

De Nieuwe MAGAZINE Werker

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

ABVV

0,4%
maximale loonsverhoging
Dat is toch niet serieus?



De onderhandelingen voor een interprofessioneel akkoord zitten in het slop. 0,4 procent maximale loonsverhoging, dat is gewoon peanuts. Wij gaan voor méér, zeker in tijden van corona, waarin de werknemers nog meer dan anders de samenleving draaiende houden.

**Onzeker
over je job?**

Volg loopbaanbegeleiding

**Alleen collectief
sta je sterk**

Dossier stakingsrecht

**Telewerk
in coronatijd**

Nieuwe afspraken

Inhoud

De Nieuwe Werker

Je vakbond ABVV online
www.abvv.be
www.vlaamsabvv.be

 vakbondABVV

 @vakbondABVV

 vakbond.abvv

 Abonneer je op de nieuwsbrief
 Geef je e-mailadres door op www.abvv.be

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

  DNW-app

Jouw vakbond en de actualiteit

ABVV in beeld 4

Snelnieuws 5

Onderhandelingen interprofessioneel akkoord

“0,4% loonsverhoging? Dat is toch niet serieus” 6-7

De mythes doorprikt: ‘loonkosten’ zijn niet te hoog 8

Betere regels bij telewerk in coronatijd 9

Steun de campagne voor een Ouderenrechtencommissaris 10

Slechte isolatie op je werkplek?
 Gebruik je syndicale bevoegdheden 11

Langdurig tijdelijk werkloos? De VDAB belt je op 12

Onzeker over je job? Volg loopbaanbegeleiding 13

Op weg naar meer gelijkheid 14

15-19

Dossier Stakingsrecht

Enkel collectief staan werknemers sterk in de strijd voor sociale vooruitgang. De staking is hiervoor één van de essentiële instrumenten. 15-19

Vraag & antwoord:
 Tijdelijke werkloosheid voor de opvang van een kind 20

Jouw centrale

Algemene Centrale 21-23

Metaal-Transport 24-27

Horval 28-29

BBTK 30-32

Jouw regio 33-35



Colofon

Hoofdredacteur: Geeraard Peeters ■ Secretariaat: 02 506 82 45

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

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

Menen die dat?

0,4% marge voor loonsverhogingen in 2021-2022. Dat berekende de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven op basis van de wet van 1996* (de fameuze 'loonwet'), ook al is dat wettelijk kader totaal niet afgestemd op de huidige realiteit. Dit zou betekenen dat er voor de komende twee jaar ruimte is voor maximaal 0,4% loonsverhoging, al naargelang het verloop van de onderhandelingen tussen de sociale gesprekspartners in de verschillende sectoren. Voor de vakbonden, en voor iedereen op de werkvloer, is die 0,4% eigenlijk een belediging.

Voor wie een mediaanloon verdient (de helft van de werkenden verdient meer, de andere helft verdient minder) betekent 0,4% ongeveer 13 euro bruto extra per maand. Zit je op het minimumloon? Dan is het nog maar een schamele 6 euro. Voor de meeste zogenaamd 'essentiële' beroepen, die tijdens de coronacrisis op dagelijks applaus konden rekenen, zou dit zo'n 9 euro betekenen. Dit is duidelijk een kaakslag voor alle werknemers. Daarom vonden op 12 februari in veel Belgische ondernemingen acties plaats onder de slogan "Menen die dat?!".

Meer dan een aalmoes

In de vorige editie van De Nieuwe Werker gaven we al aan dat we geen aalmoes willen. Deze maximale loonmarge van 0,4% opleggen is een vorm van misplaatste liefdadigheid. Het getuigt opnieuw van een schaamteloos misprijzen voor zij die bijna een jaar lang volop de gevolgen van de crisis voelen. Loonverlies, jobverlies of net extra hard zwoegen op de 'eerste lijn'. Het tij moet keren. Een echt relanceplan vergt een echte loonsverhoging.

Uiteraard moeten veel ondernemingen weer op adem komen. Ook zij zijn slachtoffers van de verwoestende coronapandemie. Werknemers begrijpen dat ook, maar na een klein jaar grote crisis kan hen zeker geen gebrek aan solidariteit en flexibiliteit verweten worden. Toch klinkt vandaag weer de roep voor bijkomende offers van op de werkvloer, en dat werknemers zich maar zonder morren aan dit strakke keurslijf van de loonmarge moeten onderwerpen. Dat is onaanvaardbaar.

Niet alle sectoren zijn even hard getroffen. Sommige zijn al goed op weg naar herstel. Een indicatieve en variabele onderhandelingsmarge zou veel rechtvaardiger zijn. Vakbonden moeten de vrijheid hebben om meer te onderhandelen in de goed draaiende economische sectoren. Ook dát is een kwestie van flexibiliteit.

Een écht akkoord

De onderhandelingen rond het interprofessioneel akkoord (IPA) zitten in het slop omdat de werkgevers zich aan die 0,4% loonmarge vastklampen als een drenkeling aan zijn reddingsboei. Onze economie kan zich nochtans een grotere loonsverhoging veroorloven. Begin 2020 lagen de loonkosten in België 1% lager dan in de buurlanden. Eind 2020 bereikte de economische groei 0,2%, terwijl de banken een inkrimping met 3% hadden voorspeld. Globaal genomen verwachten de ondernemingen, tot slot, voor 2021 geen banenverlies meer (ERMG-enquête).

Wij willen een écht interprofessioneel akkoord, met échte vooruitzichten voor iedereen. We zullen echter maar kunnen onderhandelen als de 0,4% een louter richtinggevende norm wordt. Wij mikken trouwens op een verhoging van het interprofessioneel minimumloon van minstens één euro per uur. Dit zou een eerste stap zijn richting 14 euro bruto per uur, wat voor ons de basis is van een waardig loon in ons land. Dit kan gefinancierd worden via een sociale bijdrage, van bijvoorbeeld 0,2% van de globale loonmassa, van alle werkgevers aan een fonds, het zogenaamde solidariteitsfonds. Naast de lonen willen we ook aandacht voor realistische eindeloopbanen die meer rekening houden met de werknemers, een discussie over arbeidsduurvermindering en dat de welvaartsenveloppe (de sociale uitkeringen) nu eindelijk kan worden afgesloten. De werkgevers houden ons al maanden (normale einddatum was 15 september) aan het lijntje door per se de koppeling te willen maken met de loononderhandelingen.

De werknemers namen hun verantwoordelijkheid. Ze leverden bovenmenselijke inspanningen en brachten zware offers. Nu is het aan de werkgevers om over de brug te komen en aan de regering om de werkgevers aan te sporen om hun deel te doen.

**De wet van 1996 bepaalt het kader voor de tweeverjarige loononderhandelingen. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) berekent de maximaal beschikbare marge voor loonsverhoging waarbij ze onder meer rekening houdt met de vooruitzichten in de buurlanden en de indexering voorzien in België. Binnen deze maximale marge kunnen de sociale gesprekspartners daarna een onderhandelingsmarge afspreken die een maximum vormt voor de onderhandelingen in de sectoren en de bedrijven. ■*



Miranda Ulens
Algemeen secretaris



Thierry Bodson
Voorzitter

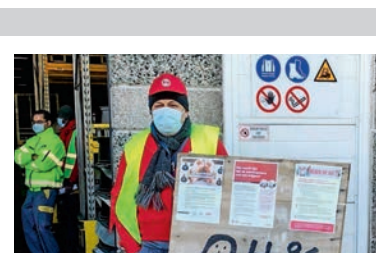
IN BEELD

ACTIE 12 FEBRUARI

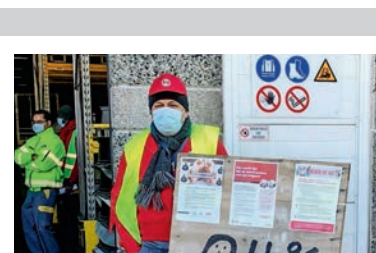
De onderhandelingen voor een interprofessioneel akkoord tussen werknemers en werkgevers zitten in het slop. 0,4 procent maximale loonmarge is niet serieus. Het is peanuts. Op 12 februari was het ijskoud, maar wij voerden op verschillende plekken in het land actie, uiteraard met respect voor de veiligheidsvoorschriften.

Wij gaan voor méér!

➔ Je leest er meer over op pagina 6-7



STATION BRUSSEL-CENTRAAL



MC SYNCRO IN DE HAVEN VAN GENT



SNELNIEUWS

500.000

Nieuwe cijfers van het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (Riziv) tonen dat we dit jaar 500.000 langdurig zieken zullen tellen in ons land. Zij zijn langer dan één jaar arbeidsongeschikt. Mentale gezondheidsproblemen zijn nu al de belangrijkste oorzaak, en daar komt het coronavirus nog bovenop. De brute verhoging van de pensioenleeftijd van 65 naar 67 speelt ook een grote rol: oudere werknemers vallen uit. Werkbaar werk zou vandaag meer dan ooit een prioriteit moeten zijn.

Andrea Della Vecchia @DellaVecchia_CG



Beursgenoteerde bedrijven keerden 1.255 miljard dollar aan dividenden uit.
- Als we het over dividenden hebben, hebben we het over miljarden.
- Als we het over lonen hebben, hebben we het over een getal achter de komma. Waarom?

Denktank Minerva @DenktankMinerva



De onderhandelingsruimte voor loonsverhogingen blijft structureel dalen. Ook met de compensatie voor de stijgende levensduur, moeten werknemers het stellen met een steeds kleinere marge voor (maximale) loonsverhogingen.

Planbureau: “Welzijn al gedaald voordat de pandemie uitbrak”

Volgens het Federaal Planbureau vertoonde het welzijn van de gemiddelde Belg al een dalende trend voordat de coronacrisis uitbrak. Het FPB ziet dit nog verslechteren naar aanleiding van de globale pandemie. Het welzijn zat in 2008 op een hoogtepunt, waarna het systematisch achteruitging. In de periode 2015-2018 viel een bescheiden verbetering op te tekenen. In 2019

daalt de welzijnsindicator weer. Als oorzaak wijst het FPB naar een achteruitgang van de gezondheid en van sociale relaties. De coronacrisis zal deze dalende trend naar alle verwachting nog versterken.

➔ Meer info op www.plan.be

6 Belgen op 10 zien economische toekomst somber in

Een opiniepeiling in opdracht van het Europees Parlement toont dat 60 procent van de Belgen de economische toekomst weinig rooskleurig inziet. De Belgen zijn hiermee pessimistischer dan de gemiddelde EU-burger. Een kwart van de Belgen denkt dat hij over een jaar slechtere leefomstandigheden zal kennen dan vandaag.

Een ander kwart gelooft net het tegenovergestelde. Net als de andere Europeanen plaatsen de Belgen de bestrijding van armoede en sociale ongelijkheid bovenaan hun prioriteitenlijst, gevolgd door bestrijding van terrorisme en georganiseerde misdaad, milieubescherming en klimaatmaatregelen.

Meer dan helft van Vlamingen voorstander van uitgebreid geboorteverlof

Het geboorteverlof voor vaders en meemoeders werd op 1 januari van dit jaar opgetrokken van tien naar vijftien dagen. In 2023 worden dat er in totaal twintig. De eerste drie dagen krijgt de werknemer zijn volledig loon van de werkgever. De daaropvolgende dagen worden uitgekeerd door het ziekenfonds,

berekend op basis van het geplafonneerd brutoloon. Uit onderzoek van de UGent blijkt dat een meerderheid (54%) van de Vlamingen hiervan een voorstander is. Deze verbetering van het geboorteverlof draagt bij aan een betere spreiding van werk en zorg tussen de partners.

Vacatures

Federaal ABVV zoekt:

- System Engineer & Network IT-dienst
- Redacteur Communicatiedienst
- Expert sociale media

ABVV Vlaams-Brabant zoekt:

- Medewerker Werkloosheidsdienst regio Halle

Algemene Centrale ABVV zoekt:

- Community influencer

ABVV Horval zoekt:

- Juridisch medewerker

➔ Alle info op www.abvv.be/vacatures

m/v/x

Interprofessioneel akkoord

“0,4% loonsverhoging? Dat is toch niet serieus”

De onderhandelingen voor een interprofessioneel akkoord tussen werknemers en werkgevers zitten in het slop. Het gemeenschappelijk vakbondsfront hield op 25 februari een nationale actiedag voor koopkracht en waardige loopbanen.

In het interprofessioneel akkoord zetten werknemers-vertegenwoordigers en werkgevers de krijtlijnen uit voor wat er de komende twee jaar mogelijk is op vlak van lonen en werkomstandigheden doorheen de verschillende sectoren. Die onderhandelingen verlopen uiteraard niet altijd van een leien dakje. Het gaat soms hard tegen hard. Maar wat er vandaag op tafel ligt, en dan vooral op vlak van loonmarge, is niet meer serieus.

Werknemers verdienen beter

De werkgevers houden halsstarrig vast aan een maximale loonmarge van 0,4 procent. Die loonmarge werd in het kader van de wet van 1996, de fameuze ‘loonwet’, berekend door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Volgens Miranda Ulens, algemeen secretaris van het ABVV, is dit zeker in coronatijden absoluut ontoereikend. “We hebben het afgelopen jaar gezien wie dit land recht houdt, wie de economie doet draaien. Iedereen had de mond vol over essentiële sectoren. Die essentiële sectoren worden meestal bemand en bevoorwaard door de minst betaalde werknemers. Het gaat om winkelpersoneel, zorgpersoneel, afvalophaling en openbare diensten, leveranciers en vitale productiearbeiders, en nog veel meer. Te veel om op te noemen. Het is tijd om de welverdiende erkenning te concretiseren. Met applaus alleen breng je geen brood op de plank. En met 0,4 procent maximale loonsverhoging wordt het er niet veel beter op.”

“We erkennen de economische realiteit,” stelt Miranda Ulens, “maar laat ons eerlijk zijn. Er zijn heel wat sectoren die het ondanks de coronacrisis bijzonder goed doen. In de economische sectoren waar het

mogelijk is, en zo zijn er heel wat, moeten werknemers meer kunnen krijgen dan het equivalent van een brood en een pakje margarine.”

“Met de huidige crisis zitten we in een delicate situatie,” beaamt ABVV-voorzitter Thierry Bodson. “Het jaar 2020 is uniek, met veel tijdelijke werkloosheid in België, maar ook in onze buurlanden, hetgeen internationale vergelijkingen bijzonder moeilijk maken. De CRB hanteerde dus een nieuwe methodologie om toch met een cijfer naar buiten te komen. Dit is voor ons onaanvaardbaar. Ten eerste omdat het cijfer gewoon te laag is. Ten tweede omdat we in een bijzondere situatie zitten. Sommige sectoren zien af, andere varen uitstekend of plukken zelfs economische vruchten van de coronacrisis. Hetzelfde cijfer over de hele lijn toepassen heeft geen zin. Daarom moet de loonnorm deze keer indicatief of richtinggevend zijn. Als de goed draaiende sectoren beperkt worden tot die 0,4 procent, zal het moeilijk worden de sociale vrede te garanderen.”

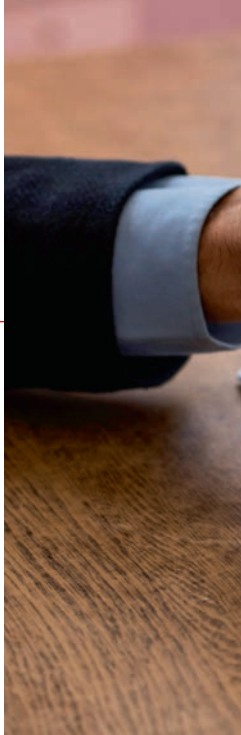
Welvaartsenveloppe

De werkgevers maken eerlijke onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord 2021-2022 bijzonder moeilijk. Zo willen ze dat de welvaartsenveloppe (dus de werkloosheidsuitkeringen, pensioenen en andere middelen van de sociale zekerheid) wordt aangewend om hun eigen facturen te betalen.

De vakbonden willen opnieuw onderhandelingsruimte. De mogelijkheid om voor jou een beter loon te onderhandelen, zeker als je in een goed boerende sector aan de slag bent, is een kwestie van fundamentele rechtvaardigheid.

Redelijk en rechtvaardig

We vragen daarom een **indicatieve, richtinggevende loonmarge** in plaats van het strak keurslijf waar we nu in vast zitten. Miranda Ulens: “De werknemers hebben gedurende de hele coronacrisis getoond dat werkgevers op hen konden rekenen. Soms met gevaar voor de eigen gezondheid hielden ze onze samenleving boven water. Als vakbond vragen wij de vrijheid om





voor alle werknemers van dit land aanzienlijke loonsverhogingen te onderhandelen.”

“De productiviteitswinsten in onze economie, dus hetgeen we allemaal samen produceren, worden al jarenlang oneerlijk verdeeld. Werknemers krijgen een steeds kleiner deel van een grotere koek. Dat is niet vol te houden. De coronacrisis legde daarbovenop nog een ander maatschappelijk pijnpunt bloot, namelijk dat economische malaise vooral de kleine verdieners hard treft. Grote verdieners zagen hun inkomen doorgaans onaangetaast. Wie het met een bescheiden loon moet stellen, heeft ook kleinere of zelfs geen spaarreserves, en kwam veel vaker terecht in tijdelijke werkloosheid, met alle gevolgen van dien.”

Het **minimumloon** moet omhoog. Bijna 800.000 Belgische werknemers zitten onder de drempel van 14 euro bruto per uur of 2.300 euro bruto per maand, hetgeen nodig is om in ons land waardig te kunnen leven. In die groep bevinden zich héél veel werknemers uit de essentiële sectoren. Een crisis zoals deze globale pandemie heeft onvoorstelbare gevolgen voor hun en hun gezin. Een aanzienlijke koopkrachtverhoging voor bescheiden verdieners wapent deze groep enigszins tegen toekomstig onheil en is bovendien goed voor onze economie.

Daarnaast moet er dringend werk gemaakt worden van waardige **eindeloopbaanregelingen**. De discussie over werkbaar werk verdient vernieuwde aandacht. Wij pleiten voor collectieve arbeidsduurvermindering en landingsbanen waardoor oudere werknemers het tegen het einde van hun loopbaan wat rustiger aan kunnen doen. De **welvaartsenveloppe** mag niet de pasmunt worden van werkgevers om elders hun putten te dichtten. Integendeel is het hoog tijd om alle sociale uitkeringen tot boven de armoedegrens te tillen.

“Sommigen verwijten ons onverantwoordelijke eisen te stellen”, zegt Thierry Bodson. “Maar pas echt onverantwoordelijk is het onvermogen van sommigen om te begrijpen dat waardig leven gewoon onmogelijk

is met 1.300 euro per maand en een voltijdse job. Het is pas echt onverantwoordelijk om ons te doen onderhandelen op een niveau dat één tiende bedraagt van wat er in de buurlanden mogelijk is.”

“Werknemers zijn allemaal essentieel”, zegt Miranda Ulens. “Sommigen verdienen nog geen tien euro per uur. Wie gaat die mensen vertellen dat ze de komende twee jaar maximaal kunnen rekenen op 0,4 procent loonmarge? Dat zou neerkomen op minder dan vijf cent. Dat is toch niet serieus? Onze eisen zijn absoluut redelijk en rechtvaardig. Het is tijd dat werkgevers over de brug komen. Wij gaan voluit voor een stevig interprofessioneel akkoord.” ■

Wat betekent 0,4% loonsverhoging?

- €13/maand bruto voor het mediaanloon
- €6/maand bruto voor het minimumloon
- €9/maand bruto voor heel wat essentiële functies

Solidariteitsfonds moet lage lonen opwaarderen

In het kader van de IPA-onderhandelingen legt het ABVV de oprichting van een solidariteitsfonds voor de minimumlonen op tafel. Vanuit werkgeverszijde is er bijzonder weinig animo om iets te doen aan de laagste lonen. Het ABVV blijft hame ren op de noodzaak hiervan.

ABVV pleit voor een aanzienlijke opwaardering van de lage lonen via de oprichting van een solidariteitsfonds. Hierin zouden alle werkgevers een bijdrage storten, om de extra kost te compenseren voor ondernemingen die de minimumlonen moeten optrekken. Een werkgeversbijdrage van bijvoorbeeld 0,2 procent van de loonmassa maakt het mogelijk de minimumlonen met één euro per uur te verhogen.

De mythes doorprikt: 'loonkosten' zijn niet te hoog

Keer op keer vertellen werkgevers dezelfde verhaaltjes.

"De loonkosten zijn te hoog." "Het minimumloon kan niet omhoog." We doorprikken deze mythes.

Als we de mythes moeten geloven ben jij als werknemer te duur. Je kost te veel. Hierdoor lopen we het risico uit de markt te worden geprijsd. Bedrijven zullen verhuizen of sluiten en jobs verdwijnen. De 'arbeidskost' (lees: jouw inkomen!) moet zo laag mogelijk gehouden worden. Flexibeler en goedkoper is het motto.

Voor jou is dit geen theorie, geen ver-van-mijn-bed-show. Want hoe dominantier dit gedachtegoed, hoe groter de impact op je loon en arbeidsomstandigheden. Daarom moeten we deze mythes blijven aanvechten, en dat begint met ze te doorprikken op basis van de feiten.

1 Mythe 1

"De loonkosten zijn te hoog"

De objectieve cijfers van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) tonen dat een rist aan regeringsmaatregelen maakt dat de lonen in België sinds 1996 (de datum van de fameuze 'loonnormwet') trager stegen dan in de buurlanden.

Als we ons strikt houden aan het kader van de loonnormwet bij de berekening van de loonkosten, dan zijn de lonen sinds 1996 ongeveer 1% trager gestegen in België dan in de buurlanden. Als we objectiever te werk gaan en rekening houden met alle loonkostverminderingen (zo moeten werkgevers een stukje bedrijfsvoorheffing dat ze van je brutoloon afhouden niet doorstorten aan de fiscus wanneer je bijvoorbeeld in een ploegenstelsel werkt), dan loopt dit verschil zelfs op tot 4% in het 'voordeel' van België.

Allemaal goed en wel zeggen de werkgevers dan, maar wat vooral telt is hoeveel een uur arbeid in België kost in vergelijking met de buurlanden. Klopt, maar dan moet je ook rekening houden met de productiviteit (hoeveel jouw arbeid opbrengt aan het bedrijf). Doe je dat, dan bedraagt het verschil ongeveer 1% ... in het voordeel van België (CRB, technisch verslag 2019).

De loonmatiging of -bevrozing ging de laatste jaren zo ver dat werknemers in ons land een groter welvaartsverlies leden dan in de buurlanden. Dit ondanks de automatische indexering waarbij de lonen worden aangepast aan de hogere prijzen zodat mensen hun koopkracht behouden. Het Europees Vakbonds-instituut berekende dat de afgelopen tien jaar (2009 tot 2018) de reële lonen (de 'echte' loonsverhoging wanneer je de stijging van de prijzen incalculeert) bij ons stagneerden, terwijl ze met 3% stegen in Nederland, 7% in Frankrijk en 11% in Duitsland.

Genoeg redenen om die loonnormwet fundamenteel te hervormen. Genoeg redenen om echte marge te bieden voor loonsverhogingen zodat loononderhandelingen met respect gevoerd worden.

2 Mythe 2

"Het minimumloon kan niet omhoog"

Hardnekkig beweren dat hogere minimumlonen jobs zouden doen verdwijnen en de jobkansen van kortgeschoolden onderuithalen, is oneerlijk. De onderzoeksresultaten zijn daarin bijna unaniem. In een overgrote meerderheid van gevallen had een verhoging van het minimumloon geen negatief tewerkstellingseffect. Bovendien gaat het erg vaak om jobs die niet naar het buitenland kunnen verhuizen of niet door machines kunnen uitgevoerd worden (denk aan horeca of schoonmaak).

Onze minimumlonen doorstaan de vergelijking met het buitenland goed. Maar dan nog spreken we over nog geen 10 euro per uur of 1.560 euro per maand. Bruto! En wat heb je nodig om vandaag van een waardig loon te spreken? Volgens ons is dat 14 euro bruto per uur of 2.300 euro bruto per maand.

Nu men spreekt over waardering van 'essentiële' beroepen, stellen wij vast dat de minimumlonen in bijna al die jobs stukken onder 14 euro per uur liggen. Erkenning? Toch niet in fatsoenlijke minimumlonen. Met applaus alleen breng je geen brood op de plank en je betaalt er ook geen energiefactuur mee.

Er is ook meer aan de hand: de waarde van ons minimumloon kalft af. Sinds jaar en dag werd het minimumloon niet verhoogd maar enkel geïndexeerd, en dat is geen verhoging maar een status-quo van je koopkracht. En in onze buurlanden? Daar kent men net de omgekeerde beweging ... ■

”

Met applaus alleen breng je geen brood op de plank

Betere regels bij telewerk in coronatijd

Bedrijven die nog geen regeling hadden rond telewerk zijn nu verplicht hierover afspraken te maken. De nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst telewerk die we afsloten, is een echte stap vooruit. Zeker in tijden van verplicht of aanbevolen telewerk.

Met het afsluiten van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (cao – geheel van afspraken tussen werkgevers en vakbonden) over telewerk wordt een juridische leegte gedicht. Ondernemingen die tijdens de covid-periode nog geen regeling over telewerk hadden ingevoerd, zijn nu verplicht afspraken te maken.

Belangrijkste punten

- De cao geldt voor alle sectoren tot 31 december 2021 en is van toepassing op het door de overheid aanbevolen of verplichte telethuiswerk om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan.
- Deze wil vooral ondernemingen die nog geen degelijke omkadering hebben voor het telethuiswerk, dwingen hierover nu afspraken te maken.
- Dankzij de vakbonden zijn preventie-maatregelen opgenomen. Werkgevers moeten werknemers informeren over de risico's. Ook het recht op deconnectie of onbereikbaarheid zit erin vervat.
- Loon en arbeidsvoorwaarden, arbeidsduur en werklust moeten dezelfde blijven zoals bij 'gewoon' werk in 'normale' omstandigheden.
- Werkgevers zijn verplicht afspraken te maken over apparatuur, ondersteuning en onkosten.

Eindelijk

Tot nu toe bestond er geen bindend wettelijk kader voor door de overheid verplicht of aanbevolen telewerk. Dit valt voortaan onder de toepassing van de nieuwe tijdelijke interprofessionele cao die op 26 januari 2021 gesloten werd en tot 31 december 2021 van toepassing is.

Deze cao geldt voor bedrijven die op 1 januari 2021 nog geen telewerkovereenkomst hadden. Het is ook een raamwerk om al bestaande regelingen rond structureel telewerk aan te vullen en meer beschermende maatregelen te nemen.

Principes die nageleefd moeten worden

- De rechten en plichten rond arbeidsvoorwaarden moeten dezelfde zijn als die op de bedrijfsvloer.
- De organisatie van de arbeidstijd is dezelfde als binnen de onderneming en de arbeidstijdregeling en de uurroosters kunnen, zo nodig, bij overeenkomst worden vastgelegd.
- De werklust en de evaluatiecriteria (prestaties, resultaten) blijven ongewijzigd.
- Collectieve rechten moeten nageleefd worden. Voor doeltreffende communicatie moeten werknemersvertegenwoordigers beschikken over de nodige apparatuur (gepaste digitale apparatuur en dergelijke).

Akkoorden tussen elke telewerker en zijn werkgever over:

- Het door de werkgever ter beschikking stellen van de uitrusting en apparatuur om de telewerktaken uit te voeren, en het verlenen van technische ondersteuning.
- Gebruikt de telewerker zijn eigen uitrusting en apparatuur dan moet er een akkoord gesloten worden over de door de werkgever ten laste te nemen kosten voor de installatie van computerprogramma's, gebruik, bediening, onderhoud en afschrijving ervan.
- Bijkomende (internet)verbindingskosten.

Besprekingen voor elke telewerker over:

- Arbeidstijdregelingen en werkroosters indien deze moeten worden aangepast, rekening houdend met het verzoeken van beroeps- en privéleven van de telewerker.
- Controleprocedures met betrekking tot de resultaten en/of de evaluatiecriteria.
- Bereikbaarheid en onbereikbaarheid van de telewerker (recht om niet beschikbaar te zijn).

Informatie over het welzijn van de telewerkers

Telewerkers moeten worden ingelicht over het juist inrichten van de werkpost, het gebruik van beeldschermen, technische ondersteuning. Deze informatie moet gebaseerd zijn op een risicoanalyse, waarin ook de psychosociale dimensie en de gezondheidsaspecten eigen aan de telewerksituatie aan bod komen. De werkgever moet bindende maatregelen nemen om de band onder de telewerkers in stand te houden en isolement te voorkomen, met bijzondere aandacht voor werknemers die als kwetsbaar worden beschouwd. De hiërarchische lijn, de leidinggevenden en de telewerkers moeten informatie (en eventueel opleiding) krijgen over de uitvoering, voorwaarden en regelingen en de specifieke kenmerken van telewerk.

Stap vooruit

Als vakbond zijn we tevreden dat we na langdurige onderhandelingen een akkoord gesloten hebben. We zullen ons nu toespitsen op het evalueren, aanpassen en verder uitbouwen van het bestaande wettelijk en regelgevend kader voor telewerk in België, aangezien telewerk ongetwijfeld nog zal toenemen. ■

Steun de campagne voor een Ouderenrechtencommissaris

Een Ouderenrechtencommissaris is nodig om te waken over de rechten van ouderen. Want die worden nu al te vaak gediscrimineerd.

Het aantal senioren stijgt. Vandaag is één op de vijf Vlamingen 65 jaar of ouder, tegen 2030 is dat al één op vier. Die vergrijzing zorgt voor uitdagingen binnen verschillende levensdomeinen: van de economie tot de zorg, van de huisvesting tot de mobiliteit en van de digitalisering tot de invulling van de publieke ruimte.

Stuk voor stuk zijn die uitdagingen haalbaar, want ouderen dragen, meer dan we soms beseffen, zeer veel bij tot de samenleving. Denk bijvoorbeeld aan de zorg voor leeftijdsgenoten, de kinderen of kennissen in de buurt, denk aan de participatie in de politiek en het middenveld, of denk aan de deelname in de culturele sector. Ouderen zijn met andere woorden geen maatschappelijke kost maar een meerwaarde.

Mensenrechten gelden ook voor ouderen

Uiteraard op voorwaarde dat ouderen ten volle kunnen participeren aan de samenleving, en net daar wringt het schoentje. Te vaak worden ouderen gediscrimineerd en worden hun mensenrechten niet gerespecteerd. Zo is het voor ouderen heel moeilijk om te lenen voor een gepaste woning of een wagen, zorgt de digitalisering voor extra drempels of is het

openbaar vervoer ontoereikend om deel te nemen aan het dagelijkse leven.

De coronacrisis zette het gebrek voor mensenrechten van ouderen extra in de verf. Getuigenissen over dramatische situaties in de woonzorgcentra schokten de publieke opinie. Mensen stierven in eenzaamheid zonder steun. Tekort aan zorgpersoneel en de onderfinanciering werden pijnlijk duidelijk.

Mensenrechten gelden ook voor ouderen. Discrimineren is verboden, ook op leeftijd. Ook ouderen hebben recht op zelfstandigheid, goede zorg, privacy en bescherming tegen vernederende behandeling. Bestaande controlemechanismen schieten echter hopeloos tekort. Klachtenprocedures zijn niet onpartijdig. Controles gaan alleen over technische normen en niet over respect voor de rechten van ouderen.

Teken de petitie

Het Vlaams ABVV steunt de campagne voor een Ouderenrechtencommissaris die zorgt voor de naleving van de rechten van ouderen. Waar ouderen met hun klachten terecht kunnen. Die zich burgerlijke partij stelt bij schending van rechten. Die waakt over de rechten van ouderen en de kwaliteit van de zorg. ■

➔ [Onderteken de petitie op www.initiatieforc.be/petitie](http://www.initiatieforc.be/petitie)

Tip voor je vrije tijd De baan op met onze RouteYou-trajecten



ABVV-partner in vrije tijd

Voortaan vind je nog handiger je weg in de Anders Bekeken-routes van Linx+, onze ABVV-partner in vrije tijd. De langste routes zijn nu ook beschikbaar op het gratis platform RouteYou. Geschikt voor auto, motor of dappere fietsers. Download het gpx-bestand of volg de weg via de RouteYou-app. Onderweg kom je vanalles te weten over de sociale geschiedenis van de streek.

TWEE ROUTES ZIJN AL BESCHIKBAAR:

- De Kempen Anders Bekeken: 129 km langs Olen, Geel, Mol, Gompel, Wezel, Balen, Postel, Arendonk, Baarle, Turnhout, Lichtaart ... Van potten met '3 oren' en 'Stille Kempen plekje's', langs koper, zink en zand, langs ijzeren wegen over waterwegen, naar kaas, bier en boter ...
- Zuider-Kempen Anders Bekeken: 99 km van Mechelen tot Scherpenheuvel en terug ... Van Carolus bier tot Jack-Op, langs Pallieter en De Witte, brouwers, bus- en autobouwers, groentetelers, diamantbewerkers en kaasmakers

➔ Download op www.routeyou.com

➔ Ook in brochurevorm verkrijgbaar op www.linxplus.be



CPBW

”

Er bestaan wettelijke normen over de temperatuur op de werkplek

IK BEN KLIMAAT
KAMERAAD.BE

POWERED BY VLAAMS ABVV

Slechte isolatie op je werkplek? Gebruik je syndicale bevoegdheden

Zijn de gebouwen van je bedrijf voldoende geïsoleerd, of is het elke dag dikketruëndag?

Als lid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) heb je het recht om adviezen te geven over het milieubeleid van je bedrijf. Slechte isolatie is niet enkel onaangenaam, het zorgt ook voor een hoger energieverbruik. Betere isolatie verbetert niet alleen de werkomstandigheden van je collega's, het zorgt ook voor een lagere energiefactuur voor je bedrijf én voor minder uitstoot.

Er bestaan wettelijke normen over de temperatuur op de werkplek. Als die overschreden worden moet de werkgever maatregelen nemen. Voor meer info, bekijk de brochure 'Het ABC van het CPBW' op www.abvv.be.

Het milieuteam helpt je

Het milieuteam van het Vlaams ABVV kan je helpen met vragen over milieu, klimaat, energie, mobiliteit ... We kunnen je ook helpen met het analyseren van milieudocumenten of met het voorbereiden van een agendapunt op het CPBW.

Contacteer ons via milieu@vlaamsabvv.be. Ook tijdens periodes van verplicht telewerk staan we je digitaal bij. ■

Meer informatie nodig over je syndicale informatierechten?
Download onze handleiding op www.klimaatkameraad.be/ehbo-m

Webinars Vorming & Actie voor ABVV-militanten

Zowel voor nieuwe militanten als voor ervaren rotten.

Voor beginnende militanten lichten we een tipje van de sluier over de verschillende mandaten (ondernemingsraad, comité en delegatie).

Voor ervaren militanten is er een webinar over het herkennen en aanpakken van seksisme op de werkvloer en een webinar over EFI en corona (met een mandaat OR).

Schrijf je nu in!



Loopbaanadvies

Langdurig tijdelijk werkloos? De VDAB belt je op

Ben je tijdelijk werkloos? Vanaf maart voorziet de VDAB in een nieuw aanbod voor jou. Je kan opleidingen volgen en extra begeleiding vragen.

Voor wie?

Ben je gedurende drie opeenvolgende maanden per maand minstens tien dagen tijdelijk werkloos? Dan kan je bij de VDAB naast advies en opleiding ook terecht voor begeleiding, dit op vrijwillige basis. Zo zorgen ze voor ondersteuning wanneer je hier nood aan hebt.

Hoe?

Vanaf je eerste dag tijdelijke werkloosheid: de VDAB informeert je over het gratis aanbod van opleidingen dat openstaat voor alle tijdelijk werklozen.

Vanaf tien dagen tijdelijke werkloosheid: de VDAB informeert je met een sectorspecifiek opleidingsaanbod (dit zijn opleidingen die nuttig zijn binnen een bepaalde sector).

Vanaf tien dagen tijdelijke werkloosheid gedurende drie opeenvolgende maanden (dus minstens 30 dagen tijdelijke werkloosheid): de VDAB voorziet persoonlijke begeleiding voor wie dat wil. Dit houdt in dat je competenties in kaart worden gebracht en dat je een persoonlijk aanbod van opleidingen ontvangt. De VDAB doet dit samen met partnerorganisaties.

”

Dankzij het ABVV is dit aanbod voor tijdelijk werklozen volstrekt vrijwillig en niet sanctionerend

Vrijwillig

Belangrijk om weten: dit VDAB-aanbod voor tijdelijk werklozen is volledig vrijwillig. Je kan hiervoor niet gesanctioneerd worden. Het ABVV waakt daarover.

De verplichting om je als tijdelijk werkloze wegens overmacht na drie maanden in te schrijven in de VDAB werd op federaal niveau tijdelijk opgeschort. Voor het Vlaams ABVV is een herinvoering hiervan niet aan de orde. “Werknemers beslissen niet zelf over het begin en einde van hun tijdelijke werkloosheid, zij mogen dus in geen geval gesanctioneerd worden in dat verband.”, aldus Caroline Copers, algemeen secretaris van het Vlaams ABVV. “Het zal de kwaliteit van de begeleiding van de VDAB moeten zijn die mensen overtuigt om er gebruik van te maken.”

Stilstaan bij je loopbaan?

Hiervoor kan je bij het ABVV terecht!

1. Loopbaanadvies

Wil je graag een persoonlijk advies, dan helpen onze ABVV-loopbaanconsulenten je verder. Ze bekijken samen met jou welke opleiding bij je past en of je recht hebt op bijvoorbeeld opleidingscheques of loopbaanbegeleiding.

➔ Meer info: www.vlaamsabvv.be/loopbaanadvies en loopbaanadvies@vlaamsabvv.be.

2. Loopbaanbegeleiding

Tijdens een loopbaanbegeleiding zet je voor jezelf alles op een rijtje. Je maakt enkele opdrachten die je meer inzicht geven in wie je bent, wat je goed kan en wat je precies wil in je loopbaan. Op het einde ga je naar huis met een concreet actieplan.

➔ Meer info: www.abvvloopbaanbegeleiding.be

3. Je centrale

Heb je vragen over je contract met je huidige werkgever? Informeer dan zeker bij je ABVV-centrale.

2 gratis webinars voor tijdelijk werklozen

Deel 1: Wat is tijdelijke werkloosheid?

Wat is het verschil tussen tijdelijke werkloosheid ‘overmacht’ en tijdelijke werkloosheid ‘werkgebrek economische redenen’? Welke regelingen ‘tijdelijke werkloosheid corona’ bestaan er? Wat zijn mijn rechten en plichten? Hoe zit het met mijn uitkering als ‘tijdelijk werkloze corona’?



➔ Inschrijven via <https://werklozenwerking.webinargeek.com/tijdelijk-werkloos>

Deel 2: Wat kan ik doen tijdens tijdelijke werkloosheid?

Kan ik een opleiding volgen tijdens tijdelijke werkloosheid? Hoe kan ik me (her)oriënteren? Waarvoor kan ik bij de VDAB terecht? Kan ik tijdelijk elders aan de slag gaan? Waar ik moet ik dan rekening mee houden? Wie bij het ABVV kan mij verder helpen met mijn loopbaanvragen?



➔ Inschrijven via <https://abvvloopbaanadvies.webinargeek.com/wat-kan-tijdens-tijdelijke-werkloosheid>

▷ Onzeker over je job?

De coronacrisis zorgt er al maandenlang voor dat we onder druk staan. De impact op onze werk- en privésituatie is groot. Twijfel je over je toekomst van je job door deze veranderingen of door tijdelijke werkloosheid? Dreigt ontslag? Werd je langdurig ziek tijdens deze periode?

De ABVV-loopbaanbegeleiders en -loopbaanconsulenten staan voor je klaar. Ze helpen je om je verschillende loopbaanmogelijkheden te verkennen, bijhorende regelgeving te begrijpen en vooruit te kijken naar de toekomst.

Wat kan je doen:

- Vraag een gratis loopbaanadviesgesprek aan.
- Volg tot 7 uur loopbaanbegeleiding via de VDAB-loopbaancheques.
- Of volg één van onze gratis webinars.

Meld je aan via de contactbon op www.abvvloopbaanbegeleiding.be of stuur een mail naar loopbaanadvies@vlaamsabvv.be. Je kan ook een boodschap achterlaten op de voicemail op 02 289 01 30. Spreek duidelijk je naam, je telefoonnummer en je loopbaanvraag in. We bellen je dan snel terug.

Webinar 'Terug aan het werk na arbeidsongeschiktheid?'

Dit webinar is bedoeld voor wie ziek is, nog een arbeidscontract heeft en met vragen zit rond een mogelijke werkhervatting en re-integratie. Mag mijn werkgever mij een medisch ontslag geven? Wat als de mutualiteit mij niet meer erkend als arbeidsongeschikt? Heb ik nog loopbaanmogelijkheden? Mag ik deeltijds het werk hervatten?

- Wanneer: 31 maart, 10-11u
- Inschrijven: www.abvvloopbaanbegeleiding.be/loopbaan/webinars

Webinar 'Een opleiding volgen: hoe bereid je je voor?'

Dit webinar is bedoeld voor wie werkt, werkloos of arbeidsongeschikt is en vragen heeft rond opleidingsmogelijkheden. Hoe kies je een passende opleiding? En hoe kan je een opleiding combineren met werk, een werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering? Welke opleidingen zijn toekomstgericht? Op die vragen geven we een antwoord!

- Wanneer: 23 april, 10-11u
- Inschrijven: www.abvvloopbaanbegeleiding.be/loopbaan/webinars



Ga je deeltijds aan de slag of via interim?

Bij de werklozenwerking van het ABVV (Vorming & Actie voor werklozen) kan je online informatiesessies volgen die jou sterker en weerbaarder maken als werkloze. Deze zijn gratis en duren maximum twee uur.

Webinar 'Deeltijds werken'

Wil je een deeltijds contract ondertekenen? Of wil je liever voltijds werken? Tijdens dit webinar informeren we je over de verschillende vormen van deeltijds werken en de rechten en plichten die daarbij horen. Wat houdt het statuut 'deeltijds met behoud van rechten' in? Wanneer heb je recht op een inkomensgarantie-uitkering? Welke papieren moet je invullen?

- Wanneer? Op 4 of 11 maart om 10.30u of op 18 maart om 14.30u
- Inschrijven: bel naar 051 26 41 80 of 051 26 41 84
- Op 15 of 16 maart om 10u
- Inschrijven: bel naar 011 22 97 77

Webinar 'Interimarbeid'

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

- Wanneer? Op 16 maart om 14.30u
- Inschrijven: bel naar 051 26 41 80 of 051 26 41 84.

Op weg naar meer gelijkheid

8 maart is Internationale Dag voor de Vrouwenrechten. Dit is de aftrap van een maand lang sensibilisering rond problemen van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen, die sinds de coronacrisis nog zijn toegenomen. Dominique Fervaille, voorzitter van het Vrouwencomité Eliane-Vogel Polsky, zet de belangrijkste syndicale uitdagingen met betrekking tot gelijkheid tussen werkneemsters en werknemers uiteen.



Wat heeft de coronapandemie veranderd voor vrouwen?

Dominique: "Het heeft duidelijk niets verbeterd aan hun situatie. Allereerst bleven vrouwen tijdens deze crisis het actiefst. Vaak stonden ze op de eerste lijn in de essentiële sectoren. In het verleden werd vaak ingezoomd op de gezondheidsrisico's van zogenaamd typische mannenberoepen, en misschien onvoldoende op de risico's van beroepen die meestal door vrouwen uitgeoefend worden. We merkten duidelijk dat vrouwen enorm veel risico's hebben genomen, wat trouwens uit de statistieken blijkt. De besmettingsgraad is hoger bij vrouwen. Vrouwen raakten vaker besmet, via het werk uiteraard."

"Daarnaast heeft de crisis geen positief effect gehad op de verzoening van werk en privéleven, integendeel zelfs. De eerste indicatoren tonen dat de vrijgekomen tijd voor werknemers die konden telewerken, niet op dezelfde manier werd ingevuld door mannen en vrouwen. De tijdwinst bleek voor vrouwen niet altijd gunstig. Bovendien stellen de 'essentiële' sectoren, die de samenleving deden voortdraaien, vooral vrouwen tewerk, in beroepen die paradoxaal genoeg het minst worden betaald. De lonen liggen er vaak onder de veertien euro per uur."

"Tijdens de coronacrisis nam ook huiselijk geweld tegen vrouwen toe. Daarbij komt ook nog de soms heel moeilijke toegang tot geneeskundige verzorging, met betrekking tot voortplantingsrechten, enzovoort."

Welke specifieke eisen met betrekking tot de huidige crisis worden tijdens de acties van 8 maart in de verf gezet?

"Tijdens de maand maart zal het ABVV acht thematische eisen in de schijnwerpers zetten. Een deel van deze eisen, zoals de opwaardering van de essentiële beroepen, een minimumloon van veertien euro en loongelijkheid tussen vrouwen en mannen, houdt verband met het interprofessioneel akkoord. Het ABVV onderstreept de nood de optrekking van lage lonen buiten de loonnorm te houden. Om de laagste lonen (voornamelijk betaald aan vrouwen) op te waarderen stelt het ABVV voor om een fonds op te richten gespijsd met een bijdrage van de sociale zekerheid die afgehouden zou worden van alle lonen. Zo kunnen deze lage lonen omhoog. Dit is voor ons een essentiële eis."

"We vestigen ook de aandacht op het minimumpensioen van 1.500 euro, onvrijwillig deeltijds werk en collectieve arbeidsduurvermindering. De regio Brussel zal nog meer dan andere regio's de effecten van de economische crisis door de pandemie ondervinden. Het is noodzakelijk dat de werktijd wordt herverdeeld ... De laatste jaren werd een groot deel van het geld dat in de ondernemingen door de economische activiteit werd gegenereerd, uitgekeerd aan de aandeelhouders in de vorm van dividenden. Het is hoog tijd dat de winsten gedeeld worden met de werknemers en dat ook de arbeidstijd wordt herverdeeld, aangezien zo beroeps- en privéleven beter verzoend worden en er in de privé-sfeer een evenwicht in de taakverdeling tussen mannen en vrouwen kan bereikt worden."

"Andere eisen hebben betrekking op thema's die het ABVV samen met de feministische beweging verdedigt, zoals de Wereldvrouwenmars en het Collectief 8 maart. Ze zijn gericht op strengere straffen voor wie zich schuldig maakt aan seksueel en intra-familiaal geweld en de volledige depenalisering van het recht op abortus. Al deze problemen verontrusten ons als vakbondsvrouwen."

We kunnen ons inbeelden dat 8 maart in een enigszins bijzondere context zal plaatsvinden.

"Ja, enerzijds is er de economische en de gezondheids-crisis, maar anderzijds zijn de onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord nog aan de gang. Dit jaar is wegens de coronacrisis een grote massabetoging zoals de vorige jaren uitgesloten. Maar we passen ons aan. We zullen op ruime schaal informatie verspreiden en we overwegen nog de mogelijkheid om webinars te organiseren. Onze militanten mogen natuurlijk zelf in hun onderneming een actie opzetten of informatie verspreiden, door bijvoorbeeld een afwezigheidsbericht wegens staking in de mailbox te laten verschijnen, door pamfletten of affiches uit te delen of te staken. Al deze acties zijn mogelijk en zullen door het ABVV gesteund worden, aangezien het een stakingsaanzegging heeft ingediend." ■

Stakingsrecht

Als individu sta je in de sociale strijd nergens, enkel collectief staan werknemers sterk

Een fundamenteel recht onder vuur

Zonder stakingsrecht geen democratie. Werknemers die collectief het werk neerleggen in geval van sociaal conflict. Het is een fundamenteel recht, dat vandaag weliswaar onder vuur ligt, met een lange geschiedenis.

Bij elke staking lijkt veel aandacht te gaan naar de ongemakken die er soms mee gepaard gaan. Staakt het spoorpersoneel,

dan kan je er zeker van zijn dat gestrande reizigers aanzienlijke zendtijd krijgen. Ligt een bedrijf plat omwille van een aanslepend sociaal conflict, dan kan je er prat op gaan dat een journalist een werkwillige werknemer een microfoon onder de neus duwt. Werkgeversorganisaties roepen verontwaardigd dat stakers zich onverantwoordelijk gedragen en economische schade aanrichten. Rechtse politieke partijen zetten dan een boompje op over het 'recht om te werken' van niet-stakende werknemers. Kortom, elke staking is een gelegenheid

om het stakingsrecht onder vuur te nemen. Staken is nochtans een fundamenteel recht – een essentieel onderdeel van de democratie – waarvoor doorheen de geschiedenis hard strijd is geleverd en dat vandaag is gewaarborgd in internationale verdragen. Het stakingsrecht in vraag stellen – bijvoorbeeld door de minimale dienstverlening naar voor te schuiven, door deurwaarders op stakers af te sturen of door syndicalisten strafrechtelijk te vervolgen – betekent grondrechten in vraag stellen.

Als de werkgever niet horen wil ... moet het werkvolk wel staken

Stakingsrecht garandeert onze sociale bescherming als de sociale dialoog stokt.

Enkele jaren geleden ging het hard tegen hard in metaalbedrijf **Volvo Group Belgium in Oostakker**. Na een lange sociale vrede door goed werkend overleg bleef de directie blind voor de signalen van de werkvloer. In maart 2017 kreunden de 4.000 werknemers onder hoge werkdruk, moesten ze werken met verouderd materieel en werd niet aan hun noden tegemoetgekomen op vlak van verlof- en recuperatieregelingen.

Genoeg is genoeg

De emmer liep over en de werknemers legden het werk neer. Stakersposten werden opgebouwd en bleven bemand totdat er oplossingen uit de bus zouden komen voor het moegetergd werkvolk.

Meerdere verzoeningspogingen tussen vakbonden en directie en enkele door het personeel afgeschoten directievoorstellen later hervatten de werknemers na vier stakingsdagen het werk.

Het goedgekeurde voorstel bevatte een grotere inspanning rond werkbaar werk, een herwaardering van de overlegcultuur en respect voor de noden van de vloer.



Jo De Mey, provinciaal secretaris ABVV-Metaal Oost-Vlaanderen, liet destijds optekenen: "We hopen dat het sociaal overleg in ere is hersteld. De staking had vermeden kunnen worden als de directie aandacht had besteed aan de signalen van de werknemers."

Loonbonus verhit gemoederen

Bij **TMS Industrial Services in Genk**, onderaannemer van staalproducent Aperam Genk, leidde een discussie over een doelstelling van cao 90 in februari 2016 tot sociale onrust. Een zeventigtal metaalarbeiders moest genoegen nemen met een lagere loonbonus door een afwijkende berekening van het aantal verwerkte tonnages door de directies van Aperam en TMS.

De vakbonden lieten dat niet zomaar passeren. Ze vroegen de directies duidelijkheid te scheppen. Na een vijftal vruchteloze bijeenkomsten werd een verzoeningsprocedure gestart. Die bracht evenmin zoden aan de dijk. De werknemers hadden er genoeg van en legden het werk neer.



De staking was ingezet en plots kwam er toch schot in de zaak. Het personeel van TMS kreeg de volledige loonbonus uitbetaald. Daarmee was het dispuut van de baan. Raf Dal Cero, provinciaal secretaris ABVV-Metaal Limburg: "Het is niet omdat bij TMS relatief weinig mensen werken, dat we niet opkomen voor hun rechten. Als vakbond verkiezen we snelle oplossingen via sociaal overleg, maar als dat niet lukt, maken we gebruik van het stakingsrecht."



Stakende mijnwerkers in Charleroi in 1886

▷ Het stakingsrecht kent een rijke geschiedenis

De geschiedenis van het stakingsrecht leert dat sociale vooruitgang een werk is van héél lange adem, met overwinningen en tegenslagen.

Aan het begin van het industrieel tijdperk was er nog geen sprake van democratie en nog minder van stakingsrecht. In 1791 beschouwde de wet-Le Chapelier “alle samenscholingen van ambachtslui, arbeiders, gezellen, dagloners of die op hun aansporing zijn tot stand gekomen tegen de vrije uitoefening van de nijverheid en de arbeid” als opruiend. Dit verbod werd in 1810 opgenomen in de Code Napoleon. Staken betekende gevangenisstraf. Artikel 145 van het Strafwetboek van 1810 bestrafte “elke coalitie van arbeiders om het werk te stoppen, het werk in een werkplaats te verbieden, te beletten om er naartoe te gaan en er te blijven voor of na bepaalde uren, en in het algemeen het werk te schorsen, te beletten of te bemoeilijken” met een gevangenisstraf van één tot drie maanden. Zelfs de collectieve looneis was dus onwettelijk.

In 1866 werd dit artikel 415 vervangen door een artikel 310, dat nauwelijks minder repressief was. Het recht op vereniging en het stakingsrecht van de werknemers

werden erkend, maar de werknemers mochten de “vrijheid van nijverheid en van arbeid” niet belemmeren, en niet betogen in de nabijheid van de fabrieken, op straffe van sancties.

Algemeen stemrecht

Drie algemene stakingen (in 1893, in 1902 en in 1913 georganiseerd door de Belgische Werkliedenpartij), een vreselijke oorlog in '14-'18 en de angst voor een heruitgave van de Russische revolutie leidden tot algemeen stemrecht voor mannen in 1919 en in het verlengde daarvan de opheffing van dat artikel 310 van het Strafwetboek. Vrouwen moesten nog tot 1948 op hun stemrecht wachten.

In 1921 ontstonden op initiatief van de socialistische minister van Werk Joseph Wauters de eerste paritaire comités die een dialoog tussen werkgevers en vakbonden mogelijk maakten en op die manier veel stakingen konden vermijden. Sociaal overleg, het was toen al erg waardevol.

Interbellum

Tijdens het interbellum vonden enkele grote stakingen plaats, waaronder de staking van 1936 die resulteerde in het betaald verlof voor iedereen, stakers én niet-stakers. Stakers bedingen rechten voor iedereen.

Het Sociaal Pact van 1944 plaatste de syndicale erkenning en het sociaal overleg opnieuw op de agenda. De wetgever heeft het stakingsrecht echter niet gecodificeerd, tenzij voor bepaalde beroepen met het oog op de verplichte minimale dienstverlening (militairen, gezondheidssector), of om ontsparingen die onder het strafrecht vallen te beperken.

Het stakingsrecht heeft vandaag in België geen wettelijke grondslag, maar ligt vervat in het internationaal recht:

- Het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM - artikel 11)
- Het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (artikel 8)
- Het Europees Sociaal Handvest (ESH), waarin artikel 6 het recht op collectief onderhandelen en het stakingsrecht beschermt (artikel 6, 4°)

Strijd om stakingsrecht

Het stakingsrecht is juridisch niet aanvechtbaar. Daarom proberen werkgevers het via omwegen te ondergraven. In het vizier liggen de stakingspiketten die bedoeld zijn om de toegang tot ondernemingen te belemmeren. Eind 1990 werden veel rechtszaken aangespannen om piketten te verhinderen door eenzijdige verzoekschriften in kortgeding bij

Stakingsrecht

▷ de rechtbanken in te dienen, in afwezigheid van vertegenwoordiging van de tegenpartij.

De werkgevers werden vaak in het gelijk gesteld voor de burgerlijke rechtbanken, met als gevolg dat deurwaarders dwangsommen opleggen aan stakers die niet van het piket willen wijken.

Herenakkoord

Om de gemoederen te bedaren kondigde de regering in 2001 een wetsontwerp aan om het stakingsrecht wettelijk te regelen. Dit zette de sociale gesprekspartners aan om in 2002 een *Gentlemen's agreement* te sluiten, een zogenaamd herenakkoord waarin de vakbonden de verbintenis aangingen dat ze hun leden zouden aansporen om de procedures (stakingsaanzegging) na te leven, om onderhandelingen aan te moedigen en zich van elke vorm van geweld te onthouden. Werkgevers verbonden zich ertoe eerst in te zetten op onderhandelingen alvorens naar de rechter te stappen.

Dit protocol van akkoord verhinderde echter geen stakingen, geen piketten, geen eenzijdige verzoekschriften, noch de instelling van derdenverzet vanwege de vakbonden om in te gaan tegen de eenzijdige verzoekschriften en het tegenprekelijke debat voor het Hof te herstellen.

In 2015 probeerde de minister van Werk Kris Peeters tevergeefs de discussie te hervatten met het oog op een actualisering van dit akkoord.

Piketten aan de schandpaal?

Het juridische gevecht verplaatste zich naar het internationale toneel. In 2009 legden het gemeenschappelijk vakbondsfrent en het Europees Vakverbond de zaak van de eenzijdige verzoekschriften voor aan het Europees Comité voor sociale rechten, dat hen in 2011 in hun gelijk stelde. De belemmeringen ingesteld tegen de stakingspiketten, via de zogenaamde procedure van de 'eenzijdige verzoekschriften', beperken de uitoefening van het stakingsrecht. Het Comité voegde toe dat artikel 6, 4° van het herziene Handvest niet enkel het recht omvat om het werk stop te zetten, maar eveneens onder meer het recht om deel te nemen aan stakingspiketten. Bijgevolg dienen deze twee componenten dezelfde bescherming te genieten. Het stelde dat de activiteiten van stakingspiketten doorgaans worden toegelaten voor zover ze vreedzaam verlopen.

Maar wat betekent 'vreedzaam'? De rechtspraak gaat enigszins alle richtingen uit, met duidelijke verschillen naargelang het vonnis komt van een burgerlijke rechtbank die gevoeliger is voor het eigendomsrecht van de werkgever, of een arbeidsrechtbank die meer sociaal is ingesteld.

Minimale dienstverlening

De overheid als werkgever bleef niet achter in de strijd tegen het stakingsrecht. De regering kon geen algemene reglementering van het stakingsrecht afdwingen, maar is erin geslaagd aan de NMBS een minimale dienstverlening op

te leggen. De regering-Michel heeft op 29 november 2017 de wet "betreffende de continuïteit van de dienstverlening inzake personenvervoer per spoor in geval van staking" laten stemmen. Deze wet richt in geval van staking een vorm van minimale dienstverlening in, zonder evenwel de mogelijkheid om de spoorwegarbeiders te kunnen opvorderen. Daarna volgde de minimale dienstverlening in de gevangenis.

Rechtspersoonlijkheid

Er zijn veel pogingen gedaan - via wetsvoorstellen of beleidsverklaringen - om de vakbonden rechtspersoonlijkheid op te leggen. Zo zouden de vakbonden vervolgd kunnen worden voor schadeloosstelling van economische of materiële schade ten gevolge van een staking of een betoging.

De discussie is nog niet afgesloten. Twee recente stakingsacties waarbij het verkeer verstoord werd - in juni 2016 in Antwerpen en in oktober 2015 in de buurt van Luik - resulteerden in de veroordeling van verschillende syndicalisten voor "kwaadwillige belemmering van het verkeer." Beide acties verliepen nochtans vreedzaam. De veroordeling van ABVV-voorzitter Thierry Bodson voor de actie in Luik en die van Bruno Verlaeck, voorzitter van ABVV Antwerpen, voor die in de Antwerpse haven, zijn het gevolg van een duidelijk politiek proces, dat kadert in een steeds vijandelijker politiek klimaat ten opzichte van vakbonden en syndicale actie.

Sociale actie bij Ashland

"Op 7 december 2020 kondigde chemiebedrijf Ashland wereldwijde herstructureringen aan om een minimale besparing van 20 procent op de loonkost te realiseren. Gevolg voor Ashland in Doel? Collectief ontslag van 39 van de 167 werknemers, de wil om de arbeidsduur van 33,66 uur per week te verhogen naar 35,66 uur en de jaarlijkse baremieke verhoging af te bouwen van 0,7 naar 0,2 procent. En dat terwijl het bedrijf de winsten opstapelde met groeiende marges. Wij konden en wilden dit niet pikken en legden spontaan het werk neer op 11 december, gedurende 51 dagen. Na vele onderhandelingen werd het plan - zoals voorgelegd op 7 december - ingetrokken. Ashland misbruikte dit dan weer wel om al zeven mensen individueel te ontslaan. Momenteel zijn de onderhandelingen terug opgestart op basis van een akkoord, waarbij

er niet zal geraakt worden aan de verworven loon- en arbeidsvoorwaarden uit het verleden en er al zes jobs gered werden. Ook is er een overeenkomst dat er verder gekeken wordt om ontslagen te verminderen of voorkomen en verzachtende maatregelen te treffen voor zij die alsnog hun job verliezen, met inbegrip van de zeven reeds ontslagen medewerkers."

"Wij wensen alle werknemers te bedanken voor hun moed en volharding. Dank ook aan iedereen die zijn/haar solidariteit betuigde in deze strijd. Samen sterk!"

**Robby Van Stappen, secretaris scheikunde,
Algemene Centrale ABVV Antwerpen-Waasland**

▷ Grootste staking ooit door woedende Indiase boeren

Sociale crisis in India. Het land is ziek. De grootste democratie in de wereld wankelt en al twee maanden lang nemen 250 miljoen werknemers deel aan de grootste staking ooit.

De economische indicatoren namen eind 2019 een flinke duik, nog verergerd door de coronacrisis die leidde tot 155.000 doden en bijna 11 miljoen besmettingen. De recessie en sterk toegenomen werkloosheid (vooral bij jongeren) zorgen voor drastisch dalende inkomsten en honger voor velen. De coronalockdown is niet de enige oorzaak. Ultraliberale regeringshervormingen liggen mee aan de basis. Demonetisering (intrekking van bepaalde bankbiljetten in de strijd tegen de informele economie), afbraak van arbeidsrechten en liberalisering van de landbouw zijn slechts enkele maatregelen die leidden tot een ontvlambare situatie.

Vandaag kampt premier Narendra Modi met de grootste sociale crisis sinds zijn aantreden in 2014. 250 miljoen werknemers namen op 26 oktober 2020 deel aan de grootste staking in de wereldgeschiedenis. In de nasleep daarvan kamperen boeren Noorden-India, met steun van een vijftigtal vakbonden, al twee maanden aan de rand van de hoofdstad. Zij eisen de opheffing van drie wetten die de handel in landbouwproducten liberaliseren.

Modi's aanvankelijke imago van redder, man van daadkracht, charismatische leider, dat hem toeliet zijn autoritaire beleid te voeren, lijkt vandaag niet stand te houden. Zijn aanval tegen het platteland jaagt zowat de helft van de Indiase bevolking tegen hem in het harnas. De plattelandsbevolking voert een dagelijks gevecht op overleven. De Indiase landbouwsector heeft het moeilijk: ze stelt 55 procent van de beroepsbevolking tewerk, maar vertegenwoordigt slechts 14 procent van het bruto binnenlands product. Het verminderde landbouwincome is deels te wijten aan de versnippering van de grond van generatie op generatie. Zeven landbouwers op tien bewerken minder dan een hectare en de 'landlozen' zijn nu talrijker dan diegenen die van hun land kunnen leven. Daarbij komen nog waterproblemen gelinkt aan klimaatverandering en aan de 'groene revolutie',

bodemverontreiniging, de hoge schuldenlast, enzovoort. Het is een sociaaleconomische, ecologische en voedselcrisis. De lijst is lang.

Hervormingen zijn noodzakelijk, maar hetgeen op tafel ligt betekent de dood voor talloze boeren. Die staan té zwak. De overhaaste en zonder overleg aangenomen wetten midden in de pandemie hebben tot doel de Indiase landbouwsector open te stellen voor privébedrijven. Die krijgen toelating zich rechtstreeks te bevoorraden bij de landbouwers zonder langs de door de staat gereguleerde markten te passeren. Dit betekent dat de landbouwers voor hun producten geen gewaarborgde minimumprijzen meer krijgen. Te vrezen valt dat zij die van hun land leven overgeleverd worden aan de markt en de grote ondernemingen van de agro-industrie.

Onder het voorwendsel van modernisering krijgen de armsten de harde gevolgen van de neoliberale hervormingen te slikken. Gezien de omvang en de duur van het protest lijkt niemand in die val te trappen. De betogers hebben het gevoel dat de overheid zich terugtrekt om vrij spel te laten aan de privébedrijven. De hervormingen hebben niet tot doel de levensomstandigheden van de plattelandsbevolking te verbeteren, maar vloeien eerder voor uit een 'schurkenkapitalisme' tussen politieke, economische en financiële elites, met enkel verarming voor de armsten en verrijking voor de rijken.

De bevolking schreeuwt het uit en wil van geen wijken weten. Ze eisen de intrekking van de betwiste wetten. Elf onderhandelingsrondes tussen landbouvakbonden en regering hebben de impasse niet doorbroken. Modi voelt zich in zijn trots gekrenkt en neemt opnieuw zijn toevlucht tot oude strategieën: machtsvertoon, restricties, polariseren en discrediteren van de betogers, die hij als 'gewelddadig' bestempelt. De golf van mobilisaties die India al een jaar overspoelt is een duidelijke illustratie dat het neoliberale beleid van de regering-Modi, dat de bevolking niet ten goede komt, wordt verworpen. Door de verdrukte meerderheid aan te vallen heeft Modi de massa tegen zich in het harnas gejaagd.

Open brief van Aurélie Leroy, onderzoekster bij onderzoekscentrum Cetri (Centre tricontinental) ▶

”

De liberalisering betekent dat de boeren voor hun producten geen gewaarborgde minimumprijzen meer krijgen

Stakingsrecht

▷ “Als je het stakingsrecht beperkt, dan beperk je ons recht om onze stem te laten horen”

José Borrego over de staking bij AB InBev.

In september 2020 is AB InBev, de wereldwijde nummer één in de biersector, haar plicht om de gezondheid van haar werknemers te beschermen niet nagekomen. Er was immers een coronacuster uitgebroken in het logistieke departement op de site in Jupille. Na heel wat interpellaties en een gebrek aan reactie van de directie besloten de werknemers te staken. Het werk werd niet minder dan twee weken stilgelegd. We spraken met José Borrego, hoofd-delegee van ABVV Horval, die ondanks de intimidatie van de biergigant zijn strijd voor werknemersrechten voortzet.

Wat heeft jullie ertoe aangezet om te staken?

“De onzekerheid voor de werknemers. Er werd weinig gedaan rond corona. De uitbraak van de cluster was de druppel om over te gaan tot een staking. In het begin waren er twee personen besmet, nadien elf, waarvan één collega in coma is beland. We hadden hen verwittigd dat ze in actie moesten schieten, maar dat deden ze niet. Dan hebben we besloten om te staken.”

Hoe is de staking verlopen?

“Op 3 september in de namiddag zijn we naar de site gegaan om de werknemers in te lichten over de situatie, want de directie wou verbergen wat er aan de hand was. We hebben het werk twee weken neergelegd. De directie heeft ons nooit opgeroepen. De twee onderhandelingsvergaderingen vonden plaats in Brussel. Wat een minachting naar de werknemers toe.”

Heeft AB InBev jullie geïntimideerd?

“AB InBev heeft gerechtsdeurwaarders ingeschakeld. Ze volgden de delegees overall, zeker wanneer ze de werknemers op de hoogte brachten. De directeur vroeg hen zelfs om foto's te nemen. Nadien kregen de werknemers dwangsommen van 2 tot 3.000 euro. Ik moest 11.000 euro betalen binnen de 24 uur ... De directie heeft ook de werknemers met tijdelijke contracten onder druk gezet. Ze stuurde hen berichten op hun privénummer en dreigde ermee dat ze hun



Met de groeten van de stakers ...

Kinderarbeid - 1886

Stakingen en rellen baanden de weg voor het verbod op kinderarbeid in 1889.

Algemeen stemrecht 1893 - 1902 - 1913

Drie algemene stakingen droegen bij aan de beëindiging van het cijns kiesstelsel voorbehouden voor de vermogenden en de overgang naar het meervoudig stemrecht (één tot drie stemmen naargelang de inkomsten en het opleidingsniveau), en uiteindelijk naar het algemeen stemrecht zonder meer met één stem voor één man.

Congé payé - 1936

Grootschalige sociale actie leidde tot de invoering van het betaald verlof.

Weekend - 1955

We kunnen het ons vandaag nog amper voorstellen, maar voor de vijfdegen-week werd hard gestreden. In 1955 werd die een feit.

contract niet zou verlengen als ze zouden staken, of ze beweerde dat het piket was opgeheven, terwijl dat niet waar was.”

Wat is er daarna gebeurd?

“Eind januari werd ik opgeroepen door de politie. De directeur en de HR-directrice hadden klacht ingediend tegen mij wegens laster, eerroof en bedreigingen. Er stond een prijs op mijn hoofd. Waarom ik? Omdat ik de hoofddelegee ben en niet bang was om te spreken in de media. Dit is intimidatie, maar ik ga mij niet laten doen. Ik vraag me gewoon af hoe ver ze zullen gaan.”

De laatste jaren werd het stakingsrecht meermaals beperkt in België. Waarom moet dit recht vandaag meer dan ooit beschermd worden?

“Vandaag strijden we om onze verworven rechten te behouden. Staken is het ultieme wapen; we grijpen er pas naar wanneer alle andere middelen uitgeput zijn. Als je het stakingsrecht beperkt, dan beperk je ons recht om onze stem te laten horen. Het enige wat we hier vroegen was om in alle veiligheid te kunnen werken. Er werd niet naar ons geluisterd, dus gingen we in staking. Het is pas wanneer de staking startte dat er schot in de zaak kwam. Waarom? Omdat hun belangen in gevaar waren. Door de productie stil te leggen konden ze geld verliezen. Het is hoog tijd dat de rechten van de werknemers belangrijker worden dan de economische belangen van de bedrijven.” ■

Vraag Antwoord

Tijdelijke werkloosheid voor de opvang van een kind

Gaat de opvang dicht, of sluit de school van je kinderen (gedeeltelijk)? Wordt de schoolvakantie verlengd? Moet je kind in quarantaine of moet het afstandsonderwijs volgen? Je kan gebruik maken van 'tijdelijke werkloosheid overmacht voor de opvang van een kind'.

1 Wat en wanneer?

Tot en met 31 maart 2021 (dit kan nog verlengd worden) heb je het recht afwezig te zijn wanneer je moet instaan voor de opvang van een minderjarig kind met wie je samenwoont dat niet naar de opvang of school kan gaan of dat afstandsonderwijs moet volgen; of voor een gehandicapt kind dat je ten laste hebt, ongeacht de leeftijd, dat niet naar een centrum voor opvang kan gaan of dat een erkende dienstverlening niet kan volgen.

Dit moet te wijten zijn aan:

- de (gedeeltelijke) sluiting of tijdelijke stopzetting van de dienst door een maatregel om de verspreiding van het coronavirus te beperken;
- of een verplichte quarantaine van het kind zelf.

De verlenging van een schoolvakantie of de organisatie van afstandsonderwijs zijn ook geldige redenen.

Let op! Dit recht kan maar worden toegekend voor eenzelfde periode voor één ouder die effectief tijdens die periode samenwoont met het kind. Het kan enkel voor de dagen waarop de instelling gewoonlijk geopend is (dus niet voor de gewone schoolvakantie) en voor de dagen waarop contractueel voorzien is dat jij werkt. Het kan niet wanneer het kind terugkeert van vakantie uit een land dat bij vertrek een rode zone was.

2 Verplichtingen?

Je moet je werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen.

Als de instelling sluit of overschakelt op afstandsonderwijs, moet deze deel A van het document 'opvang kind sluiting corona' invullen en ondertekenen. Jij vult deel B in, ondertekent dit en bezorgt het aan je werkgever. Dit is niet nodig bij (gedeeltelijke) sluiting van de scholen ten gevolge van een algemene maatregel (bijvoorbeeld verlenging

van een schoolvakantie), tenzij je werkgever hierom verzoekt.

Als je kind in quarantaine moet, moet je het document 'opvang kind quarantaine corona' invullen, ondertekenen en samen met het quarantainegetuigschrift van de arts aan je werkgever bezorgen.

Je werkgever mag de tijdelijke werkloosheid niet weigeren op basis van deze documenten. Hij moet je geen controlekaart bezorgen, maar hij moet wel elke maand de dagen doorgeven waarop je tijdelijk werkloos bent.

3 Uitkering?

Voor de dagen dat je afwezig bent van het werk heb je recht op uitkeringen 'tijdelijke werkloosheid overmacht corona'. Het gaat om 70% van je loon (voor havenarbeiders 65%). Het bruto maximum waarop dit bedrag berekend wordt is 2.754,76 euro. Verdien je meer, dan zal je uitkering toch berekend worden op dit begrensde loon. De minimumuitkering is 55,59 euro per dag. Dit komt neer op 1.445,34 euro bruto per maand. Op deze uitkering wordt 15% voorheffing ingehouden. Staar je niet blind op het nettobedrag dat je nu krijgt: de eindafrekening volgt pas volgend jaar bij de belastingaangifte. Daarnaast ontvang je ook een toeslag van de RVA van 5,63 euro per dag (voltijds). Sommige sectoren voorzien hier bovenop nog een aanvulling, informeer je hierover (bij je ABVV-delegee).

Heb je recent uitkeringen tijdelijke werkloosheid ontvangen via het ABVV, dan hoeft je niks te doen. Als de ABVV-werkloosheidsdienst nog extra informatie nodig heeft, word je gecontacteerd.

Heb je nog geen uitkeringen tijdelijke werkloosheid via het ABVV ontvangen, of is het langer dan drie jaar geleden, dan moet je een aanvraag indienen bij het ABVV. Dit doe je snel en eenvoudig op www.tijdelijkwerkloos.be, waarna wij je dossier opstellen en je contacteren. ■

➔ Formulieren op de RVA-website:
www.rva.be/nl/documentatie/formulieren/opvang-kind-sluiting-corona
www.rva.be/nl/documentatie/formulieren/opvang-kind-quarantaine-corona

Interprofessioneel akkoord

0,4%, de jackpot voor werknemers?

De 'essentiële' sectoren kregen tijdens de coronacrisis veel applaus. Mag het dan op vlak van verloning misschien ook ietsje meer zijn?

Ongeveer jaar geleden legde het coronavirus ons land lam. In sommige sectoren werd tijdelijke werkloosheid in het leven geroepen, terwijl andere sectoren essentieel bleken en doorwerkten. En terwijl applaus en witte doeken ons land kleurden, werd de enorme impact van de gezondheids crisis op de werknemers steeds duidelijker... ook voor de regering, althans dat dachten we.

Nu het tijd is om in actie te schieten, heeft de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven bepaald dat de loonmarge voor de loonsverhogingen in de particuliere sector voor 2021-2022 slechts 0,4 procent zal bedragen. Dit is een slag in het gezicht van al diegenen die hard door de crisis zijn getroffen. Er wordt trouwens niet vermeld dat deze zogenaamde 'essentiële' werknemers vaak tot de laagstbetaalden behoren.

Waar is de logica? Snap jij het? Deze werknemers ook niet. Lees hun getuigenissen hieronder.

Als Algemene Centrale - ABVV vinden wij de 0,4 procent een aalmoes, een slag in het gezicht, een belediging voor alle werknemers. Alle werknemers die de laatste maanden de bouwstenen waren van onze samenleving. Zij verdienen meer respect, een beter loon, een mooiere toekomst! Als de werkgevers en de regering niet willen horen, dan zullen ze het moeten voelen.



➔ Wil je weten wat zo'n 'verhoging' precies voor je loon betekent? Scan de QR-code en check of je met die 0,4 procent de jackpot gewonnen hebt.

Ronny

” Ik werk in een essentiële sector als milieuwerker: afval, ophaling, verwerking, enzovoort. In de media opgemeld tot helden, door de werkgevers altijd maar gepaaid. Het IPA zegt wel wat anders. 0,4 procent op twee jaar, dat is peanuts. Wij helpen het bedrijf recht te blijven en zij geven ons niets. Een schande. De helden liggen in de goot.”

Amandine

” We zijn woest over de loonnorm, want de dienstencheque-sector heeft altijd doorgewerkt. Sommigen onder ons hebben te maken gehad met tijdelijke werkloosheid en financiële verliezen. Onze sector werd als essentieel bestempeld. Wij waren de enige sociale relatie voor veel huishoudens. Schandalig en een totaal gebrek aan respect voor de arbeiders.”

Jennifer

” Als werknemster in een maatwerkbedrijf werden we als essentieel bestempeld. We bevoorraadden onder andere de medische sector met mondmaskers, spatschermen. We wisten en streken de lakens, pakten medicatie in en zelfs elektronica voor de verluchting in ziekenhuizen. Het was hard werken, nu nog. Tot overuren toe. We worden nog steeds niet erkend door de regering, voor een leefbaar loon ... maar zijn wel een essentiële sector. Wat kunnen we met die 0,4 procent kopen? Eén brood, dat is het. Alles in de winkel wordt duurder. We moeten opletten met wat we kopen, zodat we ook onze facturen kunnen betalen. We willen ook eens kiezen voor een mooi stuk vlees, in plaats van een pot confituur of choco ... van het huismerk.”

Slimane

” Schoonmaak, essentiële sector voor de regering en veel applaus van de mensen. We hadden evenveel lof verwacht van de regering ... maar we kregen peanuts aangeboden. De regering moet niet besparen wanneer het over de werknemers gaat, ze moet kijken naar de multinationals die steeds rijker worden.”

Herberekening mijnwerkerspensioenen

Waar staat jouw dossier?

In de berekening van de mijnwerkerspensioenen werd vorig jaar een fout vastgesteld. Was je mijnwerker, dan heb je net als duizenden anderen de voorbije dertig jaar een te laag pensioen ontvangen. Deze vergissing valt te verklaren doordat de berekening van de pensioenen niet overeenkwam met de akkoorden die destijds werden overeengekomen.

De voormalige mijnwerkers hebben sindsdien betoogd voor de kantoren van de pensioendiensten. Aan hun oproep werd gehoor gegeven: in mei 2020 werd een



wet goedgekeurd die een nieuwe berekening van de pensioenen mogelijk maakt. Het enig minpunt: de achterstallige betalingen waarop de mijnwerkers en hun erfgenamen recht hebben, gaan niet verder terug dan tien jaar in de tijd.

De Federale Pensioendienst is momenteel bezig om de dossiers op orde te brengen. De inhaaloperatie is sinds december bezig en zou wat de mijnwerkers betreft tegen maart 2021 klaar moeten zijn.

De weduwen en de erfgenamen worden vanaf april 2021 vergoed. ■

➔ Voor meer informatie over deze revisie en het mijnwerkerssupplement, surf naar de website van de Federale Overheidsdienst voor Pensioenen: www.sfpd.fgov.be/nl/herzieningsproces-mijnwerkers

Kappers, fitness en schoonheidszorgen

Vraag je vergoeding voor kinderopvang aan

In deze bijzonder moeilijke tijden kan het geen kwaad om de werknemers van de kappers, fitness en schoonheidszorgen (PC 314) eraan te herinneren dat ze recht hebben op een tegemoetkoming in de kosten voor kinderopvang. Hoewel de tussenkomst al sinds 2017 bestaat, is een herinnering steeds welkom.

Alle werknemers met kinderen jonger dan 3 jaar hebben recht op de tussenkomst. Die bedraagt vijf euro per effectieve opvangdag met een maximum van 600 euro per kind per jaar. Als beide ouders in de sector werken, heeft elke ouder recht op de tussenkomst, behalve als ze bij dezelfde werkgever in dienst zijn.



Hoe een aanvraag indienen?

Je aanvraag moet volgende documenten bevatten:

- Bij de eerste aanvraag: een uittreksel van de geboorteakte van het kind waarvoor je een tussenkomst aanvraagt of een ander document waaruit je ouder-kindrelatie met het betrokken kind blijkt.
- Het ingevulde aanvraagformulier (beschikbaar op www.accg.be/nl/sector/kappers-fitness-en-schoonheidszorgen)
- Een kopie van het fiscaal attest inzake de uitgaven voor de opvang, waarin de opvangdagen in het betrokken jaar zijn aangeduid waarvoor je om een tussenkomst verzoekt. Beide ouders kunnen hetzelfde attest gebruiken.



Dien je volledige dossier in bij jouw afdeling van de Algemene Centrale - ABVV. Wij zorgen voor de betaling.

➔ Meer info? Surf naar www.fbz-pc314.be/nl/sector/kappers

Vergeet zeker uw ledenkorting niet te vragen!

Uw vertrouwde Floreal bestemmingen in eigen land !

Bekijk snel onze infobrochure "Vacantieparken en campings 2021"

Onze infobrochure 2021 is nu beschikbaar online, maar u kan ook een papieren versie aanvragen via onze website. Onze prijzen vindt u online in ons reservatiesysteem, maar u kan ook steeds de tariefbrochure downloaden of de papieren versie aanvragen.

Boek uw vakantie rechtstreeks via ons online reservatiesysteem

Boek uw verblijf snel en efficiënt. Via het online reservatiesysteem krijgt u meteen de beschikbaarheden en de prijzen te zien voor uw vakantie en kan u nadien onmiddellijk reserveren, zodat u zonder zorgen kan aftellen naar uw welverdiende vakantie.

Waarom kiezen voor Floreal Holidays?

- Verblijf in eigen bubbel dankzij onze studio's, appartementen, caravans en tenten
- Take away mogelijk in uw logement
- Kwaliteit aan betaalbare prijzen
- Toegankelijk voor personen met beperkte mobiliteit

Boek uw vakantie rechtstreeks via ons online reservatiesysteem

Boek uw verblijf snel en efficiënt. Via het online reservatiesysteem krijgt u meteen de beschikbaarheden en de prijzen te zien voor uw vakantie en kan u nadien onmiddellijk reserveren, zodat u zonder zorgen kan aftellen naar uw welverdiende vakantie.

Vakantieparken en campings in België

- Lid ABVV: 10% op het logement
- Lid Algemene Centrale: 25% op het logement
- Lid ABVV + Socialistische mutualiteit: 13% op het logement
- Lid Algemene Centrale + Socialistische mutualiteit: 27% op het logement

Vakantieparken in Frankrijk

- Lid ABVV: 4% op het verblijf
- Lid Algemene Centrale: 6% op het verblijf

Kortingen zijn enkel geldig op de logementsprijs. Geen kortingen op ontbijt, maaltijden en andere supplementen. Kortingen worden toegekend na vertoon van een geldig bewijs van lidmaatschap en zijn persoonlijk en niet overdraagbaar, 1 attest per logement en op naam van de persoon die er effectief logeert.

Ontdek onze vakantieparken en campings op www.florealholidays.be

#creatingmemoriestogether



Rohnny Champagne en Frank Moreels

Omdat solidariteit werkt

Het is ontelbare keren gezegd het afgelopen jaar. De coronacrisis zullen we maar op één manier overwinnen: SAMEN. Samen houden we ons aan de regels, samen zorgen we voor elkaar, samen werken we voor elkaar. En dat laatste hebben we gedaan: in de zorg, in het onderwijs, in de logistiek, in de productie ... We hielden de boel draaiende. Zo veilig als het maar enigszins kon, ook al voelden we ons niet altijd even veilig. Samen, solidair.

We kregen daarvoor applaus. Waarvoor dank. Maar na een jaar is applaus iets te vrijblijvend. ABVV-Metaal en BTB willen respect voor de werknemers. Daarom is koopkracht een topprioriteit. We beseffen natuurlijk ook dat de coronacrisis een negatieve economische impact heeft. Anderzijds deden heel wat sectoren en bedrijven het wel degelijk meer dan goed. Daarom willen we een indicatieve loonnorm, zodat we in deze sectoren gunstigere akkoorden kunnen afsluiten.

Maar we willen niet alleen iets voor de sterkeren onder ons. We gaan voor iedereen. Dat is de essentie van een interprofessioneel akkoord. Het is de georganiseerde solidariteit van alle werknemers. Daarom is de loonmarge van 0,4 procent waar de patroons mee afkomen, een lachertje. Daarom ook willen we dat de minimumlonen een serieuze stijging kennen: Fight for €14. Want deze coronacrisis maakte ook

dit nogmaals duidelijk: heel wat essentiële beroepen worden onderbetaald.

En nee, we zetten niet alleen in op koopkracht voor de werkende mens. We willen een duidelijke verbetering van de eindeloopbaanstelsels: het recht op landingsbanen vanaf 55 jaar is ook een topprioriteit. En hogere uitkeringen voor gepensioneerden, zieken, invaliden, werkzoekenden via de welvaartsenveloppe.

De werkgevers willen daar niet op een ernstige manier over praten: niet over de welvaartsenveloppe, niet over een solidair en respectvol IPA. Daarom voerden we op 12 februari een sensibiliseringsactie en doen we dat opnieuw op 25 februari. We gaan niet mee met de patroons die liefst een egoïstisch akkoord sluiten, enkel voor de 'happy few', voor de sterken, wij willen een akkoord voor iedereen.

Het was misschien niet altijd even makkelijk. Maar egoïsme heeft ons niet geholpen tijdens de coronacrisis, solidariteit wel. Zo zal het ook zijn ná corona. Daarom willen we een evenwichtig IPA met aandacht voor iedereen. We laten niemand achter. Omdat solidariteit werkt. ■

Rohnny Champagne
Voorzitter ABVV-Metaal

Frank Moreels
Voorzitter BTB


ABVV BTB


De FEMIRA gaat online

BTB Wegvervoer & Logistiek organiseert allereerste online federale militantenraad

“Ik mis u”, dit waren de pakkende woorden van een BTB-militant tijdens de eerste online FEMIRA. In normale tijden organiseert BTB Wegvervoer en Logistiek tweemaal per jaar een militantenraad op locatie. Door de aanhoudende coronacrisis werd een creatieve oplossing bedacht en professioneel uitgewerkt. Als we niet live kunnen, dan maar online een uitzending organiseren. Want één ding staat vast, we moeten elkaar blijven ontmoeten.

Op zaterdag 6 februari namen meer dan 250 BTB-militanten fris en fruitig deel via het speciaal uitgewerkte online platform. De rode draad van het event was duidelijk: wij zijn een familie en we laten elkaar niet zitten. Iedereen moet mee aan boord blijven.

De speeches van voorzitter Frank Moreels en Tom Peeters, adjunct van de federaal secretaris, boden niet alleen een blik op de prioriteiten van 2021, maar ook een persoonlijk engagement om de startende delegees te ondersteunen en te helpen bij het uitoefenen van hun nieuwe mandaat. Inspirerende video's van ervaren delegees, lees onze trotse BTB-ambassadeurs, en BTB-secretarissen en -propagandisten maakten het plaatje compleet.

Ook het interprofessioneel akkoord (IPA) mocht niet ontbreken. De vele resterende bedenkingen werden live en zeer vakkundig besproken door Miranda Ulens, algemeen secretaris van het ABVV. Ook onze BTB-experts stonden klaar om alle vragen te beantwoorden die tijdens de show naar boven kwamen. Een verrassende sing-a-long met De Internationale sloot het geheel mooi af. Tradities bieden ook troost in deze onzekere tijden.

We zijn trots op deze eerste geslaagde versie. Tot de volgende FEMIRA!



BTB-ABVV lanceert campagne **Eigenrijders**



BTB-ABVV wil iedereen die achter een stuur zit verdedigen en vertegenwoordigen.

Elke fietskoerier, elke koerier die met de bestelwagen pakjes aflevert, elke taxichauffeur. Door hen te verenigen kunnen we een halt toeroepen aan de hyperflexibiliteit, de hoge werkdruk en kunnen we strijden voor betere loon- en arbeidsvoorwaarden voor ieder van hen. Daarom starten we vanaf februari met ‘BTB Eigenrijders’.

Samen sterk, ook voor chauffeurs met een ander statuut

Door corona nam het aantal thuisleveringen explosief toe. Elk pakje, elke maaltijd wordt door een koerier tot aan je voordeur gebracht. Veel van deze koeriers werken als zelfstandige zonder personeel, als loontrekkende of als platformwerker. Hun aantal neemt elke dag toe. Onder welk statuut ze ook aan de slag zijn, allemaal werken ze vaak in opdracht van grote multinationale ondernemingen en pakjesbedrijven. Allen moeten ze individueel opboksen tegen deze bedrijven en de vele mistoestanden die we bij deze platformen detecteren. Tom Peeters, adjunct van de federaal secretaris BTB-ABVV wegvervoer en logistiek: “We willen deze chauffeurs helpen en ondersteunen, ze verenigen. Nu zitten ze vaak in een zeer precare

en ondergeschikte relatie en kunnen als individu weinig gewicht in de schaal leggen. Door hen te verenigen en te verdedigen kunnen we dat samen veranderen. Samen zijn ze veel sterker!”

Starten met een proefaanbod

Om geïnteresseerde eigenrijders kennis te laten maken met het aanbod van BTB Eigenrijders biedt BTB-ABVV een vrijblijvende proefperiode van drie maanden aan. Tijdens deze periode ontvangen zij een maandelijks nieuwsbrief met relevante informatie over de sector en kunnen ze bij BTB-ABVV terecht voor al hun vragen en bezorgdheden.

Vanaf half februari zijn BTB-militanten en -delegees op pad om de nieuwe dienstverlening te promoten bij zelfstandige chauffeurs. ■

Rondetafel met Celien Vanmoerkerke en gepensioneerde metallo's

Wat verandert er de komende jaren aan de pensioenen?

Celien Vanmoerkerke verhuisde eind vorig jaar na zeventien jaar bij het ABVV naar het kabinet van minister van Pensioenen Karine Lalieux. Als adjunct-kabinetschef staat ze mee aan de start van de nieuwe pensioenhervorming onder de regering-De Croo. ABVV-Metaal bracht gepensioneerde metallo's en leden van onze Seniorencommissie Freddy Verselder, Simonne Laeremans en Jos Vingerhoed rond de virtuele tafel met Celien voor een gesprek.

De Belgische pensioenen zijn niet riant

Celien: "In vergelijking met andere landen liggen de pensioenuitgaven in België lager. Ook de vervangingsratio, dus de verhouding van het pensioen en het inkomen, ligt lager bij ons dan in andere lidstaten. Natuurlijk is de pensioendiscussie complex. We hebben drie stelsels, voor werknemers, zelfstandigen en ambtenaren. En we hebben drie pijlers. Dus de situatie voor gepensioneerden varieert sterk. Toch kunnen we over het algemeen zeggen dat voor mensen met een onvolledige loopbaan het pensioen vaak tot armoede leidt. Maar ook voor wie een volledige loopbaan achter de rug heeft, is het pensioen niet riant."

Verhoging minimumpensioenen

ook bij een onvolledige loopbaan

Jos: "De optrekking van de minimumpensioenen is een goede zaak. Maar wat met de alleenstaanden die geen volledige loopbaan gewerkt hebben? Zijn zij niet de verliezers van de pensioenhervorming?"

Celien: "Dat hebben we wel degelijk rechtgezet. Met de sociale partners, op aangeven van het ABVV, hebben we dat keer op keer in de welvaartsvastheid rechtgezet. Het onderscheid dat bestond tussen volledige en onvolledige loopbanen is zo volledig weggewerkt. Iedereen die een loopbaan heeft tussen de 30 en 45 jaar zal op het einde van de legislatuur 20 procent meer minimumpensioen krijgen. Want solidariteit is solidariteit: iedereen met een minimumpensioen heeft recht op een verhoging."

Simonne: "Nog altijd nemen vooral de vrouwen loopbaanonderbreking op om voor kinderen te zorgen. Doordat ze minder pensioen opbouwen, hebben ze een grotere kans dat ze in de armoede terechtkomen. Zo heeft de helft van de vrouwen een pensioen van minder dan 1.150 euro. Daarom is die optrekking van de minimumpensioenen, ook bij onvolledige loopbanen, zo belangrijk."

Werk aan de winkel bij aanvullende pensioenen

Freddy: "Mensen vragen meer solidariteit van de grootste verdiemers. Nu parkeren die goedverdiemers een deel van hun loon vaak in pensioenfondsen die veel lager worden belast. Je valt soms achterover van de pensioenbedragen die sommige kaderleden en hogere bedienden innen op het einde van de rit. Die solidariteit kan deels rechtgezet worden door de staat, door de inkomsten van de tweede en derde pijler te investeren in de basispensioenen. Die inkomsten gaan nu gewoon naar de belastingdienst."

Celien: "Daar moeten we inderdaad nog veel werk verzetten. Eind vorig jaar toonde een rapport van het Rekenhof opnieuw aan dat de fiscale aftrekken ongelijkheid in de hand werken. We zitten daarvoor samen met minister van Sociale Zaken Frank Vandenbroucke en minister van Financiën Vincent Van Peteghem. De bedoeling is dat we tegen september met een voorstel komen."




ABVV BTB


▷ MyPension.be: niet alleen voor gepensioneerden

Op MyPension.be kun je al tien jaar je pensioen volgen. De federale regering heeft plannen om ook die onlinetool te verbeteren. Celien Vanmoerkerke: "Sinds kort is de tweede pijler toegevoegd. We bekijken of we de derde pijler kunnen toevoegen. Wat we nog zullen ontwikkelen, zijn simulaties zodat je kunt berekenen wat de impact is op je pensioen als je minder zou gaan werken of een loopbaanonderbreking zou nemen."

Simonne: "Ik zag een bezoekersgrafiek op MyPension.be. Eén procent van de mensen jonger dan 25 jaar checkt de website. Bij de mensen tussen de 36 en de 45 jaar is dat elf procent. Bij de gepensioneerden lag dat percentage veel hoger. Terwijl het eigenlijk omgekeerd moet zijn. Het is interessant om te weten wat je volgende maand krijgt. Maar het is nog veel belangrijker dat werkenden de impact op hun pensioen kunnen inschatten tijdens hun loopbaan."

Woordje van dank

Celien: "Ik zou om af te sluiten heel graag het ABVV bedanken voor alle kansen en ondersteuning die ik zeventien jaar lang heb gekregen. Ik ben blij dat ik mijn werk rond de pensioenen hier kan voortzetten. Mijn doel is uiteraard om een goede en positieve pensioenhervorming mee uit te rollen. Laat ons hopen dat er de komende jaren geen groep met rode jassen voor mijn deur hoeft te staan."

Pensioenhervorming: wat verandert er voor je pensioen?

- De minimumpensioenen worden elk jaar op 1 januari opgetrokken met 2,65%. Dat betekent dat mensen met een minimumpensioen op het einde van de legislatuur meer dan 20% meer ontvangen, inclusief indexeringen en welvaartsvastheid. Met dank aan alle inspanningen van het ABVV en sp.a.
- Het loonplafond wordt in dezelfde mate verhoogd als het minimumpensioen, ook telkens op 1 januari.
- De inkomensgarantie voor ouderen en het gewaarborgd inkomen stijgen met 2,58%.

Nieuwe MagMetal komt met sprankjes hoop

Ook al bevinden we ons nog steeds enkeldiep in deze pandemie, toch houden we ons vast aan de hoop. Hoop op betere tijden, waarin gezondheid en veiligheid losstaan van corona.

Want zelfs in het pikdonker zijn er lichtpuntjes, als je maar lang genoeg kijkt. Er schuilt hoop en vooruitgang in elke kleine handeling die blijf geeft van solidariteit.

Hoop loopt als rode draad door deze editie van MagMetal, het online magazine van ABVV-Metaal. We zijn wel op zoek gegaan naar de hoop die nog in iedereen leeft en we zagen weer eens waarom solidariteit werkt.

Mentale uitdaging: hoe houden onze collega's het vol?

Deleegs staan in deze tijden meer dan ooit in de frontlinie. Nu al bijna een jaar lang. Hoe gaan zij om met die extra druk, wat betekent het om een helpende hand en vooral luisterend oor te zijn voor de vele leden?

Een gemeenschappelijke factor is zonder twijfel: een sterke sociale gedrevenheid om je medemens te helpen.

Rick de Leeuw ziet zilveren randje

Rocker, schrijver en vooral sociaal geëngageerde Nederbelg Rick de Leeuw toont ons zijn inspirerende visie over hoop. Het werd een verhelderende wandeling in het wondermooie Haspengouwse landschap.

Op zoek naar de passie van de metallo: duivenman Peter Injon

Peter Injon is een bedreven deleeg bij metaalbedrijf CNH Zedelgem. Daarnaast is Peter een ware colombofiel of duivensportliefhebber.

Wij spraken met de metallo-duivenmelker over zijn bijzondere fascinatie voor zijn gevederde vrienden. "Ik ga elk jaar voor de overwinning! Zoals een echte metallo."

Meryame Kitir: minister met warme en sociale missie

"Omdat werk een belangrijke hefboom is om uit de armoede te raken, zijn de vakbonden en werkgevers belangrijke partners in onze Belgische ontwikkelingsprojecten."

Meryame Kitir, minister van Ontwikkelingssamenwerking en Grootstedelijk beleid, houdt vast aan haar roots. Lees mee hoe ze haar eerste maanden als minister heeft aangepakt.

En dat is niet alles ...

Maak ook kennis met twee straffe dames bij Villeroy & Boch of bekijk de eerste aflevering uit onze ClassMetal-reeks over het klimaat.



- ➔ Dit en nog meer lees je in de nieuwe MagMetal van februari 2021. Het volledige nummer download je via www.abvvmetaal.be. Veel leesplezier!

IPA door de ogen van de Horval-sectoren: een nieuwe onderhandeling is een must

Iedere twee jaar voeren de vakbonden en de patronale bank onderhandelingen voor een interprofessioneel akkoord (IPA). Dit zou moeten leiden tot betere loon- en arbeidsvoorwaarden voor ongeveer vier miljoen werknemers, waaronder de leden van ABVV Horval. Het voorstel van de werkgevers, een loonsverhoging van slechts 0,4%, is een belediging voor de werknemers.

2020 was een moeilijk jaar voor heel wat sectoren. Daarbij denken we aan de horeca die als eerste sector de deuren moest sluiten, maar ook aan de dienstenchequewerknemers die maandenlang niet mochten werken, voor hun eigen gezondheid en die van hun klanten, en aan de werknemers uit de groene sectoren. Tegelijk draaiden andere sectoren, die als essentieel beschouwd worden, op volle toeren en zagen die hun omzetcijfer aanzienlijk groeien. De sector van de Handel in Voedingswaren heeft zo bijvoorbeeld 500 miljoen extra gerealiseerd in 2020 in vergelijking met het jaar ervoor. De werknemers hebben een cruciale rol gespeeld om de bevolking te bevoorraden; ze hebben hard gewerkt, in gevaarlijke omstandigheden.

Het keurslijf van 0,4% dat de patronale bank voorstelt is ruim ontoereikend. Voor de Horval-sectoren is dit peanuts, zeker voor de werknemers uit Categorie 1. Voor een werknemer uit de groene sectoren die

€10,42 bruto per uur verdient, is dit een stijging van €10,46 bruto per maand. Netto schiet daar nog maar ongeveer de helft van over. Voor werknemers in de horeca, waarvan de meesten al maanden tijdelijk werkloos zijn, is dit een stijging van maximaal €9,04 bruto per maand. En dit geldt voor degenen die al een aanzienlijke anciënniteit hebben in de sector ... Voor de voedingsnijverheid, die sinds het begin van de crisis is blijven werken, is dit bedrag ook onbeduidend. Met een stijging van 0,4% zal een bakker nauwelijks €13,35 bruto per maand meer verdienen.

Tot slot bedraagt dit voor de bijzonder zware beroepen van de dienstencheques €11,35 extra per maand voor een huishoudelijke hulp aan het begin van de carrière. “0,4%, daarmee lachen ze ons uit. Dat is alsof we bedelen om te mogen werken”, zegt Anna Garganis verontwaardigd. Zij werkt in de dienstencheques in Picardisch Wallonië. “In de sector zijn drie kwart van de werknemers alleenstaande vrouwen met kinderen ten laste. Het huidige loon is niet voldoende. Je moet er de huur mee betalen, de algemene vaste kosten, de kosten voor de kinderen ... Bovendien is dit een beroep met zeer moeilijke arbeidsvoorwaarden. Zelf werk ik momenteel halftijds om medische redenen; ik heb een discushernia. Onze gezondheid krijgt het zwaar te verduren door zware dingen te heffen en door herhaalde lastige bewegingen te maken. Wij verdienen beter dan een stijging van 0,4%. Wij verdienen échte erkenning, en daarbij hoort een degelijk loon.”

Er bestaat een manoeuvreerruimte om te onderhandelen over loonsstijgingen. De arbeidskost is in België de laatste jaren immers minder snel gestegen dan in onze buurlanden. De werknemers van ons land moeten deze achterstand op de buurlanden kunnen inhalen. Onze buurlanden zijn niet bang om te onderhandelen over nieuwe loonsverhogingen.

Om al deze redenen pleit ABVV Horval ervoor dat het patronaal voorstel van 0,4% slechts indicatief is. De gezondheids crisis heeft er vooral zwaar ingehakt bij werknemers in sectoren met de laagste lonen. Solidariteit met deze werknemers is hier wel degelijk op zijn plaats. De heronderhandeling van de 0,4% naar een stijging die ons dichterbij ons doel van €14 per uur brengt, wordt daardoor bijna een morele strijd. De werknemers moeten waardig kunnen leven met hun loon waarvoor ze hard werken. ■



Bolivia

Horval en FOS voor **betere werkvoorwaarden** in de paranotenketen

Bolivia is met 82 procent van de verkoop de grootste exporteur van paranoten. De arbeidsvoorwaarden in de sector zijn echter zorgwekkend: oneerlijke lonen, kinderarbeid, schuldslavernij ... De productieketen van de maanvormige noten is niet transparant en werkt ongelijkheid en uitbuiting in de hand.

Daarom deden ABVV Horval en de Belgische ngo FOS in samenwerking met hun Boliviaanse partnerorganisaties en het Nederlandse onderzoeksinstituut SOMO een studie naar deze productieketen. De reactie van het patronaat hoeft niet te verbazen. "Niemand wil dat dit aan het licht komt", vertelt een notenraper die anoniem wenst te blijven. Wij wel.

Productieketen

Zo'n 14.000 notenrapers trekken drie maanden lang het bos in. Per maand verdienen ze ongeveer 350 euro. De loonarbeider deelt dat bedrag vaak met zijn familieleden. De overige negen maanden van het jaar is men aangewezen op ander werk. De verzamelde noten gaan vervolgens naar de fabriek. De 8.000 fabrieksarbeiders verwerken de noten; hun gemiddelde loon schommelt rond de 310 euro per maand. Deze lage lonen staan in fel contrast met de forse winsten die de voornaamste exportbedrijven opstrijken. De waarde van de export is momenteel 60 keer groter dan in de jaren '80. 54 procent van die export is bestemd voor de Europese Unie.

Erbarmelijke arbeidsvoorwaarden

De meeste bevroegde notenrapers bevestigen dat minderjarigen meehelpen met oogsten: 35 procent daarvan is jonger dan 14 jaar. Dit komt hun schoolresultaten niet ten goede.



Bovendien ziet één notenraper op vijf zijn werk als dwangarbeid. Bijna negen op de tien maken immers gebruik van de 'habilito', een systeem waarmee werkgevers een voorschot geven op het loon of leningen toekennen aan de werknemers nog voor ze het werk hebben aangevat.

Naast deze extreme vormen van arbeidsrechtenschendingen onderstreept het onderzoek het gebrek aan een geschreven contract en de toegang tot sociale bescherming. Slechts negen procent van de notenrapers heeft een ziekteverzekering. Elk jaar vallen er doden door arbeidsongevallen, slangenbeten ...

Betrokken bedrijven aangesproken

De arbeidsvoorwaarden in de oogst en het verwerkingsproces van de paranoten zijn zo problematisch dat ABVV Horval en partners de voornaamste bedrijven hebben aangesproken. Aldi is bijvoorbeeld één van de invloedrijkste detailhandelaars in de sector. Het bedrijf spreekt zijn bezorgdheid uit en belooft de gevaren met betrekking tot de mensenrechten onder de loep te nemen. Het bedrijf zegt vastberaden te zijn om een einde te stellen aan de onrechtmatige arbeidsvoorwaarden eens de risicoanalyse is afgerond. Wordt vervolgd ...

Vakbondswerk de oplossing

Verschillende spelers uit de keten waren verantwoordigd door de resultaten van het onderzoek. Enkele dagen na de publicatie van het onderzoek, op 24 oktober 2020, kwamen vakbonden van notenrapers en fabrieksarbeiders, maar ook inheemse coöperatieven en boerenorganisaties samen. Het werd een historische bijeenkomst. Voor het eerst werd besloten dat een intersectoraal bondgenootschap nodig was. De arbeiders aan het begin van de keten moeten spreken met één stem; de problematiek van de notenraper belangt ook de fabrieksarbeider aan.

Daags na die bijeenkomst stuurde men de nota met de nieuwe eisen van de verschillende partners rond. "We zullen pleiten voor de integratie van de vakbondsorganisaties in de notensector. Zonder eengemaakt loonakkoord zullen de notenrapers niet aan het werk gaan, en zullen de boeren- en inheemse organisaties de invalswegen naar het bos blokkeren." De nota sluit af met de slagzin "eendracht is de sleutel tot een betere toekomst."

Op datum van 20 december 2020 was er nog geen akkoord afgesloten. De strijd gaat voort ... Wij zijn solidair met de Boliviaanse kameraden. ■



DE WERELD VOLGENS extreemrechts

Wat hebben deze al deze groepen mensen gemeen? Allemaal worden ze gevisieerd door extreemrechts. Via simplistische denkbeelden, valse 'oplossingen' en fake news probeert extreemrechts hun haatdragende visie op de wereld te verdedigen. Wij zeggen STOP aan de leugens en hebben daarom een aantal van hun beweringen geanalyseerd. Ga naar www.bbtck.org en ontdek het echte antwoord op alle stellingen die we onder de loep genomen hebben. Alleen samen kunnen we ons verzetten en het betoog van extreemrechts ontkrachten.



BBTK
ABVV



De wereld volgens extreemrechts: misleiding van het volk

De Amerikanen hebben enkele weken geleden een van de zwartste bladzijden uit hun geschiedenis meegemaakt. De bestorming van het Capitool door een leger van Trump-aanhangers, voornamelijk leden van extreemrechts die vastbesloten waren om het Congres te beletten de overwinning van Joe Biden als toekomstig president van de Verenigde Staten te bekrachtigen. We zagen beelden van een verbijsterende, gewelddadige en extremistische oproer. Dit brengt een cruciaal gegeven onder de aandacht: onze democratie is kwetsbaar. Het is niet alleen aan de andere kant van de wereld dat populisme en extremisme schade aanrichten. Ook bij ons is het gevaar reëel. Dat bewezen de rellen in Nederland nog maar eens. We moeten hieruit lessen trekken voor de toekomst en onze ogen openen voor de gevaren van extreemrechts.

Fake news

De gemakkelijke kritiek van sommige partijen, de stigmatisering van vreemdelingen, werklozen, van wie niet voldoet aan de norm van de 'weldenkenden', en de uitvergroting hiervan op sociale media, zijn niet nieuw. Extreemrechts zoekt als een gif zijn weg in de media en onze levens. De methodes die daarvoor worden gebruikt zijn 'trumpiaans' en populistisch: simplistische denkbeelden, gemakkelijke en gedeeltelijke 'oplossingen', leugens en fake news, grote vlammende betogen die inspelen op de gevoelens, angsten en frustraties van de bevolking.

Nochtans draait extreemrechts ons met hun uitlatingen enkel een rad voor ogen. Ze willen

niets méér dan hun afwijzing of hun conservatieve visie op buitenstaanders rechtvaardigen: ze zijn tegen vreemdelingen, werklozen, vrouwen, de LGBTQ+-beweging, syndicalisten, enzovoort. Achter hun leuzen die 'goed klinken' schuilen argumenten die geen steek houden.

We hebben een aantal van die wijdverspreide kant-en-klare ideeën geanalyseerd en bewezen dat de realiteit helemaal anders is.

De coronacrisis die wij vandaag meemaken zal sporen achterlaten. Niet enkel op gezondheidsvlak of in onze economie. Deze crisis zal, als wij niet gepast reageren, mensen uitsluiten en verdeeldheid zaaien. De crisis zou voor extremisten wel eens het ideale politieke voorwendsel kunnen zijn om ons nog meer uit elkaar te spelen en bepaalde doelgroepen helemaal aan de kant te schuiven.

Morgen is het te laat

Elke dag moeten wij hun betoog ontkrachten, ons verzetten tegen de structuren die zij willen uitbouwen en de juiste vragen stellen. Extreemrechts heeft nooit tot sociale vooruitgang, een betere toekomst en respect voor iedereen geleid. Dat zal het ook nooit zal doen. Onze grootste kracht in het verzet tegen extreemrechts ligt in de strijd tegen ongelijkheid, het streven naar een betere sociale bescherming, het bestrijden van stigmatisering en het veranderen van ons samenlevingsmodel. We moeten elke dag opnieuw onze democratische waarden blijven beschermen. ■

Universeel basisinkomen? **Neen!** Versterking sociale zekerheid? **Ja!**

Het debat over het basisinkomen duikt regelmatig op in de media. Bepaalde partijen hebben hiervan hun handelsmerk gemaakt. Meestal zijn dit de partijen die de sociale zekerheid willen verzwakken. Helaas zijn het niet uitsluitend rechtse partijen die aangetrokken worden door het debat over het universeel basisinkomen.

Principe van basisinkomen

Het idee klinkt aantrekkelijk. Iedereen krijgt een bepaald bedrag zonder er iets voor te doen. Het is een inkomen dat individueel, universeel en onvoorwaardelijk is. Het basisprincipe is gelijkheid.

Dat principe is nu net tegengesteld aan dat van de sociale zekerheid. Hierin draagt elke bij volgens zijn middelen en ontvangt volgens zijn behoeften. Kortom, de hoogste lonen dragen onbegrensd bij aan de sociale zekerheid maar ontvangen wel begrensde uitkeringen. Het logische gevolg is dat er ook minimum-uitkeringen bestaan voor zij die het minst verdienen. Dit is solidariteit tussen personen en generaties.

Sociale zekerheid in geldnood: kwestie van politieke keuzes

Het is waar dat de sociale zekerheid onder toenemende druk staat omdat ze onvoldoende wordt gefinancierd. Oorspronkelijk komt het geld van bijdragen op het loon van werkgever en werknemer. Door de RSZ-bijdrageverlagingen en de taxshift wordt de sociale zekerheidskas werkelijk leeggeroofd. De behoeften aan sociale zekerheid stijgen echter. Zo zal de coronacrisis tot een stijging aan sociale zekerheidsuitgaven leiden. Zowel voor de tijdelijke werkloosheid als voor de gezondheidszorg. Onze sociale zekerheid heeft daarom een degelijke financiering nodig om een echte verzekering te blijven en geen simpel minimalistisch vangnet om tegenslagen op te vangen: bijvoorbeeld een inkomen behouden dat zo dicht mogelijk bij het verloren inkomen ligt bij werkloosheid of ziekte, een maximale terugbetaling verkrijgen van geneesmiddelen, enzovoort.

Voorzichtigheid geboden

Het is onduidelijk hoe het basisinkomen er zou uitzien en vooral hoe we het zouden financieren. Gaat het om 500 euro of over 1.000 euro? Wie heeft er recht op? Is het belastbaar? De uitwerking laat vaak op zich wachten.

Als we een basisinkomen van 1.100 euro (net boven de armoedegrens) nemen, kost dat 118 miljard euro. Ter vergelijking: de totale kost van alle sociale uitgaven in België - pensioen, ziekte, werkloosheid en onderwijs samen - bedraagt 119 miljard. Het basisinkomen is dus onbetaalbaar tenzij het budget van de sociale zekerheid wordt geschrapt. Enkel een zeer pover basisinkomen zou 'betaalbaar' zijn. De sociale uitkeringsgerechtigden zouden echter sneller in de armoede terechtkomen en ziek zijn zou een onbetaalbare luxe worden. De BBTK roept daarom op tot voorzichtigheid.

One-size-fits-all?

Het basisinkomen houdt geen rekening met de verschillende behoeftes. Het maakt niet uit of je ziek, oud of alleenstaande ouder bent. Het is een 'one-size-fits-all' oplossing onder het mom van gelijkheid.

De logica's van sociale zekerheid en basisinkomen zijn dan ook fundamenteel verschillend: enerzijds wordt in de sociale zekerheid een vervangingspercentage gewaarborgd evenredig met het verloren recht (bv. werkloosheidsuitkering, pensioen of ziekte-uitkering) en dit op solidaire (de rijksten waarborgen minimumbedragen voor de armsten) en intergenerationele wijze. Het basisinkomen zou uiteindelijk dan ook duurder uitkomen dan het huidige systeem en we zouden erop achteruit gaan.

We weten daarnaast ook niet wat de impact op de arbeidsmarkt zou zijn aangezien er weinig tot geen reële voorbeelden zijn.

Versterk de sociale zekerheid

De BBTK pleit voor een versterking, meer duidelijkheid. Het gaat dan om:

- individualisering van de rechten;
- betere financiering: geen cadeaus meer voor de werkgevers zonder jobcreatie;
- inspelen op veranderende behoeftes;
- toegankelijke en betaalbare openbare diensten;
- herverdeling van arbeid door middel van collectieve arbeidsduurvermindering.

Dat is de toekomst. Het is ironisch dat dit debat opnieuw oplaait tijdens de onderhandelingen van het interprofessioneel akkoord (IPA). Mocht het minimumloon bijvoorbeeld tenminste 14 bruto per uur of 2.300 euro bruto per maand zijn en er vrij onderhandeld kunnen worden, zou het idee van het basisinkomen al lang achterhaald zijn. In de Belgische context is het dan ook niets meer dan een populistische besparingsoperatie. ■



IMPACT DOOR VROUWEN KRACHT



DIGITALE MEETING

maandag 8 maart
12:30 – 13:30

**Leg het werk neer
en doe mee!**



Scan voor info



ABVV

0,4% loonopslag ?
een halve kg pinda's ?



voor wat houden jullie ons ?

Agenda

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

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

8 maart 12.30u

Impact door vrouwenkracht

Digitale meeting
 Info op pagina 33

10 maart 13.30u

Anti-stress

2-daagse workshop voor werkzoekenden

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

22 maart 13.30u

Basisinfo voor werklozen

Infosessie voor werkzoekenden

ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
 Inschrijven: 03 220 66 13
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

22 maart 13.30u

Ontdek je droomjob

3-daagse workshop (tot 29/3)

ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
 Inschrijven: 03 220 66 13
adviespunt.antwerpen@abvv.be

23 maart

ABVV-regio Antwerpen

Geen dienstverlening Werkloosheidsdienst Opleidingsdag medewerkers

2 april 9.30u

Vergadering Werklozencomité

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

21 april 13.30u

info Interim

Infosessie voor werkzoekenden

ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
 Inschrijven: 03 220 66 13
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

23 april 9.30u

Vergadering Werklozencomité

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

26 april 9u

Start sollicitatietraining

Meerdaagse cursus voor werkzoekenden (tot 6/5)

ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
 Inschrijven: 03 220 66 13
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

Meer info?

www.abvv-regio-antwerpen.be
www.abvvmechelenkempen.be
 Volg ABVV-regio Antwerpen en
 ABVV Mechelen-Kempen op



Ledenvoordeel AC M+K

Leden van de Algemene Centrale ABVV Mechelen + Kempen kunnen rekenen op de dienstverlening in onze kantoren van Geel, Herentals, Mechelen, Mol, Turnhout en Willebroek. De AC M+K staat ook online paraat om vragen te beantwoorden. Zo krijg je waar voor je lidgeld. Vanaf januari komt de Algemene Centrale M+K ook nog met een heel straf voordeel op de proppen. Leden krijgen unieke kortingen op aankopen bij de grootste retailers en webshops.

Het hele jaar door is er korting bij zestien vaste partners. De lijst vind je op www.acmk.be/ledenvoordeel. Daarnaast zijn er ook seizoensgebonden acties. Hou je mailbox in de gaten.

Hoe genieten van je voordeel?

- Ga naar de website: www.acmk.be
- Schrijf je in op de pagina 'Ledenvoordeel' en klik op 'Verstuur'
- Jouw gegevens worden overgemaakt aan Edenred die je de nodige instructies bezorgt.

ABVV Algemene Centrale

Samen sterk Mechelen+Kempen

ABVV

loopbaandienstverlening: de rode draad in je loopbaan

Heb je twijfels over je beroepskeuze? Ben je op zoek naar ander werk? Heb je nood aan hulp of info over de online tools van de VDAB zoals 'Mijn loopbaan'? Wil je leren solliciteren? Of ben je op zoek naar een opleiding of bijscholing? Dan wijst ABVV loopbaandienstverlening jou de weg.



Loopbaandienstverlening is er voor iedereen

Bij ABVV loopbaandienstverlening kan je terecht met allerlei loopbaanvragen over stress en burn-out, opleidingen, vragen over een arbeidsbeperking, hulp bij het solliciteren of terug aan het werk na ziekte. Wie bieden nu ook heel wat interessante webinars aan.

Hoe gaat een sessie bij een loopbaanconsulent er aan toe?

Bij de loopbaanconsulent kan je terecht voor advies op maat over jouw loopbaan. We bekijken samen op welke manier dit kan verlopen (videogesprek/telefonisch/persoonlijk). We helpen je meer inzicht te geven in wie je bent, wat je kan en wat je concreet wil in je loopbaan.

Objectiviteit met een vleugje empathie

De loopbaanconsulent kijkt jouw situatie met de nodige objectiviteit zodanig dat we je zo goed mogelijk kunnen oriënteren. Je kan ook rekenen op een aanpak met empathie. Onze missie hierbij: jou helpen aan een job die je graag doet.

Contact

Zit je dus met vragen of zorgen over je loopbaan, aarzel dan niet en neem snel contact op met één van onze loopbaanconsulenten.

- 📞 016 28 41 47 of 02 751 90 81
- ✉ loopbaanadvies.vlbr@abvv.be

WEBINAR: terug aan het werk na arbeidsongeschiktheid

Ben je arbeidsongeschikt? Dan zijn de gevolgen niet min: financieel, emotioneel en sociaal. Je komt ook nog eens terecht in een complexe regelgeving.

Wie ziek thuis zit heeft heel wat vragen. Mag mijn werkgever mij een medisch ontslag geven? Wat als de mutualiteit mij niet meer erkent als arbeidsongeschikt? Heb ik nog loopbaanmogelijkheden? Mag ik deeltijds het werk hervatten? Mag ik een opleiding volgen? Wie kan me hierin begeleiden?

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

Je krijgt een antwoord op de volgende vragen:

- Vanaf wanneer word je niet meer erkend als arbeidsongeschikt?
- Wat is medisch ontslag? Wanneer kan het? Wanneer kan het niet?

- Wat is een re-integratietraject? En wat is aangepast werk?
- Hoe kan ik mezelf voorbereiden op een (deeltijdse) werkhervatting? Op welke begeleiding heb ik recht? En mag ik een opleiding volgen?
- Hoe kan het ABVV me helpen?

We bieden nog heel wat andere interessante webinars aan. Neem een kijkje op de website en schrijf je in. Deelnemen is gratis.

- 📍 www.abvvloopbaanbegeleiding.be/loopbaan/webinars/



Loopbaanadvies

Individuele gesprekken voor werkzoekenden en werknemers

Invulstrook

- Ik heb interesse en wil gecontacteerd worden door een loopbaanconsulente voor een vrijblijvend individueel gesprek (invullen in BLOKLETTERS).

Naam: _____

Voornaam: _____

Straat: _____

nr.: _____ bus: _____

Postcode en gemeente: _____

E-mail: _____

Tel. of GSM: _____

Geboortedatum: _____

Inge Houben en Suzy Vermierdt
011 28 71 51 of 011 28 71 49 - loopbaanconsulent.limburg@abvv.be

- Zit je met vragen over een opleiding?
- Heb je hulp nodig bij (online) solliciteren?
- Wil je graag leren werken met mijn loopbaan van VDAB?

Of wil je je weg kunnen vinden op de VDAB website, een andere richting uitgaan?

Contacteer ons gerust! Onze dienstverlening ziet er in deze coronatijd anders uit maar we blijven beschikbaar voor al onze leden.

Waar?

Wij beantwoorden je vraag telefonisch, per mail of via videogesprek. Enkel als het echt nodig is, kan je na afspraak langskomen op één van onze zittingen. We proberen je op deze verschillende manieren zo goed mogelijk te voorzien van alle informatie. Als het nodig is, verwijzen we je door naar de juiste organisatie.

Hoe contacteren?

Bel ons op 011 28 71 49 of 011 28 71 51.
Of mail naar loopbaanconsulent.limburg@abvv.be.

Je kan ook de strook hiernaast invullen en terugbezorgen aan Loopbaanconsulenten, Gouverneur Roppesingel 55, 3500 Hasselt. Je mag het strookje ook afgeven in jouw ABVV-kantoor. Wij nemen dan met jou contact op. ■

Agenda

WERKEN MET ONLINE VDAB TOOLS IN VIDEOGESPREK OF SESSIE OP MAAT

regio Halle en Vilvoorde: 1, 4 maart, 9.30 en 12.30

regio Leuven, Diest, Tienen, Aarschot: 12, 17, 23 & 26 maart, tussen 9u en 12.30u

- Tijdens deze opleiding leer jij: de weg vinden op de website van VDAB en in 'Mijn Loopbaan', wat VDAB van je verwacht m.b.t. de opvolging en beheer van je online dossier, dat online tools je zoektocht naar werk kunnen vergemakkelijken (online vacatures, e-coaching, vlot solliciteren, ...) en hoe je online dossier 'Mijn Loopbaan' gelinkt is aan jouw VDAB-begeleiding
- Info en inschrijvingen: ABVV Loopbaanadvies, 02 751 90 81 OF 016 28.41.47, loopbaanadvies.vlbr@abvv.be
- Bij inschrijving wordt bekeken welke opleidingsvorm voor jou het meest geschikt is

Is jouw werkvloer in balans?

Diversiteit is een feit, zowel in de samenleving als op de werkvloer. Diversiteit bestaat in vele vormen: verschillen in gender, leeftijd, migratie-achtergrond, cultuur, gezondheid, enzovoort.

De wereld wordt diverser. Dit moeten we weerspiegeld zien op elke werkvloer. Als delegatie kan je dit op de agenda plaatsen van het sociaal overleg.

- ➔ Surf naar www.scanjewerkvloer.be en doe de scan. Zo kom je snel te weten welke punten op de werkvloer moeten aangepakt worden. Onze ABVV-diversiteitsconsulent helpt jou hierbij.
- ➔ Voor meer info kan je terecht bij Kevin Champagne op het nummer 011 28 71 52 of 0478 64 40 72 of via mail naar diversiteit.limburg@abvv.be of kevin.champagne@abvv.be



Vanaf heden werkt BTB Limburg **enkel op afspraak.**

- Telefoon: 089 82 00 54
- Mail: btb.limburg@btb-abvv.be

IMPACT DOOR VROUWEN KRACHT

DIGITALE MEETING

maandag 8 maart
12:30 – 13:30

**Leg het werk neer
en doe mee!**



Scan voor info



ABVV

VROUWEN STRIJD

vu Katrien Neyt Vrijdagmarkt 9 9000 Gent

MODERATOR
**MATILDE
DE COOMAN**

PANEL
**DEBBY
BURSSENS
KATRIEN
DEGRYSE
MAGDA
DE MEYER**

Online gesprek over genderongelijkheid en de impact van corona

25 MAART 2021 18:30

INSCHRIJVEN VIA

TINYURL.COM/VROUWENSTRIJD

Op zoek naar werk? Check bij onze loopbaanconsulenten



Lees de getuigenis van O.D. en ontdek wat onze loopbaanconsulenten voor jou kunnen doen. "Begin januari was ik officieel werkzoekende. Ik wist niet goed hoe ik precies moest beginnen aan die zoektocht. Ik maakte een afspraak met Tom, loopbaanconsulent bij het ABVV. Hij maakte mij wegwijs op de site van de VDAB en toonde mij hoe ik mijn persoonlijke gegevens en cv kon optimaliseren. Door mijn cv te publiceren kreeg ik na het weekend meteen telefoontjes van verschillende uitzendkantoren. Amper één dag later kon ik solliciteren via Accent en kreeg ik later die dag te horen dat ik de job had.

Wil je net als O.D. op weg geholpen worden? Maak dan nu je afspraak op www.abvv-oost-vlaanderen.be.

Intensieve ondersteuning voor tijdelijk werklozen

Alle tijdelijk werklozen krijgen de kans om in te tekenen op een open opleidingsaanbod via VDAB. Wie intensief tijdelijk werkloos is (tien dagen per maand, gedurende drie opeenvolgende maanden) kan nu ook begeleiding vragen. Om sterker te staan in hun loopbaan, maar ook als het toch nog misloopt en ze alsnog hun job verliezen. Op aandringen van de vakbonden blijft dit aanbod vrijwillig en kan de VDAB je niet straffen als je niet op het aanbod ingaat.

Belastingvermindering voor opvang kinderen tot 14 jaar



Ouders krijgen een belastingvermindering voor de kosten die ze maken voor de opvang van hun kinderen jonger dan veertien jaar (of 21 jaar bij een kind met een zware handicap). Vanaf het aanslagjaar 2021 (inkomsten en uitgaven van 2020) is het bedrag dat je per dag kan inbrengen, verhoogd tot 13 euro. Door de coronamaatregelen werden jeugdactiviteiten geschrapt, maar sommige ouders vroegen het reeds betaalde inschrijvingsgeld niet terug. Zij kunnen toch recht hebben op de belastingvermindering, ook al vond er geen effectieve opvang plaats.



Activeer je e-Box om je ABVV fiscale fiche te raadplegen

Ontvang de documenten over jouw werkloosheidsdossier, ouderschapsverlof, tijdskrediet snel en digitaal via jouw persoonlijke en beveiligde e-Box. My e-Box is jouw persoonlijke en officiële digitale brievenbus. Als je je e-Box activeert vóór 28 februari heb je toegang tot jouw fiscale fiche met je werkloosheidsinkomsten van het jaar 2020. Starten met je eBox doe je op <http://myebox.be>.

- 'letter' is West-Vlaams voor een beetje, gering, karig, weinig -

0,4%

IS VEEEL

TE

LETTER*

*Wist je dat je met de 0,4% loonsverhoging die ze ons maar zouden geven je elke maand slechts 1 kilo piknikken kan kopen?

ABVV
West-Vlaanderen

0,4%... DA MJIN DJE NIE!

Dienstverlening in tijden van corona

We blijven paraat voor onze leden

ABVV West-Vlaanderen past de dienstverlening lichtjes aan omwille van de beperkende maatregelen van de overheid. We blijven maximaal paraat om onze leden verder te helpen in tijden van corona.

Momenteel is kantoorbezoek opnieuw enkel op afspraak mogelijk. Je kan zelf makkelijk een afspraak maken via <http://afspraak.abvv-wvl.be>. Bij een kantoorbezoek gelden de ondertussen bekende veiligheidsvoorschriften. Afstand bewaren, handen wassen en het dragen van een mondkemper blijven essentieel voor ieders veiligheid.

Veiligheid van onze leden en onze medewerkers komt eerst. Daarom proberen we de dossiers van op afstand te behandelen. Enkel als het echt niet anders kan, plannen we een fysieke afspraak op kantoor. Deze manier van werken kan uiteraard evolueren, afhankelijk van wat de overheid ons oplegt.

Algemene dienstverlening

- Voor vragen kan je steeds telefonisch of per mail contact opnemen met het gewest of je beroepscentrale. Geef voor-

keur aan mail, want door de drukte kan de wachttijd aan de telefoon wel eens oplopen. Voor contactgegevens surf je naar www.abvv-wvl.be/adressen.

- Vergeet niet dat je de huidige stand van je werkloosheidsdossier (en uitbetaling) steeds kan opvolgen via <http://my.abvv.be> (je hebt hiervoor een identiteitskaartlezer nodig, of je moet gebruik maken van de app 'Itsme').
- Heb je stempelkaarten of andere documenten nodig? Bestel deze via www.abvv-wvl.be/bestel. We sturen die via de post naar jou toe.

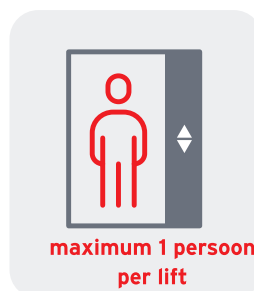
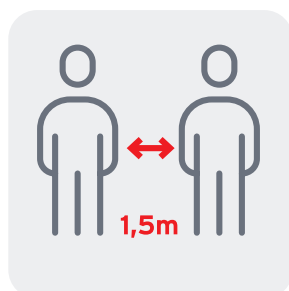
- Heb je nog geen aanvraag ingediend voor tijdelijke werkloosheid? Start dan dringend je aanvraag op via www.tijdelijkwerkloos.be. Nadat je dit formulier volledig hebt ingevuld kunnen wij jouw dossier behandelen en contact met jou opnemen indien we bijkomende informatie nodig hebben. Hou er rekening mee dat een dossier pas volledig is als ook je werkgever zijn aangifte heeft doorgegeven aan de RVA.
- Ook als je tijdelijk werkloos bent kan je jouw dossier en uitbetalingen opvolgen via <http://my.abvv.be>.

Tijdelijk werkloos door corona?

- Heb je sinds maart al een aanvraag ingediend en uitbetaald gekregen? Dan hoef je niets meer te doen. Wij krijgen automatisch de nodige gegevens van je werkgever, zodat we je dossier kunnen afwerken en je uitkeringen kunnen uitbetalen.

Vragen over werken in tijden van corona?

Ben je nog aan het werk en heb je gerichte vragen over werken in tijden van corona? Dan kan je altijd terecht bij jouw beroepscentrale. De zes vakcentrales of beroepscentrales van het ABVV groeperen werknemers per bedrijfssector. ■



Anders Bekeken

Het 'Anders Bekeken'-aanbod van Linx+ is uitgebreid. Omwille van Covid-19 zetten we meer in op wandelbrochures en audiotours. Op deze manier kan je toch in je bubbel of alleen, genieten van een mooie interessante wandeling én de rode arbeidersgeschiedenis. We zetten geleidelijk de brochures om in audiotours via Izitravel. Maar deze wandelbrochures en audiotours dienen niet ter vervanging van de gegidste wandelingen. Wanneer het opnieuw veilig kan, zullen we 'Anders Bekeken'-wandelingen organiseren mét gids.

Linx+ West Vlaanderen heeft drie vernieuwde brochures uit: Kortrijk, Oostende en Brugge. We zetten de puntjes op de i voor de wandelbrochure van Roeselare, die normaal gezien rond februari 2021 gelanceerd zal worden. Hou zeker de website van Linx+ in de gaten. ■



➔ Brochures bestellen? Audiotours downloaden? www.linxplus.be

Van Kortrijk naar Roeselare

De bureaus van Linx+ West-Vlaanderen bevinden zich niet langer in het Textielhuis in Kortrijk. Sinds 8 december 2020 hebben Fabienne en Marc een kantoor in het nieuwe ABVV-gebouw in de Mariastraat 22 te Roeselare.

Marc Bonte

051 26 41 71 | 0471 03 50 78
 marc.bonte@linxplus-wvl.be

Fabienne Girolami

051 26 41 72
 fabienne.girolami@linxplus-wvl.be

Algemeen mailadres:

westvlaanderen@linxplus.be

Secretariaat Linx+ West-Vlaanderen:

secretariaat@linxplus.be



Marc Bonte en Fabienne Girolami

EXCLUSIEF VOOR ABVV-LEDEN



EEN AUTOVERZEKERING NODIG? WACHT NIET LANGER, BESPAAR NU!

TIJDELIJKE ACTIE

20% KORTING GEDURENDE HET EERSTE JAAR OP DE:

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

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

U betaalt 20 % minder op de Burgerlijke Aansprakelijkheid, de Mini Omnium en/of de Maxi Omnium indien u een contract onderschrijft van 01/01/2021 t.e.m. 30/04/2021.

ONTDEK OOK ONZE VERSCHILLENDE VOORDELEN EN KORTINGEN.

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

MEER INFO OF EEN GRATIS VRIJBLIJVENDE OFFERTE?

Bel gratis naar ons contact center op **0800/49 494**
of surf naar **www.actelaffinity.be/abvv/actie**

Actelaffinity is de commerciële benaming van een product van Actel - merk van P&V Verzekeringen cvba - Verzekeringsonderneming erkend onder code 0058 - Koningsstraat 151, 1210 Brussel. Dit document is een reamedocument met daarin algemene informatie over de autoverzekering Actelaffinity die door P&V Verzekeringen ontwikkeld werd en waarop het Belgische recht van toepassing is. Op de verzekering Actelaffinity zijn uitsluitingen, beperkingen en voorwaarden in verband met het verzekerde risico van toepassing. We verzoeken u dus om de algemene voorwaarden van dit product aandachtig te lezen vóór de inschrijving. Ze zijn beschikbaar op de website www.actelaffinity.be/avauto of op eenvoudig verzoek aan een sales adviseur van ons contact center. De verzekeringsovereenkomst wordt aangegaan voor één jaar met mogelijkheid tot stilzwijgende verlenging. Bij eventuele klachten kunt u contact opnemen via 0800/49 494 met een sales adviseur van het contact center, uw bevoorrechte gesprekspartner voor al uw vragen. Hij zal alles doen om u zo goed mogelijk te helpen. U kunt ook rechtstreeks contact opnemen met onze dienst Klachtenmanagement die uw klacht of opmerking zorgvuldig zal onderzoeken. Wij zullen de verschillende partijen trachten te verzoenen en naar een oplossing zoeken. U kunt met ons contact opnemen per brief (Klachtenmanagement, Koningsstraat 151, 1210 Brussel), per e-mail klacht@actel.be of telefonisch 02/250.90.60. Als u niet akkoord gaat met de voorgestelde oplossing kunt u zich wenden tot de Ombudsdienst van de Verzekeringen (de Meeûssquare 35 te 1000 Brussel), telefonisch 02 547 58 71 of per mail info@ombudsman.as.

ABVV
Samen sterk

actel
AFFINITY