier in België de deur opende naar onderhandelingen."

"De Britse (GMB) en Australische (TWU) vakbonden gingen ons voor. Zij waren de eersten die met Uber spraken en overeenkomsten sloten. Dit overtuigde ons ervan dat het memorandum tussen Uber en ITF meer was dan alleen maar woorden om een slechte naam te zuiveren."

"Door in verschillende delen van de wereld sociaal overleg aan te gaan, bleken zij echt bereid tot een engagement. Dus namen we de gok en testten hun ernst. En na soms zware onderhandelingen zijn we erin geslaagd een aanvaardbare overeenkomst te sluiten."

"Is het een ideale overeenkomst? Neen, het is een compromis, zoals elke overeenkomst. We krijgen nu de kans om te testen of Uber zijn woord zal houden. Wordt vervolgd!"

Wat zijn de eerste reacties op dit akkoord?

"We hebben veel felicitaties en aanmoedigingen ontvangen. Deze positieve reacties benadrukken de moed die wij nodig hadden om dit avontuur aan te gaan. En het is waar dat we een risico nemen. Zal Uber zich houden aan zijn belofte om de situatie van zijn chauffeurs en koeriers te verbeteren door middel van een sociale dialoog? De toekomst zal het uitwijzen."

"Natuurlijk zijn er ook negatieve reacties. De reactie van GTL en andere werkgeversorganisaties van taxibedrijven deden me lachen. Ze eisen dat we ons verantwoordelijk maken in het paritair comité. Dit is verrassend voor een organisatie die niet geïnteresseerd is in sociale dialoog, die weigert collectieve arbeidsovereenkomsten te ondertekenen ...

”
Dit akkoord valt buiten de platgereden paden





”

De 2.500 chauffeurs en 3.000 koeriers die in België voor Uber werken, kunnen nu rekenen op de bescherming van de vakbond

noch in het paritair comité, noch in de ‘gewone’ taxibedrijven. Voordat je anderen de les leert, geef zelf eerst het goede voorbeeld ...”

“Martin Willems, woordvoerder van de ‘United Freelancers’ (afdeling van het ACV), hekelt blijkbaar dat we een overeenkomst tekenen om de rechten van werknemers bij Uber te verdedigen. Maar als wij als vakbond het niet doen, wie dan wel? Wij volgen het goede voorbeeld van de New Yorkse vakbond die taxi- en platformchauffeurs (zoals Uber, Bolt, Lyft...) in dezelfde organisatie organiseert. Want we zijn tenslotte allemaal arbeiders, we hebben er geen belang bij verdeeld te zijn.”

Zullen de arbeidsomstandigheden van Uber-koeriers en -chauffeurs concreet veranderen?

“Momenteel moeten koeriers en chauffeurs zichzelf vertegenwoordigen als ze een geschil hebben met hun werkgever. Voor ons is Uber duidelijk een werkgever. Dit is niet altijd gemakkelijk. De bijstand en de hulp van een vakbondsvertegenwoordiger zal echt een pluspunt zijn. De individuele werknemer kent zijn rechten niet altijd en kan zich geïntimideerd voelen. De hulp van een vakbondsvertegenwoordiger zal hen helpen te krijgen waar ze recht op hebben.”

“Maar er zijn ook kwesties van veiligheid op de werkplek en arbeidsomstandigheden die met Uber kunnen worden besproken. Wij zijn vastbesloten onze rol te spelen bij het boeken van vooruitgang op dit gebied. Meer transparantie in de werking van het algoritme is ook een van onze aandachtspunten. Dus ja, er is veel werk aan de winkel. Des te meer reden voor ons om deze overeenkomst te ondertekenen, de rechten van Uber-werknemers moeten worden verbeterd, en wij zullen onze rol spelen.”

Zijn er in de toekomst andere overeenkomsten met andere platformen mogelijk?

“Uber wil – samen met ons – stappen zetten naar andere platformbedrijven zodat ook zij het sociale overleg opstarten. Een gezamenlijke aanpak is in dit verband interessant.”

“Maar de overeenkomst zelf zou ook een precedent kunnen zijn dat de weg wijst voor andere platformen om zich op het pad van de sociale dialoog te begeven, in plaats van vast te houden aan voorbijgestreefde standpunten.”

“In ieder geval zullen wij als BTB blijven lobbyen bij de officiële instanties om tot betere wetgeving te komen. Het is belangrijk dat we op Europees niveau een richtlijn krijgen die dicht bij het oorspronkelijke voorstel van de commissie blijft en die voorziet in een beter statuut voor platformwerknemers. Wij willen niet dat dit voorstel verwatert tot een slecht compromis. En we zullen als BTB de confrontatie blijven aangaan met de platformbedrijven die weigeren met de vakbonden te praten. En nee, dit is geen dreigement, het is een belofte.” ◀

”

Als wij deze werknemers niet verdedigen, wie dan wel?



Transport



Minister Kitir bezoekt vakbond Amazon

Meryame Kitir, minister van Ontwikkelingssamenwerking en Grootstedelijk Beleid trok in september naar New York voor de algemene vergadering van de Verenigde Naties. Voor haar stond alles in het teken van sociale bescherming. Vandaag geniet immers de helft van de wereldbevolking geen sociale bescherming (geen verzekering tegen ziekte of werkloosheid, geen pensioen ...).

Op haar programma stond ook een ontmoeting met de allereerste vakbond van Amazon. Deze multinational is eigendom van Jeff Bezos, één van de rijkste mensen ter wereld. De arbeidsomstandigheden zijn er slecht en de lonen te laag. Als vroegere vakbondsvertegenwoordiger bij Ford Genk weet Meryame Kitir als geen ander dat de vakbond nodig is om de werkomstandigheden te verbeteren. Werknemers verdienen respect. Zij zorgen mee voor de welvaart. Ze hoopt dat de erkenning van de Amazon Labour Union (ALU) een eerste stap is richting betere werknemersbescherming in de VS.

De minister overhandigde ook een brief van ETF (de Europese transportvakbond) waarin voorzitter Frank Moreels volle steun toezegt aan ALU en hen uitnodigt tot samenwerking.





”

Ons verlanglijstje is alvast opgemaakt. We wensen iedereen fijne feesten en een vlotte, geïndexeerde jaarovergang

In januari zal het wat beter gaan

Het leven is duur. Gelukkig worden de lonen in veel van onze sectoren binnenkort geïndexeerd.

December is dure maand. Oké, velen hebben een eindejaars- en syndicale premie, maar die dekken niet de hoge uitgaven die december voor de meeste mensen meebrengt. De eindejaarsperiode en de bijhorende familiale gezelligheid komen met een kost. De lichten branden, de verwarming staat op en we zijn meer thuis. Ondertussen pieken de energieprijzen nog steeds. De cadeautjes betalen zichzelf niet.

INDEX COMPENSEERT MAAR DEELS ...

Het mag dan cadeautjestijd zijn, die indexering is geen cadeau. Vaak wordt de indexering ervaren als een loonsopslag, maar dat is ze allerminst: ze compenseert gewoon de stijgende levenskosten en daardoor het verlies aan koopkracht. En dan nog maar ten dele: de prijzen voor diesel en benzine aan de pomp, bijvoorbeeld, worden niet meegerekend in de automatische indexering. De index wordt namelijk berekend op basis van de prijs van een heel aantal producten. Sinds 1994, toen de zogenaamde gezondheidsindex werd ingevoerd, zitten onder meer brandstoffen voor de auto, alcohol en tabak daar niet meer bij.

Dat is een van de redenen dat het leven eigenlijk nog duurder wordt. De index compenseert dus eigenlijk niet volledig, maar gelukkig is er hij er nog ... al bestaat die nog niet voor iedereen.

... EN VAAK OOK LAAT

Werknemers uit de horeca, voeding en groene sectoren krijgen de automatische indexering pas in januari volgend jaar, terwijl de prijzen al sinds de coronacrisis aan een gestage opmars bezig zijn. Gevolg: een inflatie van 12 procent. Het leven is dus al maanden 12 procent duurder, terwijl wij nog tot 2023 moeten wachten op een compensatie.

Een jaar moeten wachten op een indexering van de lonen valt misschien nog te begrijpen in jaren met een normale inflatie (2%), maar momenteel is het gewoon een aanslag op elk gezinsbudget. Andere sectoren daarentegen indexereren de lonen meermaals per jaar.

Daarom ook dat in het uitvoerend bestuur van ABVV Horval strategieën worden voorbereid om bij de komende sectoronderhandelingen alternatieven naar voor te schuiven. In tijden van hoge inflatie willen we dat de lonen op verschillende momenten gedurende het jaar kunnen worden aangepast. Ook voor het patronaat heeft dit het voordeel dat zij de kostprijs

geleidelijker kunnen doorrekenen. Veel bedrijven rekenen intussen wel al hogere prijzen aan. Zo rekenen ze prijsverhogingen al door terwijl ze die pas maanden later in de lonen van hun werknemers moeten doorrekenen. Zo laten ze de werknemers mee de winsten financieren. Die prefinanciering is niet correct.

SOCIAAL OVERLEG ALS GARANTIE

Dit wordt een belangrijk punt bij de komende onderhandelingen op sectorniveau. Die onderhandelingen zullen niet eenvoudig worden. De werkgevers en de rechtse partijen ijveren voor aanpassingen van de index en een verdere loonblokkering door de handhaving van de wet van '96, zoals aangepast door de regering-Michel (MR, Open Vld, N-VA, CD&V) in 2017. Het ABVV zegt terecht nooit akkoord te zullen gaan met een stijging van de lonen met 0 procent in de komende twee jaar, terwijl de winsten van sommige ondernemingen recordhoogtes bereiken.

Op zo'n moment is het sociaal overleg de beste plaats om de welvaart van de werknemers en de gezondheid van de ondernemingen te garanderen. Werkgevers en vakbonden onderhandelen er doelgericht voor de sectoren die zij het beste kennen. De regering met haar tegenstellingen tussen links en rechts is daarvoor niet goed geplaatst. Zij werken op basis van compromissen en beslissen zo voor het geheel van het land, waardoor vele nuances noodgedwongen worden genegeerd.

De vakbonden hebben zich altijd al verantwoordelijk opgesteld bij de onderhandelingen en dit zowel in hun looneisen als in het streven naar goede werkomstandigheden. Dat de patroons de onderhandelingen willen laten afspringen en zo de regering dusdanig onder druk zetten om niet tot onderhandelingen te moeten komen in de sectoren, dat is pas onverantwoord. Zij vergeten dat wij hun winsten produceren én ze ook creëren met onze koopkracht.

MOOI CADEAU VOOR 2023

Zoek je nog een mooi cadeau voor onder de kerstboom? Wij stellen voor: vrije loononderhandelingen, een vermogensbelasting, betere combinatie arbeid-gezin, een verlaging van de pensioenleeftijd en lonen waar je goed van kan leven.

Je merkt het: ons verlanglijstje is alvast opgemaakt. We wensen iedereen fijne feesten en een vlotte, geïndexeerde jaarovergang.



STATUTAIR CONGRES WEST-VLAANDEREN

Conny Demonie herverkozen als gewestelijk secretaris

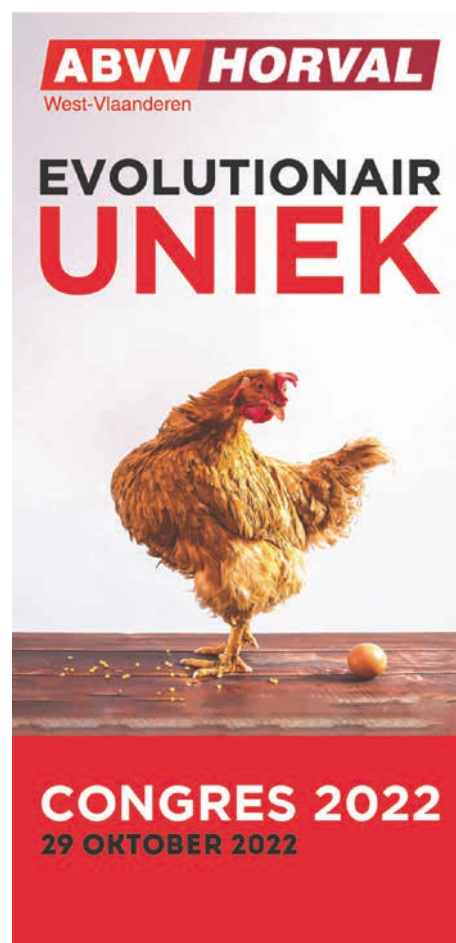
Na uitzonderlijke omstandigheden was West-Vlaanderen klaar voor een uitzonderlijk en vooral origineel congres. De kip – evolutionair uniek – stond symbool voor een trots verleden en het DNA van Horval West-Vlaanderen. Het ei weerspiegelt de toekomst en een nieuwe start.

Het is onder dit gesternte dat Conny Demonie, na de opening door voorzitter Marc Callens, de werkzaamheden schetste. Ze had aandacht voor de vele inspanningen die vaak onderbelicht blijven. Deze zijn evenzeer een vorm van militantisme, met als doel de werknemers te verdedigen en te ijveren voor een meer solidaire wereld. Want vakbondswerk is mensenwerk.

Aan de hand van panelgesprekken, gemodereerd door Geert Vynckier (militant Vandemoortele), werd die dag de syndicale werking verder uitgediept. Medewerkers beschreven hun werk in de regionale kantoren, secretarissen stonden stil bij de ondersteunende taken en delegees vertelden hoe zij de afgelopen periode hebben beleefd. Conclusie: de hectische maanden van de coronacrisis brachten veel solidariteit en groot engagement, maar eisten ook een zware economische en sociale tol.

Na haar herverkiezing bedankte Conny de militanten voor het vertrouwen en besprak ze de toekomst, met accent op nog meer dienstverlening voor de leden en extra ondersteuning aan de militanten. Een 360-graden werking, daar gaan ze in West-Vlaanderen voor.

Het congres werd afgesloten met een panelgesprek met de huidige federale covoorzitters Alain Detemmerman en Tangui Cornu, alsook de toekomstig federale covoorzitters Filip Feusels en Patrick Rehan. ◀



Op 1 december was er een eerste automatische betaling voor de sector Parken en Tuinen. Werknemers die in aanmerking komen voor een automatische betaling werden door het sociaal fonds Parken en Tuinen per brief geïnformeerd.

➔ Meer uitleg over het praktische verloop vind je op <https://www.horval.be/nl/sectoren/tuinbouw/actualiteit>

Makro: oneerlijkheid op alle niveaus

Het was al langer duidelijk dat de gloriejaren achter de rug waren bij Makro. Maar dit had niemand zien aankomen.

Sinds september 2022 zit Makro in de procedure van gerechtelijke reorganisatie (PGR). Deze maakt het mogelijk om de activiteiten geheel of deels over te dragen. Eerder dit jaar werden alle aandelen verkocht aan Bronze Properties, een bedrijf gelinkt aan de saneerder GA Europe.

VERBAZING

De BBTK heeft daarom altijd volgehouden dat de belangen van het personeel voorop gezet moeten worden. Ook de werknemers hebben zich steeds ingezet in de hoop om van Makro toch een succesverhaal te maken. Zij deden dit ondanks de rampzalige commerciële strategie, de ferme herstructurering, de helse druk op hen, de buitensporige polyvalentie en het gebrek aan respect voor het sociaal overleg.

De verbazing was dan ook groot toen het personeel hoorde dat de huidige CEO van Makro, Vincent Nolf, kandidaat-overnemer voor Metro is. Hij stond zelf aan het roer terwijl Makro en het personeel werden uitgezogen en wil nu het levensvatbare Metro overnemen. Hij heeft Makro eerst kapotgemaakt (door een rampzalige commerciële strategie) om nu goedkoop de restjes over te nemen. In die positie en met die kennis is Nolf uiteraard bevoordeeld ten opzichte van andere kandidaat-overnemers. Voor de BBTK is zijn kandidatuur dan ook onaanvaardbaar.

OVERNEMER

De directie van Makro – en dus Nolf – lijkt bovendien al vrijzeker van haar stuk. In principe is alles nog mogelijk. Er zou bijvoorbeeld een overnemer kunnen komen die alles overneemt. Er is in ieder geval nog niets beslist. Toch ontving het personeel al documenten waarin plakkaten zaten met het opschrift “Sluiting

winkel”. Dit zorgt voor een ongezonde context en de arbeidsvreugde is er in ieder geval niet op vooruit gegaan.

De PGR is nooit een droomscenario. In theorie bestaat deze procedure zodat er toch nog bepaalde delen van een bedrijf – en dus het personeel – overgenomen kunnen worden. In de praktijk zien we dat het een wettelijke manier is om een sterfhuisconstructie op te zetten. Men kiest de beste onderdelen (in dit geval Metro) en de rest wordt afgestoten. Wie niet overgenomen wordt en dus in de restvennootschap blijft, komt zo goed als altijd terecht in een faillissement. Dit komt neer op herstructureren zonder wet-Renault en op kosten van de gemeenschap via het Fonds Sluiting Ondernemingen (FSO) en de sociale zekerheid.

ACHTERPOORTJES

Makro maakt dan nog eens volop gebruik van alle mogelijke achterpoortjes om het personeel zo goedkoop mogelijk te dumpen. Het merendeel van de werknemers van Makro is er al jaren en heeft dan ook een aanzienlijke anciënniteit. Het FSO betaalt echter maximum 30.500 euro. Dat is veel minder dan waar de meesten recht op hebben.

De BBTK vraagt de Belgische overheid nogmaals om in te grijpen. De PGR is in strijd met de Europese regelgeving. Die stelt dat het enkel in zeer uitzonderlijke gevallen mogelijk is om niet het volledige personeel over te nemen. Het is onaanvaardbaar dat een Belgische wet sterfhuisconstructies legaliseert. Gezien de huidige context vrezende we dat dit een kwalijk precedent zal scheppen. Er zullen waarschijnlijk nog bedrijven in moeilijkheden komen. Het kan niet zijn dat het telkens de werknemers zijn die de rekening gepresenteerd krijgen.

WIJ SPRAKEN MET ENKELE WERKNEMERS DIE HUN KIJK OP DE ZAAK GEVEN



LAURENT, MAKRO LODELINSART

“Het personeel en de afgevaardigden voelen zich bestolen. Voor ons is dit diefstal. Aanvankelijk werd Makro verkocht als een zekere plaats. Wie bij Makro ging werken, was bijna zeker van een carrière. En hoe meer de jaren vorderden, hoe moeilijker het werd: de concurrentie, de werken in de buurt van de winkel.”

“De mensen leggen zich vandaag neer bij hun lot. Sommigen zijn afwezig. Velen volgen al opleidingen om een uitweg te vinden. Anderen zien het echt somber in. We zien veel huilende mensen. Het is moeilijk om dit dagelijks mee te maken. We voelden natuurlijk al langer dat er iets aan de gang was. We hoorden geruchten dat de algemene directie bezig was met eliminatie van personeel tegen een zo laag mogelijke kost. En voilà, in 2022 is het zo ver. Ze hebben het gevonden. Waarschijnlijk met een financiële constructie, dat is zelfs zeker. En zo zullen zij alle faciliteiten hebben om personeel te ontslaan zonder opzeg te moeten betalen.”



HILDE, MAKRO EKE

“We doen allemaal graag onze job, maar we zien die eindigen natuurlijk. Omdat er geen toekomst wordt geboden. Wel voor Metro, zoals we allemaal horen. Het is ook vooral de manier waarop. De directie had ons gewoon kunnen uitbetalen op basis van anciënniteit. Het zou ook hard geweest zijn, maar dan hadden we toch tenminste iets voor de toekomst. Dan konden we op ons gemak uitkijken naar een andere job. Nu hebben we niets gekregen als bedanking voor al die jaren inzet.”

“De directie praat bovendien alleen maar over continuïteit en intentie. Dat zijn twee woorden die ik begin te haten. Continuïteit van het bedrijf. Hoe kan je nu de continuïteit van een bedrijf staande houden als er geen zekerheid is? Maar toch verwachten ze continuïteit én flexibiliteit van het personeel om overal ingezet te worden waar we nodig zijn. We hebben trouwens een loongarantie gevraagd maar dat is geweigerd. Ik begrijp dat niet. Als ze toch nog iets willen doen voor het personeel, dan zou dat het minste zijn.”



NANCY, MAKRO DEURNE

“Makro was één grote familie. Het is daarom heel moeilijk om te zien hoe iedereen twijfelt. Ga ik ander werk zoeken? Moet ik wachten? Doe ik er goed aan om bij die nieuwe werkgever te tekenen? Enzovoort.”

“Ik weet niet welke raad ik de mensen moet geven. Wij kunnen ook niet in een glazen bol kijken. Wij dachten dat – mocht het echt slecht lopen – we toch tenminste onze opzeg zouden krijgen. Maar het is anders gelopen. Er is een hele omweg gemaakt door de nationale directie om er eigenlijk op uit te komen dat er dan misschien nog stukken van de winkel zouden overgenomen worden en de rest – zo hebben ze dat ook gezegd tegen het personeel – gaat naar het faillissement en de werkloosheid. Over die overnames wordt veel gespeculeerd. Sommige mensen willen dat nog maar dat zijn er heel weinig. De meesten zeggen ‘laat het gewoon stoppen’, zodat ze hun leven opnieuw kunnen oppakken, nieuw werk zoeken of iets anders kunnen gaan doen.”

Het gaat hier echt om sociale drama's. Veel van onze collega's hebben ook een sociaal leven dat zich in de winkel afspeelt. Bijvoorbeeld alleenstaanden die hun warme maaltijd in de kantine eten. Er zijn ook alleenstaande ouders die nu al de eindjes aan elkaar knopen. Wat gaat dat worden als ze werkloos zijn? Mensen hebben iets opgebouwd, een routine in hun leven, werk en privé tezamen, dat valt allemaal in duigen.”

”

Het personeel betaalde de rekening al in 2014 en 2016 al met twee Renault-procedures



MICHEL, MAKRO ALLEUR

“Er zijn mooie jaren geweest ... maar sinds een goeie tien jaar doet Makro het veel minder goed in België. Het personeel betaalde de rekening al in 2014 en 2016 al met twee Renault-procedures. Er zijn heel wat veranderingen geweest bij het management en de algemene directie. Met instabiliteit tot gevolg. We moeten niet bang zijn om het te zeggen: instabiliteit van het management die is ontstaan naarmate de omzet in België verslechterde. We hebben toch vier opeenvolgende algemeen directeurs gehad die, volgens mij, te laat op de kar zijn gesprongen.”

“Het is dan ook duidelijk dat de werknemers ontgoocheld zijn. Ze zijn bitter en hebben natuurlijk ook angst en stress. Het is elke ochtend wakker worden zonder te weten hoe het de komende weken en maanden zal gaan. Wij zijn geen machines, wij zijn mensen: het is niet evident. Als afgevaardigde proberen we alle informatie en vragen van de werknemers te kanaliseren en te ontvangen en daarop te reageren, terwijl we op dit moment, door de procedure en de PGR waarmee we te maken hebben, geen glazen bol hebben. We wachten af. Terwijl we opmerkingen maken en proberen zo aanwezig mogelijk te zijn, tijdens de regionale ondernemingsraden en als effectieve of plaatsvervangende delegees in de organen.”

2022



2023

Loading...

Het eindejaar komt in zicht ... En wie eindejaar zegt, zegt eindejaarspremie

Dankzij de syndicale strijd krijgen de werknemers van verschillende sectoren een eindejaarspremie. Het bedrag verschilt naargelang je sector en arbeidsregime. Om het je gemakkelijk te maken, plaatsten we een overzicht op onze website.

➔ Surf naar www.bbt.org/nl/fed/eindejaarspremies-2022 of scan de QR-code.



**KIJK JE UIT NAAR JOUW
EINDEJAARSPREMIE?**

SYNDICALE PREMIE?



**Bezorg ons snel jouw
formulier van het
sociaal fonds!**

Al het noodzakelijke ingevuld? Handtekening geplaatst? Rekeningnummer gecontroleerd? Prima! 👍
Voeg een briefje met je telefoonnummer en e-mail toe aan het formulier en bezorg het in een enveloppe aan:

- 👉 jouw ABVV-kantoor
- 👉 jouw ABVV-centrale
- 👉 jouw ABVV-afgevaardigde op het bedrijf

Stuur op met de post of deponeer in de brievenbus van jouw ABVV-dienstencentrum of centrale.
Het ABVV doet de rest.

INFO EN ADRESSEN:



ABVV
Regio Antwerpen

Algemene staking 9/11 in Antwerpen



Stadspiket werknemers schoonmaak en dienstencheques.



Toespraak Uwe Rochus, provinciaal algemeen secretaris ACOD Antwerpen-Mechelen-Kempen.

Voor échte loonsverhogingen. Weg



Militanten uit de bouw van Algemene Centrale Antwerpen-Waasland.



Piket ABVV-Horval Antwerpen aan Coca Cola.



Stakingspiket BBTk Antwerpen bij AXA.



Stakingspiket AC op de Scheldelaan.

WERKLOOSHEIDSUITKERING EN VAKANTIEGELD

Ben je sinds dit jaar volledig werkloos en nam je nog geen vakantiedagen op? Je uitkering van december zal een stuk(je) lager zijn.

VOOR WIE?

Je werkte in 2021 als arbeider of als bediende. Je werd inmiddels ontslagen én je kreeg bij ontslag vakantiegeld uitbetaald

voor niet opgenomen vakantiedagen of je ontving vakantiegeld via een vakantiekas.

Bleef je sindsdien volledig werkloos, dan betaalt de RVA je in 2022 geen uitkering voor de dagen waarvoor je vakantiegeld kreeg.

Nam je deze dagen niet op voor december 2022 dan worden ze automatisch in mindering gebracht van je uitkering van de maand december 2022. Deze zal dan een stuk lager zijn.

WAAROM?

Je kan geen uitkering krijgen voor dagen gedekt door het vakantiegeld dat je ex-werkgever of de vakantiekas betaalde. Dat is bij wet geregeld.

HOEVEEL VERLOFDAGEN?

Wil je weten hoeveel verlofdagen in december in mindering gebracht zullen worden? Bekijk dit in 'Mijn ABVV' via www.abvv.be/mijn-abvv.

Agenda

5 T.E.M. 7 DECEMBER 13.30U

Workshop Ontstressen

Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
 Inschrijven: 03 220 67 20
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

8 DECEMBER 13.30U

Heb ik recht op een werkloosheidsuitkering?

Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
 Inschrijven: 03 220 67 20
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

8 DECEMBER 13.30U

Aan de slag met VDAB.be

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

12 DECEMBER 12.30U

Hoe kan loopbaanbegeleiding me helpen?

Interactieve online sessie
 Inschrijven: 03 220 66 44
loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be

12 DECEMBER 14.00U

Waarom daalt mijn werkloosheidsuitkering?

Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
 Inschrijven: 03 220 67 20
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

14 DECEMBER 13.30U

Aan de slag met VDAB.be

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

15 DECEMBER 10.00U

Installeer samen de ItsMe-app & leer werken met MyABVV

Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
 Inschrijven: 03 220 67 20
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

19 DECEMBER 10.00U

Mijn Burgerprofiel: wat is dit?

Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
 Inschrijven: 03 220 67 20
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

MEER INFO?

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

Volg ABVV-regio Antwerpen en
 ABVV Mechelen-Kempen op 

20 DECEMBER 14.00U

Hoe vul ik mijn blauwe controlekaart in?

Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
 Inschrijven: 03 220 67 20
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

22 DECEMBER 14.00U

Werkloos: Wat nu?

Webinar
 Inschrijven: 03 220 67 20
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

26 DECEMBER

Verplaatste feestdag Kerst
 ABVV-kantoren gesloten

2, 3 EN 4 JANUARI

Betaalperiode

Regio Antwerpen
 Onthaal werkloosheid gesloten

VANAF 9 JANUARI 13.30U

Training 'Positief Assertief'

Elke maandag t.e.m. 13 februari
 Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
 Inschrijven: 03 220 67 20
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

16 JANUARI 12.30U

Hoe kan loopbaanbegeleiding me helpen?

Webinar
 Inschrijven: 03 220 66 44
loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be

18 JANUARI 10U

Webinar 'Nieuw evenwicht in je loopbaan'

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

19 JANUARI 13.30U

Aan de slag met VDAB.be

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

Slechte relatie met collega of leidinggevende? ABVV Loopbaanbegeleiding kan je helpen

Pieker je vaak over problemen met je baas of collega's? Dit kan leiden tot ongezonde stress en veel onzekerheid. Met loopbaanbegeleiding kan je terug méér rust vinden in je werk.

Hoe gaan we aan de slag? Elke vraag is sowieso anders. Elke situatie is uniek. Daarom luisteren wij eerst met zorg naar je loopbaanvraag, je persoonlijke situatie én je noden. Dan gaan we samen aan de slag. Door oefeningen te maken en de resultaten te bespreken met de loopbaanbegeleider, kom je tot inzicht. De loopbaanbegeleider gaat met jou op zoek naar mogelijke oorzaken van slechte relaties op het werk. Daarna kijken we samen hoe je de situatie het best aanpakt. Je maakt zelf een actieplan waarin mogelijke oplossingen staan. Als jij je onzekerheden achter je kan laten, dan is onze dienstverlening voor jou geslaagd.

MOGELIJKE OPLOSSINGEN

We kunnen géén standaardlijstje geven van mogelijke oplossingen tegen een slechte werksfeer. Toch leidt loopbaanbegeleiding vaak tot een werksituatie die meer rust en tevredenheid geeft. We sommen een aantal voorbeelden op van onze resultaten.

Zo besliste **Ana** (55) om haar overplaatsing te vragen naar een ander team. Ze ontdekte tijdens loopbaanbegeleiding dat ze nood had aan een duidelijk takenpakket en een goede band met collega's. In het nieuwe team is er veel communicatie en zit de sfeer goed.

Stijn (33) ging dankzij de loopbaanbegeleiding assertiever om met zijn baas. Terwijl hij voordien in zijn schulp kroop bij iedere opmerking van zijn baas, probeert hij nu telkens te zeggen waarom hij het niet eens is. Het aantal opmerkingen is sterk afgenomen.

Mo (44) bereidde tijdens loopbaanbegeleiding zijn functioneringsgesprek voor, waarin hij voor het eerst durfde spreken over hoe hij zich soms uitgesloten voelde door opmerkingen over geloof en afkomst. De leidinggevende bleek zich hier niet van bewust. En gaf aan hier alerter voor te zijn. Soms zijn er nog onhandige opmerkingen, maar Mo kan er beter mee om doordat hij zich vaker gesteund voelt door zijn leidinggevende en een collega's.



Sofia (49) haar zelfvertrouwen was zoek na jarenlange subtiele pesterijen door haar baas. Tijdens de loopbaanbegeleiding herontdekte ze haar talenten. Ze kreeg terug zelfvertrouwen en door de tips van de loopbaanbegeleider vond ze de moed om ergens anders te solliciteren (en kreeg ze de job).

- ➡ Wil jij ook jouw situatie aanpakken? Neem dan contact op via www.abvvloopbaanbegeleiding.be. Je krijgt uitleg over hoe de loopbaanbegeleiding zal verlopen. Daarna beslis je zelf of je wil starten met loopbaanbegeleiding of (nog) niet.

Tijdelijk werkloosheid energie? Doe je aanvraag online

Was je in het bedrijf al eens werkloos de afgelopen drie jaar? Dan hoef je geen nieuwe aanvraag in te dienen. Wij ontvangen alle nodige gegevens automatisch. Als er iets veranderde (rekeningnummer, adres, bijberoep ...), geef dit dan door via www.contact-abvv-ovl.be.

Ben je nieuw in het bedrijf of ben je nog geen lid van het ABVV? Doe dan je aanvraag tijdelijke werkloosheid via www.tijdelijkwerkloos.be.



De tips van Coen

Webreeks



Tips van Coen: vermijd fouten bij het invullen van je controle- kaart

Elke maand geeft Coen vanuit zijn ervaring als loopbaanconsulent een tip. Hoe vul je je controlekaart in? Vermijd fouten en krijg je uitkering sneller betaald. Je vindt de Tips van Coen op ons YouTube kanaal 'ABVV Oost-Vlaanderen'.

Jobbonus aanvragen? Wij helpen je

De jobbonus is een Vlaamse maatregel voor werknemers met een laag inkomen. Als je er recht op hebt, dan ontvang je nog dit jaar een brief van de Vlaamse overheid. Het enige wat je hoeft te doen, is je rekeningnummer ingeven op je burgerprofiel. Woon je in Vlaanderen, maar ben je grensarbeider? Dan moet je de jobbonus zelf aanvragen.

VOOR WIE IS DE JOBBONUS? HOEVEEL BEDRAAGT DE JOBBONUS?

Heb je hulp nodig bij het ingeven van je rekeningnummer of bij je aanvraag? Het ABVV Oost-Vlaanderen helpt je.

Check op www.abvv-oost-vlaanderen.be waar je terecht kan.

DE JOBBONUS HELPT, MAAR IS NIET DE BESTE OPLOSSING

Het ABVV wil dat de (minimum)lonen omhoog gaan. Want dan ga je ook op vooruit als je op pensioen gaat, werkloos of ziek wordt. Daarom blijven wij actie voeren voor een minimumloon van €14 per uur.

Periodes van tijdelijke werkloosheid tellen niet mee in de berekening. Was je even tijdelijk werkloos door corona? Of straks door de hoge energieprijzen? Dan telt de jobbonus niet voor die periodes. En dat is niet fair.

De uitvoering van de jobbonus is problematisch. Een rekeningnummer digitaal registreren om je recht te openen? Niet evident voor velen. En bovendien brengt het oplichters op ideeën. Blijf dus alert voor valse mails en sms-jes over de jobbonus! Enkel de link burgerprofiel.be/jobbonus is correct.

jobbonus?

Mis niets waar je recht op hebt!

Registreer je rekeningnummer op www.mijnburgerprofiel.be

Hulp nodig? Maak een afspraak.

Heb je hulp nodig bij het ingeven van je rekeningnummer of bij je aanvraag? Het ABVV Oost-Vlaanderen helpt je. Check onze website voor meer info

VLAAMS ABVV een sterke vakbond is **broodnodig**

Nu registreren: www.burgerprofiel.be/jobbonus

www.abvv-oost-vlaanderen.be



Openingsuren

Onze telefonische dienstverlening is elke dag bereikbaar van 8.30 tot 11.45u en van 13u tot 16u (uitgezonderd woensdag en vrijdagmiddag) en dinsdag tot 18u.

		Open op afspraak	Open zonder afspraak	Telefonisch bereikbaar
Beringen	donderdag	9u - 12u 13.30u - 16u	maandag 13.30u - 16u dinsdag 13.30u - 18u	
Lommel	maandag woensdag vrijdag	9u - 12u 9u - 12u 9u - 12u	Je kan voor de open zitdag terecht in Beringen	
Genk	donderdag	9u - 12u 13.30u - 16u	maandag 13.30u - 16u dinsdag 13.30u - 18u	maandag tot en met vrijdag 8.30u - 11.45u
Bilzen	maandag woensdag vrijdag	9u - 12u 9u - 12u 9u - 12u	Je kan voor de open zitdag terecht in Genk	
Maasmechelen	donderdag	9u - 12u 13.30u - 16u	maandag 13.30u - 16u dinsdag 13.30u - 18u	maandag tot en met donderdag 13u - 16u
Maaseik	maandag woensdag vrijdag	9u - 12u 9u - 12u 9u - 12u	Je kan voor de open zitdag terecht in Maasmechelen	
Hasselt	donderdag	9u - 12u 13.30u - 16u	maandag 13.30u - 16u dinsdag 13.30u - 18u	
Houthalen	maandag woensdag vrijdag	9u - 12u 9u - 12u 9u - 12u	Je kan voor de open zitdag terecht in Hasselt	op dinsdag tot 18u bereikbaar
Sint-Truiden	donderdag	9u - 12u 13.30u - 16u	maandag 13.30u - 16u dinsdag 13.30u - 18u	
Tongeren	maandag woensdag vrijdag	9u - 12u 9u - 12u 9u - 12u	Je kan voor de open zitdag terecht in Sint-Truiden	



Webinar 'Een opleiding volgen? Hoe begin je eraan?'

- 7 december en 31 januari om 14u (duur 70min)
 - Wist je dat 3 op 4 Vlamingen ervan overtuigd is dat leren iets is dat je je ganse loopbaan zal moeten doen? Nochtans vinden velen het toch moeilijk om de stap naar een extra opleiding te zetten. Daarom staat het ABVV klaar met dit webinar om je hierin
- wegwijs te maken. Werkend, (tijdelijk) werkloos of arbeidsongeschikt? Het webinar is op maat van elk statuut.
- Info en inschrijvingslink: loopbaanadvies.vlbr@abvv.be

ABVV Vorming: Je eerste stappen in het sociaal overleg – basisvorming 1

- ABVV Leuven, 23, 24 en 25 januari, 7 en 8 februari 2023
- We werken aan het herkennen van werknemersproblemen door afgevaardigden en verkozenen van het ABVV. We zetten hiervoor een syndicale bril op. We versterken je inzicht in de onderneming, de relatie werkgever/werknemer en de rol van de vakbonden. We verruimen je kennis over de arbeidswetgeving, de structuren en de werking van het ABVV. We oefenen gesprekstechnieken en basisvaardigheden. Daarnaast focussen we op samenwerken, aanspreekbaar zijn, correct doorverwijzen en problemen kaderen binnen het sociaal overleg.
- Info en inschrijvingen: vorming.vlbr@abvv.be of 016 28 41 49

ABVV Vorming: De rol van het CPBW bij arbeidsongevallen

- ABVV Leuven, 26 en 27 januari, 9 en 10 februari 2023
- Veiligheid en preventie op de werkvloer moeten regelmatig bijgesteld worden. Eventuele ongevallen worden kritisch bekeken samen met de werknemers met als doelstelling om in de toekomst gelijkaardige ongevallen te voorkomen. We bestuderen de wetgeving, risicoanalyse en de arbeidsongevallenverzekering aan de hand van casussen. Deelnemers zijn bij voorkeur actief in het CPBW of Syndicale afvaardiging
- Info en inschrijvingen: vorming.vlbr@abvv.be of 016 28 41 49



Welkom bij ABVV Senioren

Ben jij in pensioen of ga je binnenkort met pensioen? En heb je zin om er met een gezellige groep mensen op uit te trekken? We bieden een uitgebreid en gevarieerd aanbod aan vrijetijdsbeleving. We doen aan fijne ontmoetingen en cultuuruitstappen, maar ook aan collectieve belangenbehartiging, educatie, maatschappelijke activering, gemeenschapsvorming enzovoort. Kortom: voor elk wat wils!

Een greep uit ons aanbod:

- Gespreksnamiddagen met experts over de meest diverse thema's die senioren aanbelangen

- Een namiddag gezellig samen zijn, koffie en taart
- Uitstappen: een stadsbezoek gecombineerd met een bedrijfsbezoek of brouwerijbezoek, musicals, tentoonstellingen
- Een nieuwjaarsfeest en een lentefeest/BBQ

Geef ons een seintje en we houden je graag op de hoogte van onze plannen en activiteiten

E-mail: niel.hendrickx@abvv.be

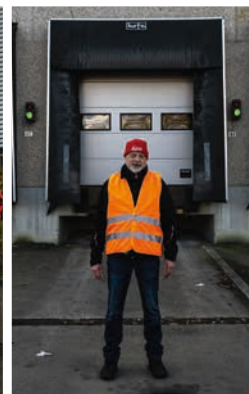
Telefoon: 016 27 18 89

www.abvvsenioren.be

IN BEELD

Algemene staking

Op 9 november kwamen we op straat voor een belasting op monsterwinsten, voor het behoud van de automatische loonindex, voor een blokkering van de energieprijzen en tegen de loonnormwet van 0%.



Betaalbaar wonen en energiearmoede

Het hoeft weinig voorwoord om duidelijk te maken dat betaalbaar wonen voor steeds meer mensen, zelfs tweeverdieners, een acuut probleem is. Als we er even de cijfers bijhalen dan zien we een hallucinante evolutie van de vastgoedprijzen. Daarnaast worden we sinds de herfst van 2021 geconfronteerd met explosieve energiekosten.

ENERGIEPRIJZEN

De kosten, voor elektriciteitsverbruik zijn sinds januari 2021 verdrievoudigd, deze voor huishoudelijk gasverbruik meer dan verviervoudigd. Op 29 augustus kopte VRTnws dat de jaarfactuur een maandfactuur is geworden. De huidige energieprijzen tillen de jaarfactuur van een gemiddeld Vlaams gezin richting €10.000. Door energiemaatschappijen voorgestelde voorschotfacturen van €1.000/maand voor huishoudelijk gebruik sleuren volledige huishoudens richting financiële problemen en mentale zorgen.

De combinatie van hallucinante energieprijzen en dure koop- en huurprijzen dreigt ermee dat de absolute woonkost voor steeds meer gezinnen onhoudbaar wordt.

In eerste instantie zorgde de grondstoftekorten in navolging van de COVID-pandemie voor stijgende inflatie. Sinds begin 2022 zijn het vooral de prijzen voor gas en elektriciteit die aanleiding geven voor een historische inflatie.

INTREST

Diezelfde inflatie zorgt er ook voor dat de intrestvoet voor hypothecaire leningen ook stijgt. We kunnen op vandaag reeds spreken van bijna een verdrievoudiging van de tarieven ten opzichte van deze die voor de jaarwissel werden aangeboden. Enkel voor diegene die het geld van de bank niet nodig hebben is vastgoed, dankzij de inflatie, de voorbije maanden iets goedkoper geworden.

Doordat het verwerven van een woning voor steeds meer huishoudens moeilijk of zelfs onmogelijk wordt, neemt de vraag op de huurmarkt toe. Verhuurders van kwalitatieve woningen hebben de kandidaat-huurders maar uit te kiezen, wat de prijs de hoogte injaagt. Ook de inflatie doet de huurprijzen verder stijgen. Alleenstaanden en de lagere inkomens krijgen hierdoor minder makkelijk toegang tot een kwalitatieve woning, en worden al snel een prooi voor verhuurders van woningen die alles behalve energiezuinig zijn.



GOODWILL

Huurders zijn qua woonkost volledig aangewezen op de goodwill van hun verhuurders. Initiatieven waarbij de energiekost kan worden gereduceerd blijven hoofdzakelijk een verantwoordelijkheid van de verhuurders.

Gelukkig kennen we in België zoiets als een systeem van wonen waarvan de prijs afhankelijk is van het gezinsinkomen, het zogenaamd sociaal huren. Het is een model waarbij huisvestingsmaatschappijen voorzien in het recht op behoorlijke huisvesting zoals vastgelegd in de Belgische grondwet.

WACHTLIJSTEN

Naast de 144.000 huishoudens die op vandaag een sociale huurwoning bewonen, staan er nog eens 169.000 huishoudens op de wachtlijst voor een sociale huurwoning. Met een gloeiendhete vastgoedmarkt en ongeziene wachtlijsten zou je verwachten dat de Vlaams minister van Wonen, Matthias Diependaele, iets zou doen aan de aanbodzijde.

Helaas schiet de aanpak van de minister haar doel voorbij. In plaats van het aanbod aan te pakken, worden steeds meer voorwaarden gecreëerd en verstrengd, wat de toegang tot een sociale woning bemoeilijkt. Met prioritaire toekenningsvoorwaarden zoals de lokale binding of uitsluitingsmechanismen op basis van spaarmiddelen probeert de Vlaamse regering met kunstmatige ingrepen de wachtlijst uit te dunnen. Deze ingrepen leveren geen enkele positieve bijdrage leveren naar de betaalbaarheid op de reguliere huur- en koopmarkt en het recht op behoorlijke huisvesting.

Tot slot krijgen we steeds vaker signalen van bedrijven die overschakelen op tijdelijke werkloosheid omdat de stijgende energiekosten te zwaar wegen op hun productiekosten. Hierdoor lijden de betrokken werknemers loonverlies en zal hun persoonlijk energieverbruik toenemen door vaker thuis te zijn. Dit terwijl ze al geconfronteerd worden met onwezenlijke energiefacturen. Deze werknemers betalen drie maal de prijs voor de winsten van Engie.

ABVV West-Vlaanderen gaat zich verder verdiepen de thema's van betaalbaar wonen, energiearmoede en koopkracht.

Nieuwe dienstverlening van het ABVV

LET'S GO DIGITAL

Ken je Mijn ABVV waar je online je dossier kan opvolgen?

Handig voor:

- Ophalen fiscale fiche
- Nagaan of je uitkering is gestort
- Wijzigingen persoonlijke gegevens doorgeven
- Vragen stellen rond werkloosheid

Zou je graag **elektronisch stempelen**? Wil je weten hoe het werkt? Dit kan zeer eenvoudig en we helpen je daarbij graag op weg.

Hoe gebruik je Mijn ABVV en Ec3

- Met je elektronische identiteitskaart (eID)
- Met itsme®. Je kan ook aanmelden met de applicatie itsme®.

MAZOUTCHEQUE

Voor wie:

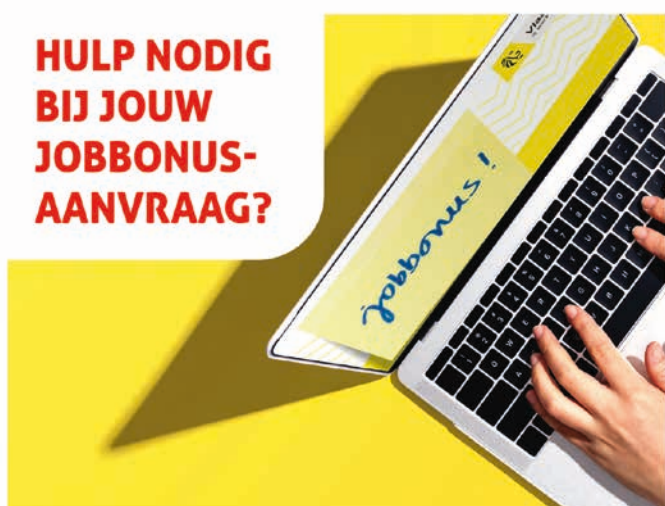
Elk gezin aan wie een leverancier tussen 15 november '21 en 31 maart '23 huisbrandolie (stookolie) of propaan in bulk heeft geleverd voor de verwarming van het hoofdverblijf, kan een toelage van €300 netto aanvragen. Deze toelage kan slechts eenmaal per gezin worden aangevraagd, en wordt zowel toegekend aan gezinnen die in een eengezinswoning wonen als aan gezinnen in een mede-eigendom (bv appartementsgebouw).

Wat breng je mee:

- Kopie van de factuur voor de levering van stookolie of propaan in bulk met een datum tussen 15 november '21 en 31 maart '23.
- Een bewijsstuk van betaling van de factuur of verklaring van leverancier indien je gespreid betaalt.
- De aanvraag vullen we in via de elektronische identiteitskaart of Itsme. Breng daarom zeker je identiteitskaart en pincode mee, of je smartphone met Itsme erop geïnstalleerd.

JOBONUS

De jobbonus is een Vlaamse maatregel waarmee de Vlaamse regering mensen met een laag loon wil stimuleren om te blijven werken. De jobbonus is gebaseerd op het loon en wordt jaarlijks uitbetaald. Afhankelijk van je inkomen bedraagt de jobbonus maximaal 600 euro en minimaal 20 euro per jaar. Dit bedrag is fiscaal vrijgesteld. Het wordt dus niet belast.



Je kunt ook langskomen op één van de zitdagen:

ABVV Brugge,
Zilverstraat 43

- Maandag 5/12/22 van 9u tot 12u
- Maandag 9/01/23 van 9u tot 12u

ABVV Oostende,
Jules Peurquaetstraat 27

- Donderdag 22/12/22 van 9u tot 12u
- Donderdag 12/01/23 van 9u tot 12u

ABVV Kortrijk,
Conservatoriumplein 9

- Maandag 5/12/22 van 14u tot 17u
- Donderdag 12/01/23 van 9u tot 12u

ABVV Roeselare,
Mariastraat 22

- Maandag 19/12/22 van 9u tot 12u
- Maandag 09/01/23 van 9u tot 12u

Wie komt er in aanmerking?

- Je bent werknemer of ambtenaar
- Je bent jonger dan 65 jaar
- Je verdient gemiddeld minder dan 2.500 euro bruto per maand.
- Je woont in Vlaanderen
- Grensarbeiders die wonen in Vlaanderen maar werken in het buitenland.

Wie niet?

- Grensarbeiders wonend in het buitenland.
- Werknemers die in Brussel of Wallonië wonen en werken in Vlaanderen.

Wat moet je doen?

Om de jobbonus te ontvangen, moet je eenmalig je rekeningnummer registreren via 'Mijn Burgerprofiel'. Werknemers die recht hebben op de jobbonus zullen **vanaf eind 2022** een brief met het exacte bedrag en instructies ontvangen.

Wat breng je mee?

- e-ID en pincode of smartphone met Itsme.

Vragen of meer info nodig? Contacteer ons via bewegingswerk@abvv-wvl.be, 051 264 180 (Annelies Depoortere) en Fabienne Girolami 051 264 181.

ABVV West-Vlaanderen is op zoek naar ...

2 dynamische en klantgerichte dossierbeheerders/consulenten voor de Werkloosheidsdienst.

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

IN JOUW JOB: ben je verantwoordelijk voor de volledige administratieve verwerking van de werkloosheidsdossiers van onze leden | geef je deskundig advies omtrent de werkloosheidsreglementering aan onze leden | sta je in voor het verstrekken van syndicale basisinformatie aan onze leden en voor de nodige doorverwijzingen naar onze andere diensten.

Wij bieden: een voltijds contract van onbepaalde duur, 32u/week | glijdende uren | de nodige opleidingen inzake de werkloosheidsreglementering en de daarbij horende informaticatoepassingen | een correct loon met extralegale voordelen | doorgroeimogelijkheden binnen onze organisatie | Het werkterrein is West-Vlaanderen: Regio Kortrijk | Onmiddellijke indiensttreding.

1 medewerker aan voor het telefonisch onthaal te Roeselare.

KENNIS: Grondige kennis Nederlands (mondeling/schriftelijk) | Je begrijpt en kan je vlot uitdrukken in het Frans | Goede kennis van de courante informaticatoepassingen | Goede kennis dienstelijke informaticatoepassingen.

VAARDIGHEDEN: Professionele communicatieve vaardigheden | Actief luisteren | Probleemanalyse en intake in functie van de doorverwijzing | Je kan switchen tussen diverse taken en prioriteiten leggen | Vakkundig bedienen van de telefooncentrale | Administratieve vaardigheden.

ATTITUDES: Je bent klantgericht en empathisch | Je bent discreet | Je bent flexibel | Je werkt zorgvuldig en nauwkeurig | Je kan omgaan met stressfactoren | Je hebt orde en oog voor netheid van je werkplek | Je voelt je betrokken bij de organisatie | Je herkent jezelf in de doelstellingen en ideologie van het ABVV en bent bereid je te engageren in onze organisatie.

JOUW TAKEN: Samen met jouw collega's verzorg je het telefonisch onthaal van het ABVV West-Vlaanderen | Je verwijst leden en andere bezoekers correct door naar de bevoegde diensten van het ABVV West-Vlaanderen | Je geeft basisinformatie m.b.t. de diverse diensten/centrales en hun dienstverlening | Je geeft basisinformatie m.b.t. de diverse activiteiten/acties van het ABVV | Je bent goed op de hoogte van de activiteiten en de dienstverlening van de verschillende diensten en werkingen | Je kan vakkundig de telefooncentrale bedienen | Je behandelt de post en diverse mailings | Je ontvangt, controleert en verdeelt diverse documenten | Je doet de reservatie en het beheer van de vergaderzalen | Je doet diverse administratieve taken in opdracht van de verantwoordelijke | Je vervangt in een beurtrol een afwezige collega aan het fysiek onthaal in één van de hoofdkantoren van het ABVV West-Vlaanderen (Brugge, Kortrijk, Oostende, Roeselare).

ONS AANBOD: Voltijds contract van onbepaalde duur, 32u/week met glijdende uren | Correct loon en extralegale voordelen | Opleidingsmogelijkheden | Goede werksfeer in een dynamische organisatie | Plaats tewerkstelling: Roeselare.

1 deeltijdse poetsvrouw/man voor onmiddellijke indiensttreding

PROFIEL: Je hebt ervaring in een gelijkaardige job | Je bent ordelijk en netjes | Je bent fysiek geschikt voor de functie | Je kan zowel zelfstandig als in team werken | Je draagt zorg voor je materiaal | Je bent flexibel | Je bent discreet.

JE HEBT GOEDE KENNIS VAN: diverse onderhoudsproducten en hun gebruik | onderhoudstechnieken | veiligheidsvoorschriften.

JE STAAT IN VOOR: poetsen en onderhoud van de burelen en vergaderzalen | poetsen en onderhoud van sanitair, trappen, gangen en aanpalende ruimtes | poetsen van ramen | koffiezetten voor vergaderingen.

ONS AANBOD: contract onbepaalde duur | deeltijds 17u30/35u per week | goede verloning | extralegale voordelen

PLAATS VAN TEWERKSTELLING: ABVV - kantoor Zilverstraat 43, 8000 Brugge.

➔ Solliciteer voor één van deze vacatures? Stuur dan je sollicitatiebrief met een recent cv per e-mail naar: brenda.deleye@abvv-wvl.be

EEN AUTOVERZEKERING NODIG? WACHT NIET LANGER, ONDERSCHRIJF NU!

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

Meer informatie over onze verzekeringen:

✓ Wat is verzekerd?

Burgerlijke aansprakelijkheid:

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

Rechtsbijstand:

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

Bescherming van de bestuurder:

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

✗ Wat is niet verzekerd?

Burgerlijke aansprakelijkheid:

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

Rechtsbijstand:

- Boetes, opdecimen en minnelijke schikkingen.

Bescherming van de bestuurder:

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

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

ABVV
Samen sterk

actel
AFFINITY