

De Nieuwe MAGAZINE Werker

V.U.: Robert Vertenuel - Hoogstraat 42 - 1000 Brussel | Afgiftekantoor: Antwerpen X

ABVV



Hoe kunnen we weer vooruitkijken?

Verlofmogelijkheden
Werkende ouders

Ongerust over loopbaan?
Loopbaanbegeleiding

Werkhervatting
Grote enquête

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
Werknemers ongerust over werkhervatting	6-7
Verlofmogelijkheden voor werkende ouders in het coronatijdperk	8-9
Krijgen we na de coronacurve ook de uitstootcurve klein?	10
Quarantaine stripwedstrijd Linx+	11
VDAB-begeleiding tijdens corona	12
Ongerst over je loopbaan in tijden van corona?	13

14-17

Wat na corona

Hoe gaat de wereld er uit zien na de coronacrisis? En dan vooral voor werknemers, zij die het land in crisistijden draaiende houden. Een simpele terugkeer naar de orde van de dag lijkt uitgesloten. 14-17

Vraag & Antwoord: verlof(geld) en corona

De aanzienlijke sociale gevolgen van de crisis

Jouw centrale

Algemene Centrale

Metaal-BTB

Metaal

BTB

Horval

BBTK

Jouw regio



Colofon

Hoofdredacteur: Daan Nelen ■ Redacteur: Geeraard Peeters ■ Secretariaat: 02 506 82 45
 Abonnementen: 02 506 82 11 ■ DNW@abvv.be ■ Hoogstraat 42, 1000 Brussel ■ Lay-out: qua3art

Edito

Het moment aangrijpen

We leven nu al twee maanden in een lichte oorlogssfeer, zonder bommen of rantsoenering, maar niet zonder slachtoffers. Achter de dagelijkse cijfers rond besmettingen, sterfgevallen en ziekenhuisopnames, schuilt heel veel verdriet ondanks de optimistische trends. En dan is er nog de angst en ellende bij alle mensen die geen financiële reserve hebben, bij wie het inkomensverlies door de verminderde economische activiteit hard aankomt. Deze crisis moeten we dan ook aangrijpen om zaken te veranderen. Te verbeteren.

Gezondheid en veiligheid eerst

De afzonderingsmaatregelen liepen niet van een leien dakje, maar ook de geleidelijke opheffing is problematisch. Sommigen halen opgelucht adem, anderen niet omdat ze niet de mogelijkheid hebben om aan telewerk te doen, en dus meer blootgesteld worden aan het besmettingsgevaar.

Het coronavirus is een zwaard van Damocles dat nog een tijdje boven ons hoofd zal hangen. Bovendien moeten we ons schrap zetten voor een tweede golf. Daarom herhalen we dat de gezondheid van de werknemers en van de bevolking in het algemeen moet beschouwd worden als een voorwaarde waaraan de economische activiteit onderworpen moet blijven.

Volledige werkloosheid voorkomen

We zullen ook het hoofd moeten bieden aan de rampzalige economische en sociale gevolgen van de crisis. Sommige sectoren zijn bijzonder zwaar getroffen, zoals de horeca, de cultuursector en de luchtvaartsector. Brussels Airlines is van plan 1.000 werknemers te ontslaan. De Economic Risk Management Group die de regering adviseert, schat dat 180.000 tijdelijke werklozen mogelijk ontslagen zullen worden. Dat is 1 op 5. De bedrijven en de overheid moeten er nu alles aan doen om ontslagen te vermijden, ook via arbeidsduurvermindering, werkloosheid met bedrijfs-toeslag en landingsbanen. Meer dan ooit zullen we onze 'sociale schokdempers' nodig hebben. Ze hebben alvast hun efficiëntie en doeltreffendheid bewezen in deze gezondheids crisis. Het gaat uiteraard over onze sociale zekerheid en onze openbare diensten, die niet alleen behouden maar ook versterkt moeten worden.

Investeren in plaats van besparen

De eerste en voornaamste les van de coronacrisis? Werknemers staan in voor de goede werking van onze samenleving en economie. Dit moet worden erkend en gevaloriseerd. Het gaat er niet om medailles uit te reiken na de veldslag, maar wel om werknemers die tot nu toe miskend en onderbetaald werden, eindelijk passend te verlonen. Ze hebben recht op hun eerlijk deel van de nationale rijkdom. Onze eisen van een minimumloon van 14 euro bruto per uur (2.300 euro per maand) en meer vrijheid voor loonoverleg, zijn brandend actueel.

Vandaag groeit ook het besef dat er niet veel nodig is om de geglobaliseerde economie onderuit te halen. Het bewijs is er dat de overheid voor economische stabiliteit en herstel moet zorgen door op alle niveaus, ook het Europese, ruimte te maken voor duurzame investeringen.

'No business as usual'

De huidige economische problemen komen bovenop de tekortkomingen van het systeem: toenemende ongelijkheid, de klimaatcrisis, het feit dat er geen duurzame aanpak bestaat voor ons gebruik van schaarse hulpbronnen en biodiversiteit.

Er kan de komende maanden en jaren geen sprake zijn van 'business as usual' zoals dat het geval was na de financiële crisis van 2008. Deze keer mogen de kosten voor de samenleving die voortvloeien uit deze crisis niet opnieuw worden doorgeschoven naar de werknemers en de gemeenschap.

Mensen worden zich bewust van de tekortkomingen van het kapitalistische systeem. Laat ons dit bewustzijn benutten om weer orde op zaken te stellen. Dat zal niet lukken met een eenvoudige pleister op de wonde. Integendeel, het systeem moet volledig worden omgegooid en de wereld moet een nieuwe start maken, te beginnen met Europa.

Het ABVV heeft in zijn instanties en samen met zijn militanten over deze thema's een denkoefening op gang gebracht. Om het moment echt aan te grijpen stellen we een reeks eisen, die we belichten in het dossier in dit magazine. ■



Miranda Ulens
Algemeen secretaris



Robert Vertenueil
Voorzitter

IN BEELD



Samen sterk, van thuis uit

Geen 1 mei-optochten en evenementen, maar toch kleurden we samen 1 mei. Zowel in het straatbeeld als online. Rood natuurlijk, de kleur die ons verbindt. De lessen van vandaag, te onthouden om vastberaden verder te bouwen aan 'Zekerheid voor Morgen'? Werknemers, onze sociale zekerheid en onze solidariteit houden het land recht.



Digitale groeten vanuit je bubbel

Onze ABVV-partner in vrije tijd Linx+ maakte quarantaine-postkaartjes die je digitaal kan verzenden. Vier kaartjes om eens goeiedag te zeggen tegen wie je mist, of met woorden te zwaaien naar die verre vriend. Want nu is het beste moment voor mensen die geen tijd hebben...

➔ Surf naar www.facebook.com/linxplus en gebruik ze naar hartenlust.

SNELNIEUWS

107.000

Al 107.000 gezinnen kregen uitstel van aflossing voor hun woonlening omdat door de coronacrisis hun inkomen aanzienlijk is teruggefallen. Dat blijkt uit cijfers van bankenfederatie Febelfin. Wie het financieel moeilijk heeft, kan tot eind oktober uitstel vragen voor de aflossing van de lening voor zijn enige en huidige woning.

➔ Praktische info op www.abvv.be/-/uitstel-afbetaling-woonkrediet

11.11.11 @www11be



#COVID19 legt bestaande ongelijkheid pijnlijk bloot. Deze globale crisis kunnen we enkel succesvol aan via wereldwijde samenwerking en solidariteit met de meest kwetsbaren. Een virus kent geen grenzen, solidariteit gelukkig ook niet.
#TogetherAgainstCorona



➔ www.solidariteitkentgeengrenzen.be

Geldigheidsduur maaltijd-, eco- en andere cheques verlengd

Maaltijd-, eco- en geschenkcheques die in maart, april, mei en juni 2020 vervallen, worden verlengd met zes maanden vanaf de datum waarop de cheques verstrijken. Voor sport- en cultuurcheques, die allemaal een vaste vervaldatum hebben op 30 september, komt er een verlenging tot 31 december 2020. De federale regering gaat met deze beslissing in op het advies van de vakbonden en werk-

gevers in de Nationale Arbeidsraad (NAR). Dit is voordelig voor jou als werknemer want zo kan je toch nog die cheques gebruiken en wordt jouw koopkracht gevrijwaard, maar ook voor de bedrijven want dit ondersteunt de heropstart. De uitgevers zullen jou als werknemer/gebruiker van de cheques informeren over de nieuwe geldigheidsdata.

Tijdelijk werkloos omwille van de coronacrisis: wat moet ik doen?

Jij moet een aanvraag indienen bij je vakbond ABVV. Dat doe je op www.tijdelijkwerkloos.be en het ABVV brengt dan alles in orde. Jij hoeft dit maar 1 keer te doen, je aanvraag telt voor de hele coronaperiode en je moet dit niet elke maand herhalen (behalve als je van werk verandert, verhuist ...). Ook je werkgever moet aangifte doen! Spreek hem daar over aan of schakel je delegee in, want je werkgever moet elke maand de dagen doorgeven waarop je tijdelijk werkloos bent. Hoe sneller dat telkens

in orde is, hoe sneller jouw uitkering kan berekend en betaald worden.

- ➔ Regel nu eenvoudig je aanvraag en uitkering online op www.tijdelijkwerkloos.be
- ➔ De uitbetaling opvolgen? Attesten afdrukken? Dat doe je via 'Mijn ABVV' op www.abvv.be/mijn-abvv

Positieve effecten van vakbonden kunnen we nu goed gebruiken

Vakbonden zorgen (niet alleen tijdens de coronacrisis) via overleg als het kan, via actie als moet, voor de veiligheid van werknemers, zo schrijven Maarten Hermans en Stan De Spiegelaere van denktank Minerva in een opiniestuk voor Knack. Vertegenwoordiging door een vakbond is goed voor de gezondheid van werknemers, omdat vakbonden regels afdwingen en een stem geven aan wie moet werken in onveilige omstandigheden. Omdat spanningen over gezond werken on-

vermijdelijk zijn, roepen de onderzoekers op om op alle niveaus, in bedrijven, maar ook binnen sectoren en op nationaal niveau het overleg met vakbonden te versterken. "Daar vaart heel de samenleving wel bij. Het gaat tenslotte over de veiligheid en gezondheid van ons allemaal", zo besluiten ze.

- ➔ Lees het artikel op www.denktankminerva.be

Online leren voor ABVV-militanten

Vorming&Actie - de interprofessionele vormingsdienst van het ABVV - biedt digitale lessen via de computer aan. Binnenkort starten webinars voor getuigen van de sociale verkiezingen en voor pas verkozen militanten over het huishoudelijk reglement. En weldra start ook de online module 'eerste kennismaking met de overlegorganen'.

- ➔ Deze vormingen staan open voor alle ABVV-militanten. Interesse? Contacteer je gewestelijke ABVV-afdeling om je in te schrijven. Wil je op de hoogte gehouden worden? Geef ons een seintje via vormingenactie@vlaamsabvv.be

Vacature

Federaal ABVV zoekt:

- Deskundige werkloosheidsreglementering (m/v/x)

ABVV Vlaams-Brabant zoekt:

- Medewerker werkloosheidsdienst Halle (m/v/x)

➔ alle info op www.abvv.be/vacatures

ABVV - regio Antwerpen zoekt:

- Dienstverlener werkloosheid (m/v/x)

➔ Alle info op www.abvv-regio-antwerpen.be



Grote enquête

Werknemers ongerust over werkhervatting

De ongerustheid is groot bij werknemers, vooral bij werknemers in tijdelijke werkloosheid: over de geleidelijke werkhervatting én over hun professionele toekomst. Een sociaal noodplan dringt zich op.

Het ABVV bevroegde zo'n tienduizend werknemers gedurende twee weken in april over werk en coronacrisis. Een derde van de respondenten werd in tijdelijke werkloosheid gezet, ongeveer een kwart werkte structureel van thuis uit en een ander kwart was verplicht om zich zoals gewoonlijk naar de werkplek te begeven. We zetten de belangrijkste bevindingen hier op een rij.

Economische toekomst en stress

Het tempo waarmee de economie door deze wereldwijde pandemie in vrije val ging is ongeëvenaard. Het is weinig verrassend dat dit leidt tot ongerustheid bij werknemers. Van de werknemers in telewerk of thuiswerk maakt een kwart zich ongerust over zijn

professionele toekomst. Bij werknemers in tijdelijke werkloosheid loopt dit op tot bijna 60 procent.

“De werkorganisatie ondergaat vandaag hevige veranderingen”, stelt Caroline Verdoot van de ABVV-studiedienst. “Mensen werken van thuis uit – soms met aanwezige kinderen, niet altijd met gepaste uitrusting en soms is het niet duidelijk waar het werk stopt en het privéleven begint. Dit kan het risico op emotionele of psychosociale belasting aanzienlijk verhogen.”

Naast de economische gevolgen blijkt uit de bevraging dat ook de geleidelijke werkhervatting tot bijkomende stress leidt.

- 72% vreest hoger risico op stress bij werkhervatting
- 26% vreest risico op depressie
- 46% is bang voor oververmoeidheid

“Mensen zijn geen machines. We mogen de psychosociale en fysieke impact bij de geleidelijke heropstart van de economie niet onderschatten.”

Angst op werkvloer

Voor zij die aan de slag bleven was thuiswerk de norm. Dit is uiteraard niet mogelijk voor alle bedrijven en werknemers, wegens de aard van de job. Meer dan een miljoen werknemers bleven zich tijdens de coronacrisis gewoon naar het werk begeven. De helft daarvan beschouwde dit als gevaarlijk, ondanks de beschermingsmaatregelen getroffen door de werkgever.

Caroline Verdoot: “In de aanvangsfase waren er bijvoorbeeld geen mondklappers beschikbaar voor beroepen waarin afstand houden zo goed als onmogelijk is. Of de uitrusting bleek van matige kwaliteit. Ook de communicatie van de autoriteiten liet te wensen over en sommige beslissingen werden genomen zonder te denken aan de gevolgen voor het zorgpersoneel.”

“De zorgsector heeft zich in sneltempo moeten aanpassen om Italiaanse toestanden te vermijden. In woonzorgcentra was de schade groot omdat die sowieso al kampen met personeelstekorten.”

Hierbij komt dat zij die ondanks de risico's aan het werk bleven dikwijls in minder goed betaalde sectoren actief zijn. Vier op tien werknemers zagen de werkdruk tijdens de crisis toenemen, maar slechts een kwart van de werknemers kreeg een premie of een loonsverhoging of kon onderhandelingen opstarten voor de eventuele invoering ervan.

Financiële impact

Tijdelijke werkloosheid is geen cadeau. De financiële implicaties hiervan zijn aanzienlijk. Meer dan 60 procent van de tijdelijk werklozen maakten zich zorgen over hun financiële toekomst. In maart moesten meer dan 750.000 mensen leven van een uitkering die overeenstemt met 70 procent van het laatste geplafondeerde loon van 1.754 euro bruto, aangevuld met een dagtoeslag van 5,65 euro. Vier op de tien gaven aan dat hun financiële toestand moeilijk tot zeer moeilijk was.

”

Werknemers verdienen meer dan enkel applaus

Slechts 17 procent van de werknemers in tijdelijke werkloosheid ontving een van de sector of de onderneming een toeslag op de uitkering.

Sociaal noodplan

Een simpele terugkeer naar de orde van de dag is geen optie. Als vakbond heeft het ABVV tijdens deze crisis al op enkele terreinen hard gestreden: de optrekking van de uitkering voor tijdelijke werkloosheid, een geleidelijke werkhervatting waarin veiligheid en gezondheid van werknemers prioritair zijn en uitzonderlijk ouderschapsverlof omwille van coronatoestanden.

Er is echter nog veel werk aan de winkel. Het ABVV stelt een sociaal noodplan voor om de kwalijke sociale en economische gevolgen van de coronacrisis in te perken.

Dit noodplan moet in de eerste plaats vermijden dat duizenden werknemers in armoede terechtkomen. Het ABVV pleit daarom voor een optrekking van de sociale minimumuitkeringen tot boven de armoedegrens. Veel werknemers kwamen in tijdelijke werkloosheid terecht, maar de voorziene uitkering is vrij laag en biedt onvoldoende zekerheid voor de nabije toekomst. Het ABVV pleit voor een verhoging van de uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid naar 80 procent van het laatste geplafondeerde loon van 3.600 euro bruto (plafond voor de ziekte-invaliditeitsverzekering). Ook de fiscaliteit op deze uitkeringen moet herzien worden.

Het ABVV verzoekt de bevoegde regering om gezinnen in deze moeilijke tijden bij te staan. Koopkracht zal hierin een sleutelrol spelen. “Koopkracht van een doorsnee gezin vloeit bijna integraal naar ‘de economie’ en is onmisbaar voor een economische heropleving. Ook overheidssteun voor noodzakelijke algemene kosten als water, gas en elektriciteit behoort tot de mogelijkheden.”

Rechtvaardigheid

Werk maken van koopkracht en zekerheid is werk maken van rechtvaardigheid. “We hebben de afgelopen weken gezien wie de samenleving draaiende houdt. Dat zijn de werknemers. En vooral vrouwen. Zij verdienen meer dan applaus. Ze verdienen ook een fikse opwaardering van hun statuut en van hun loon, zowel in essentiële als in minder essentiële sectoren. Wij blijven pleiten voor een interprofessioneel minimumloon van 14 euro per uur of 2.300 euro per maand”, zo besluit Caroline Verdoot.

De vakbonden hebben hun nut tijdens deze crisisperiode nogmaals bewezen. Alles werd in het werk gesteld om uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid vlot te laten verlopen en door sociaal overleg in de bedrijven kwam veiligheid van werknemers als eerste prioriteit op tafel. De geleidelijke terugkeer naar werk mag niet overhaast gebeuren. Het ABVV wil dat ook dit gebeurt met respect voor het sociaal overleg, sector per sector, en bedrijf per bedrijf. De veiligheid en gezondheid van werknemers komen op de eerste plaats, anders is een werkhervatting geen optie.

Gezien het grotere besmettingsrisico met het coronavirus bij geleidelijke werkhervatting vraagt het ABVV ten slotte ook om de erkenning van coronavirus als beroepsziekte uit te breiden naar alle werknemers die coronavirus opliepen in het kader van essentiële of vitale werkzaamheden. Hiervoor is het van belang dat we een zicht krijgen op de beroepsactiviteit van de slachtoffers tussen 20 en 64 jaar. Zo wordt het mogelijk om te bepalen of de job een rol heeft gespeeld in de besmetting. ■

Verlofmogelijkheden voor werkende ouders in het coronatijdperk



Thuis werken met kinderen om je heen is niet vanzelfsprekend. Al je verlofdagen nu al 'opsouperen' is evenmin wenselijk. Welke mogelijkheden heb je dan om deze moeilijke periode te overbruggen? Wij zetten voor jou verschillende opties op een rij.

1 Nieuw! - corona-ouderschapsverlof

Tijdelijk extra ouderschapsverlof

Het corona-ouderschapsverlof is een specifieke vorm van ouderschapsverlof bovenop het gewoon ouderschapsverlof. Het kan opgenomen worden vanaf mei 2020 tot 30 juni 2020 en wordt niet afgetrokken van je normaal ouderschapsverlof.

Je kan het enkel deeltijds opnemen via een 1/2de of 1/5de onderbreking. Je kan het per week of per maand en op verschillende manieren opnemen:

1. ofwel in één aaneengesloten periode;
2. ofwel in één of meer al dan niet aaneensluitende periodes van één maand (wanneer het corona-ouderschapsverlof verlengd wordt na juni);
3. ofwel in één of meer al dan niet aaneensluitende periodes van een week;
4. ofwel in een combinatie van de tweede en derde optie.

Voorwaarden

- Elke werknemer die minstens één kind jonger dan 12 jaar ten laste heeft (tot 21 jaar indien het kind gehandicapt is of zonder leeftijdsbeperking indien de persoon met een handicap in een instelling verblijft), kan er gebruik van maken.
- Je moet zeker een maand anciënniteit hebben in het bedrijf (één maand verbonden met een arbeidsovereenkomst met de werkgever).
- Je moet voltijds werken om 1/5de te kunnen onderbreken. Om halftijds te kunnen onderbreken, moet je minstens 3/4de van een voltijdse job werken. Deze voorwaarden van arbeidsduur moeten voldaan zijn op het moment waarop je corona-ouderschapsverlof ingaat.
- Je hebt het akkoord van je werkgever nodig, die je minstens drie dagen vooraf moet inlichten (zie hieronder bij 'Hoe aanvragen').

Voor pleegouders en adoptieouders gelden dezelfde regels.

Opgelet: de werkgever moet wel nog akkoord gaan. Dus eigenlijk is het geen recht zoals de regering het voorspiegelt.

Hoe aanvragen?

Ten minste drie werkdagen op voorhand breng je je werkgever schriftelijk op de hoogte via een aangetekend schrijven of op elektronische wijze (e-mail) mits ontvangstbevestiging. Hierin vermeld je de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof. In onderlinge overeenstemming kan de termijn ingekort worden.

Je werkgever geeft je schriftelijk zijn akkoord binnen een termijn van maximum zes werkdagen na je aanvraag en in ieder geval ten laatste voor de aanvang van het corona-ouderschapsverlof.

Ook als het om een omzetting of een schorsing van lopend ouderschapsverlof gaat, moet je werkgever binnen diezelfde termijn zijn akkoord meedelen. Ook hier kan in onderlinge overeenstemming de termijn ingekort worden.

Spreek schriftelijk af met je werkgever, waarna je werkgever online de aanvraag indient. Daarna ontvang jij een mail om jouw deel van de aanvraag af te handelen. Informatie daarover vind je op de RVA-website.

Omzetten of schorsen van lopend ouderschapsverlof/tijdskrediet met motief?

Mits akkoord van je werkgever kan een lopend 1/2de of 1/5de ouderschapsverlof of tijdskrediet met motief omgezet worden in corona-ouderschapsverlof, of geschorst worden. Indien je ouderschapsverlof een voorziene duurtijd heeft tot na het einde van dit corona-ouderschapsverlof, dan wordt je ouderschapsverlof vanaf die dag hernomen tot de oorspronkelijk aan-

gevraagde einddatum. De periode waarin het ouderschapsverlof wordt omgezet in een corona-ouderschapsverlof wordt niet aangerekend voor de maximale duur van het ouderschapsverlof.

Indien je ouderschapsverlof een voorziene duurtijd heeft tot na het einde van dit corona-ouderschapsverlof, dan wordt je ouderschapsverlof vanaf die dag hernomen tot de oorspronkelijk aangevraagde einddatum.

De periode waarin het ouderschapsverlof wordt omgezet in een corona-ouderschapsverlof wordt niet aangerekend voor de maximale duur van het ouderschapsverlof.

Uitkering

Je moet de onderbrekingsuitkering aanvragen bij de RVA ten laatste 1 maand na de aanvang van je corona-ouderschapsverlof. Dit doe je via de website van de RVA. Ook de omzetting of de schorsing kan je online meedelen aan de RVA.

Privésector

		maandelijkse netto uitkering gewoon ouderschapsverlof	maandelijkse verhoogde netto uitkering corona- ouderschapsverlof
halftijds	jonger dan 50 jaar	352,77	440,96
	ouder dan 50 jaar	475,58	594,48
	eenoudergezin	579,95	724,94
1/5de	jonger dan 50 jaar	119,68	149,60
	ouder dan 50 jaar	179,52	224,40
	eenoudergezin	231,98	289,98

Openbare sector

		maandelijkse netto uitkering gewoon ouderschapsverlof	maandelijkse verhoogde netto uitkering corona- ouderschapsverlof
halftijds	jonger dan 50 jaar (al dan niet eenoudergezin)	352,77	440,96
	ouder dan 50 jaar (al dan niet eenoudergezin)	475,58	594,48
1/5de	jonger dan 50 jaar gewoon bedrag	119,68	149,60
	ouder dan 50 jaar eenoudergezin	160,94	201,18
	eenoudergezin (al dan niet eenoudergezin)	179,52	224,40

Bedenkingen

Omdat wij druk uitoefenden op de regering en steun kregen van linkse partijen in de 'superkern', werden de gewone uitkeringen met 25 procent verhoogd. Een belangrijke stap, maar nog steeds onvoldoende om het recht voor iedereen financieel haalbaar te maken. Bovendien is een akkoord van de werkgever nog steeds vereist. Hierdoor is het corona-ouderschapsverlof geen echt recht voor zij die het nodig hebben en niet kunnen rekenen op een begripvolle werkgever.

En de andere opties?

Als je werkgever niet 'over de brug' wil komen en je thematische verloven alsook je tijdskrediet uitgeput zijn, dan kan je volgende pistes nog op tafel leggen.

10 dagen familiaal verlof of verlof om dwingende redenen

Als werknemer heb je het recht om op je werk afwezig te zijn wegens dwingende redenen.

Onder dwingende reden wordt verstaan: elke onvoorzienbare, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist, en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt. Voorbeelden hiervan zijn ziekte, ongeval of hospitalisatie van een persoon die met de werknemer samenwoont; schade aan de woning door een brand of natuurramp; het bevel tot verschijnen in een rechtszitting; maar ook elke andere gebeurtenis die de werkgever en werknemer in onderling akkoord beschouwen als een dwingende reden.

De werknemer mag afwezig zijn gedurende de tijd die nodig is om het hoofd te bieden aan zijn probleem, op voorwaarde dat hij zijn werkgever vooraf, of indien niet mogelijk, zo spoedig mogelijk verwittigt. De duur van de afwezigheid mag tien werkdagen per kalenderjaar niet overschrijden. In geval van deeltijdse arbeid wordt deze maximale duur in verhouding toegekend.

Het verlof wordt niet verloned tenzij de werkgever en werknemer anders overeenkomen. Bij niet verloning heeft dit uiteraard gevolgen voor je sociale zekerheidsrechten.

Onbetaald verlof

Als werknemer heb je in principe geen recht op onbetaald verlof of verlof zonder wedde. Je werkgever moet akkoord gaan en is niet verplicht dat verzoeken te willigen.

Wordt je verlof zonder wedde toegestaan, dan kan je bij gebrek aan wettelijke omkadering volledig vrij met je werkgever onderhandelen over: hoelang zal je afwezig blijven; kan je je bedrijfswagen, laptop of gsm (eventueel tegen vergoeding) gebruiken; moet je beschikbaar zijn voor eventuele vragen; kan je nog terugkeren?

Tijdens het verlof zonder wedde betaalt de werkgever geen loon uit, wat gevolgen heeft op vlak van sociale zekerheid. Je zal moeten inleveren op je ziekteverzekering, je werkloosheid(sdagen), je pensioenrechten en je verlof(geld). Voor je ziekteverzekering en pensioenrechten kan je, mits persoonlijke bijdrage, het verlies wel (gedeeltelijk) compenseren.

Tijdelijk minder uren of op andere momenten werken

Mits goedkeuring van je werkgever en aanpassing van je arbeidscontract, kan je overwegen om tijdelijk minder uren te werken. Opgelet, dit heeft uiteraard impact op je loon en sociale zekerheidsrechten. Als je een bereidwillige werkgever hebt kan je ook overeenkomen om op andere tijdstippen te werken (avond, weekend ...) zonder dat dit impact heeft op je loon en sociale zekerheidsrechten. ■

Klimaatkameraad

Krijgen we na de coronacurve ook de uitstootcurve klein?

De coronacrisis en de klimaatproblematiek vertonen heel wat gelijkenissen. De tijdschaal verschilt, maar de wetenschap is in beide gevallen duidelijk: er zijn doortastende maatregelen nodig om een ramp te vermijden.

Ook bedrijven zullen hun verantwoordelijkheid moeten nemen. Wil je hier als ABV-delegee syndicaal rond werken? Dan kan het milieuteam van het Vlaams ABVV jou helpen.

'Flatten the curve'

De maatregelen die werden genomen tegen het coronavirus waren gebaseerd op wetenschappelijke modellen die aantoonde dat die ongeziene maatregelen nodig waren om de capaciteit van de gezondheidszorg niet te overbelasten.

”

Als we nu beginnen werken aan een klimaatvriendelijke toekomst, valt een klimaatlockdown nog te vermijden

Voor het klimaat geldt hetzelfde: de wetenschap toont aan dat het de uitstoot van broeikasgassen sterk moet dalen om de temperatuurstijging onder controle te houden en zo catastrofale gevolgen te vermijden.

Het grootste verschil is de tijdschaal: waar we bij de coronacrisis spraken over dagen en weken gaat het bij het klimaat over jaren en decennia.

Samen sterk

De coronamaatregelen toonden ook het belang aan van solidariteit: om het virus klein te krijgen en zo de meest kwetsbaren in onze maatschappij te beschermen, moet

16 juni: Online studiedag 'Syndicaal aan de slag met milieu'

Ook dit jaar organiseert het Intersyndicaal Milieu-Initiatief (ISMI, een samenwerking van ABVV, ACV en ACLVB) een studiedag rond milieu op de werkvloer. Omdat een fysieke bijeenkomst niet mogelijk is, wordt een online alternatief aangeboden en dit op dinsdag 16 juni. Er zijn drie korte sessies over gezondheid, mobiliteit en klimaat. Inschrijven is verplicht: bit.ly/ISMI2020.

iedereen zich aan de maatregelen houden.

Dit zal ook gelden voor het klimaat: iedereen zal naar vermogen moeten bijdragen om de uitstoot te verlagen. Bedrijven in alle sectoren zullen hun verantwoordelijkheid moeten nemen.

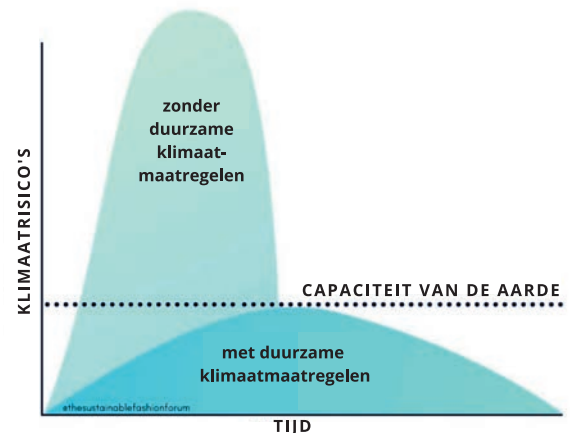
De wetenschap is ook hier duidelijk: we moeten in de komende jaren al stevige maatregelen nemen om de uitstoot te doen dalen, want anders worden de maatregelen die nodig zijn almaar strenger. Als we geen jaren meer wachten, maar nu werken aan een klimaatvriendelijke toekomst, dan valt een klimaatlockdown nog te vermijden.

Aan de slag

Ook jij kan op jouw bedrijf al stappen in de richting van een klimaatneutrale toekomst zetten. Stel vragen over de langetermijnplannen van het bedrijf of gebruik je informatierechten rond milieu in het CPBW.

Je staat hiervoor niet alleen: het milieuteam van het Vlaams ABVV kan je bijstaan. Bekijk onze brochures op www.klimaatkameraad.be om inspiratie op te doen of contacteer ons via milieu@vlaamsabvv.be voor hulp op maat. Signaleer ons zeker jouw ervaringen als je al werkt rond klimaat, want met jouw ervaringen kunnen we andere militanten mogelijk verder helpen. ■

LATEN WE DEZE CURVE OOK KLEIN KRIJGEN





Quarantaine stripwedstrijd

ABVV-partner in vrije tijd

Met dit mini-stripverhaal won Stien Verbelen de stripwedstrijd van Linx+ over de kleine gelukjes van het leven in quarantainetijden. 37 inzendingen waren er, 663 stemmen werden uitgebracht. Tweede werd Ian Damme, derde Timmy Verbist. Proficiat aan de winnaars! Bekijk alle inzendingen op www.linxplus.be. Benieuwd naar het andere vrijetijdsaanbod van Linx+? Abonneer je dan via de website op de digitale nieuwsbrief.

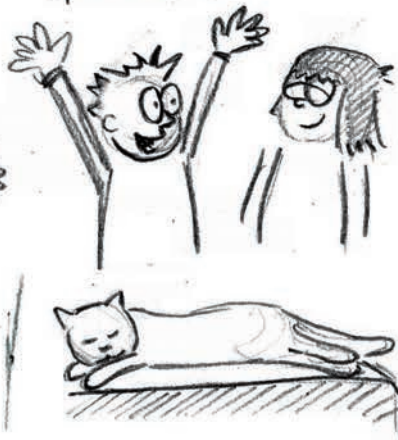


Met die lockdown hebben we eindelijk tijd om eens wat dingen te doen!



DAG 1
VAN DE
QUARANTAINÉ

WE GAAN DE KELDER opruimen!



DAG 12
VAN DE
QUARANTAINÉ



DAG 18
VAN DE
QUARANTAINÉ

WAAR ZETTEN WE DEZE DOZEN?



DAG 25
VAN DE
QUARANTAINÉ

KLOP KLOP BANG BANG



DAG 29
VAN DE
QUARANTAINÉ

STOP MET DIE HERRIE!



DAG 32
VAN DE
QUARANTAINÉ

HELPT Gij OF IK DE KINDEREN MET SCHOOL?



DAG 39
VAN DE
QUARANTAINÉ

WAAH! SCHAT! WAAR ZIJN DE MONDMASKERS!?



DAG 43
VAN DE
QUARANTAINÉ

IK WOU DAT DIE QUARANTAINÉ AL VOORBIJ WAS.



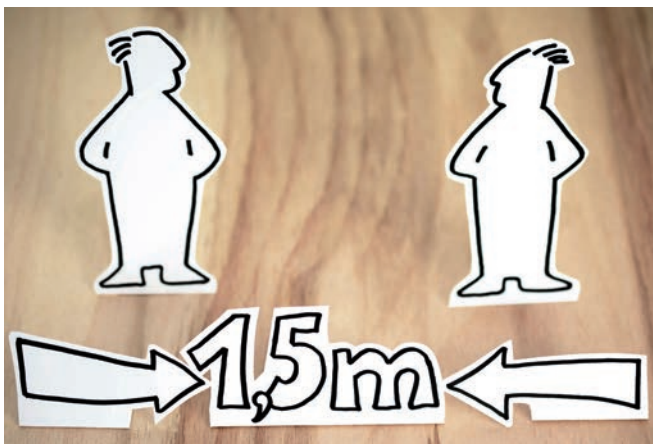
DAG 48
VAN DE
QUARANTAINÉ

Stien

Voor werkzoekenden

VDAB-begeleiding tijdens corona

De VDAB-begeleiding van werkzoekenden gaat tijdens deze coronacrisis door: telefonisch op het gratis nummer 0800 30 700, maar ook online op www.vdab.be kan je advies vragen, opdrachten krijgen of een opleiding volgen.



De VDAB startte vanaf 11 mei de persoonlijke dienstverlening weer op.

”

Voor al je vragen over de (digitale) dienstverlening van de VDAB: contacteer onze ABVV-loopbaanconsulenten

Moeite met de online VDAB-dienstverlening?

Misschien ontvang je een uitnodiging voor een persoonlijk gesprek. De VDAB startte vanaf 11 mei immers geleidelijk aan de persoonlijke dienstverlening weer op. Is het voor jou moeilijk om online of via telefoon te communiceren met de VDAB, dan zal je voorrang krijgen voor een persoonlijk gesprek.

De VDAB zorgt ervoor dat de dienstverlening op een veilige manier verloopt. Ze werken enkel op afspraak. Zo zorgen ze dat het aantal mensen in de kantoren beperkt blijft en er de nodige afstand mogelijk blijft tussen de mensen. De VDAB zorgt voor plexiglas in de gespreksruimtes en voor vloerstickers die aangeven waar je kan wachten.

Wat mag je zelf doen als de VDAB je uitnodigt?

Breng je eigen balpen mee.

Neem je het openbaar vervoer, draag dan zeker een mondkapje. In het VDAB-kantoor is een mondkapje niet verplicht, maar wel toegestaan als je dat zelf wil.

Voel je je toch onveilig of heb je problemen met kinderopvang, contacteer dan op voorhand je VDAB-consulent en bespreek wat je kan doen.

Contactbon

- Ja, ik wil meer weten over de (digitale) dienstverlening van VDAB.

Naam: _____

Voornaam: _____

Straat: _____

nr.: _____ bus: _____

Postcode en gemeente: _____

E-mail: _____

Tel. of GSM: _____

Terugsturen naar: ABVV Loopbaanadvies, Hoogstraat 42, 1000 Brussel,
loopbaanadvies@vlaamsabvv.be
 Of online via www.vlaamsabvv.be/loopbaanadvies

Hulp nodig?

Wil je meer weten over de (digitale) dienstverlening van de VDAB? Heb je opmerkingen over de veiligheid in een VDAB-kantoor? Contacteer dan onze ABVV-loopbaanconsulenten.

ABVV-dienstverlening

Ongerust over je loopbaan in tijden van corona?

De huidige gezondheidscrisis zorgt voor veel ongerustheid bij werknemers. Niet alleen over onze gezondheid en financiële situatie, maar ook over de toekomst van onze jobs en ons mentaal welzijn.

Ongerust?

Je bent niet alleen. Het ABVV deed in april 2020 een enquête bij Belgische werknemers: 72 procent vreest voor meer stress als het werk wordt hervat. Van wie in tijdelijke werkloosheid terechtkwam is 58 procent ongerust over de toekomst in de onderneming of organisatie. Er wordt gevreesd voor ontslag of toegenomen werkdruk.

We zijn er voor jou

Ook in deze moeilijke periode is het mogelijk om bij het ABVV loopbaanbegeleiding te volgen. Persoonlijke gesprekken in de ABVV-kantoren zijn momen-

teel niet toegestaan omwille van de veiligheid, maar we bieden wel een volwaardige online loopbaanbegeleiding.

Zeker nu er zoveel economische onzekerheid is, is het goed om zelf al vooruit te plannen en eens na te denken over je loopbaan.

Speciale maatregelen

Momenteel is het enkel toegestaan om via een videogesprek loopbaanbegeleiding te volgen met loopbaancheques van de VDAB. Dat kan via verschillende kanalen, zoals Zoom, WhatsApp, Messenger, Skype of Google Hangouts.



Ook in deze moeilijke periode kan je bij het ABVV loopbaanbegeleiding volgen

”

Ook wie tijdelijk werkloos is vanwege het coronavirus heeft recht op loopbaancheques van de VDAB

Je hebt enkel een smartphone, tablet of pc nodig met een internetverbinding. Je kiest zelf met welk videokanaal je liefst werkt. Een gemiddeld videogesprek duurt één tot anderhalf uur. Je loopbaanbegeleider zal je persoonlijk begeleiden om het eerste videogesprek te starten. Je zal de oefeningen digitaal kunnen invullen of thuis zelf afdrukken. Van zodra persoonlijke contacten weer zijn toegestaan, kan je ervoor kiezen om de loopbaanbegeleiding verder te zetten in onze kantoren. We werken altijd op afspraak, alleen zo kunnen we de veiligheid garanderen. ■

Ook wie tijdelijk werkloos is vanwege het coronavirus heeft recht op loopbaancheques van de VDAB.

Ben je zelf ook bezorgd? Gebruik dan je vrijgekomen tijd om samen met een ABVV-loopbaanbegeleider na te denken over de toekomst van je werk.

Onze loopbaanbegeleiders werken op afspraak:

02 289 01 30 - loopbaanbegeleiding@vlaamsabvv.be - www.abvvloopbaanbegeleiding.be



Wonden laten helen en samenleving hervormen?

Hoe gaat de samenleving er uit zien wanneer deze gezondheids crisis is afgewikkeld? Zomaar terugkeren naar de orde van de dag lijkt uitgesloten.

Het coronavirus heeft duizenden levens gekost en dat van alle anderen overhoop gehaald die – al dan niet ziek – de pandemie hebben moeten ondergaan. Verlies van naasten, angst, uitputting voor sommigen op de eerste lijn of het gedwongen nietsdoen voor de anderen in afzondering. Voor iedereen is het een beproeving geweest. De economische en sociale gevolgen werden snel voelbaar en hebben onze levens en onze maatschappelijke organisatie getekend. .

Bovenop het inkomensverlies voor velen en tijdelijke of volledige werkloosheid komen nu een langdurige economische crisis en een enorme overheidsschuld. Deze gezondheids crisis heeft ook geleid tot het ernstig in vraag stellen van onze consumptiepatronen en ons economisch model in het algemeen. De crisis toonde nogmaals aan dat het neoliberal model niet werkt en dat zonder staatsinterventie, zonder de verzorgingsstaat en zonder de inzet van de werknemers, het totale chaos zou geweest zijn.

In de komende dagen, maanden en jaren mogen we dus niet gewoon terugkeren naar de orde van de dag, zoals is gebeurd na de financiële crisis van 2008. Deze periode moet een keerpunt vormen met een radicale hervorming van dit neoliberal model. En deze keer mogen de kosten voor de samenleving van deze crisis niet opnieuw afgewenteld worden op de werknemers en op de gemeenschap.

Een **eerste cruciale fase** begint na de geleidelijke opheffing van de

afzonderingsmaatregelen, wanneer er nog een risico op besmetting of heropflakking van de pandemie bestaat en de economische en sociale gevolgen van de crisis aangepakt moeten worden.

In een **tweede fase** moeten we grondig nadenken over een betere organisatie van de samenleving op langere termijn, wat belangrijke politieke, economische en sociale hervormingen met zich meebrengt. `

Gezondheid van werknemers beschermen

Het dieptepunt van de gezondheids crisis is misschien achter de rug. Maar de experts manen toch aan om voorzichtig te blijven en onderstrepen de risico's van een heropleving van de pandemie. De gezondheid van de mensen, en in het bijzonder hun gezondheid op het werk, moet beschermd worden.

De veiligheid en de gezondheid op het werk moeten gegarandeerd worden, en dit door de gids 'Veilig aan het werk' van vakbonden en werkgevers te volgen én verder uit te werken via bindende afspraken op sectorniveau (protocollen en collectieve arbeids-overeenkomsten).

Combinatie werk en privé vergemakkelijken

Zolang het gezondheidsrisico niet volledig is geweken, zolang ouders moeten werken of telewerken terwijl de kinderopvang nog is verstoord, moet de combinatie van werk, zorgtaken en privéleven vergemakkelijkt worden.

Economische en sociale schok dempen

De economische en sociale impact van het coronavirus is bijzonder groot. Op de piek was meer dan 40% van de werknemers uit de privésector tijdelijk werkloos. Volledige werkloosheid neemt ook toe. De koopkracht

van honderden duizenden personen is verminderd. De wereldwijde omzet is met een derde afgenomen en bepaalde sectoren liggen volledig stil. Deze schok moet gedempt worden.

De uitkeringen van de getroffen werknemers en nu vooral van de volledige werklozen moeten verhoogd worden.

Beter beheer van de overheidsfinanciën

Het begrotingstekort en de staatschuld lopen op. Ondertussen hebben de regeringen voor tien miljard steunmaatregelen genomen en werden de volmachten misbruikt om de flexibiliteit uit te breiden (overuren, terbeschikkingstelling, studentenjobs ...).

Dankzij de goede werking van de sociale zekerheid en de sociale verbeteringen die we als ABVV verkregen hebben (zoals de verhoging van uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid tot 70% van het geplafonneerd brutoloon), hebben we op sociaal vlak een nog ergere situatie kunnen afwenden. Maar daar mag het niet bij blijven.

De tijd van fiscale vrijgevigheid of verminderde bijdragen voor werkgevers op kosten van de sociale zekerheid moet voorbij zijn. Overheidssteun aan ondernemingen moet voorwaardelijk zijn, bijvoorbeeld gekoppeld aan een garantie op behoud van tewerkstelling.

Miranda Ulens, algemeen secretaris van het ABVV: "Volgens sommigen mogen in tijden van crisis openbare middelen dus gerust opgebruikt worden om de economie te ondersteunen, en van zodra er economische voorspoed is, gaat het enkel nog over het socialiseren van de verliezen en het privatiseren van de winsten, met besparingen in de openbare diensten, in de sociale zekerheid ... ten koste van de mensen... Niet met ons!"

”

We willen in elk geval geen herhaling van de bankencrisis, waar achteraf de werknemers het gelag betalen.

Wat na corona

▷ “17 jaar dienst in deze sector en ik verdien nog geen 14 euro per uur”

De grootste slachtoffers van deze economische crisis zijn werknemers over de verschillende sectoren heen. Zij verdienen een fikse opwaardering van hun statuten en lonen.

De coronacrisis toonde de essentiële rol die werknemers in de vitale sectoren en diensten spelen. Ze worden als helden gezien, maar worden nog steeds even weinig verloond, en dus ondergewaardeerd. Zij verdienen een opwaardering, net als de sociale zekerheid, die ook van vitaal belang bleek voor de samenleving.

Werknemers verdienen beter

De laatste decennia hebben de werknemers steeds minder voordeel gehaald uit de meerwaarde die ze via hun arbeid produceren. De werknemers werden wel productiever – ze produceerden dus telkens meer per uur of per dag – maar het grootste aandeel van die toegenomen rijkdom ging naar de aandeelhouders en niet naar de werknemers. Ook al doen werknemers de fabrieken draaien, loonmatiging is en blijft een pijler van het rechtse economische model en leidt tot meer inkomensongelijkheid, ook in ons land.

De werknemers waren bovendien de grootste slachtoffers van deze crisis. Ze hebben aan koopkracht ingeboet, sommigen riskeren zelfs volledig hun baan te verliezen. En dit terwijl hun statuut al vaak onzeker is, zoals bij uitzendkrachten en platformwerkers. De werknemers hebben recht op meer waardering en betere lonen.

Anne-Catherine Coulon is delegee bij ABVV Horval en ging eind april terug aan de slag in de fastfoodsector, ondanks de gezondheidsrisico's. “De regering moet rekening houden met de werknemers en hen opnieuw naar waarde schatten. Kwalitatieve contracten en een degelijk loon zijn noodzakelijk. We strijden voor een minimumloon van 14 euro per uur, want momenteel bedraagt dit in mijn sector slechts 12,22

euro bij aanvang. Na 17 jaar dienst in dit restaurant verdien ik slechts 13,99 euro bruto, en dit na een verhoging in januari van dit jaar. Er moet ook een leefbare werkloosheidsuitkering komen in dergelijke situaties, bijvoorbeeld gesteund met premies, want voor de meeste werknemers uit de sector kon de werkloosheidsuitkering niet aan hun essentiële noden voldoen.”



Er moet eindelijk afgestapt worden van het harnas van de zogenaamde loonnorm. Die loonnormwet – ook wel de wet van '96 of de wet op het concurrentievermogen van ondernemingen genoemd – beperkt de loonstijgingen van werknemers en legt de onderhandelingsmarge van vakbonden aan banden. Door deze wet aan te passen zouden vakbonden weer beter kunnen onderhandelen over hogere lonen voor alle werknemers. Dit is vandaag belangrijker dan ooit, want miljoenen werknemers die de samenleving tijdens de coronacrisis deden draaien, werken in minder goed betaalde sectoren. Het ABVV eist een minimumloon van 14 euro bruto per uur of 2.300 euro bruto per maand voor een voltijdse job.

Diezelfde essentiële sectoren zijn gekenmerkt door preciaire, onzekere statuten. Deeltijds is er de norm, ook al willen veel werknemers voltijds aan de slag. Tijdelijke contracten zijn er talrijk. Werknemers in essentiële en niet-essentiële sectoren verdienen zekerheid. Enkel als ze weten dat ze morgen nog een baan hebben, kunnen ze werk maken van een duurzame toekomst.

Vragen over de maatregelen en de herstart? Mag je werkgever je temperatuur meten? Moet hij mondmaskers voorzien? Wat kan je als delegee doen?

➔ We informeren over wat kan en niet kan in coronatijden op www.abvv.be/corona

▷ Corona bewijst: sociale zekerheid is onmisbaar

Kan er vandaag nog iemand zeggen dat er niet méér middelen voor de sociale zekerheid voorzien moeten worden”, vraagt Miranda Ulens, algemeen secretaris van het ABVV, zich af.

”

Enkel een sterke sociale zekerheid kan toekomstige schokken opvangen”



De laatste decennia en zeker tijdens de vorige legislatuur werd de sociale zekerheid beschouwd als een vat van overvloed waarop kon worden bezuinigd of de melkkoe om de ondernemingen te subsidiëren. Tijdens de crisis is het belang van de sociale bescherming echter duidelijk naar voor gekomen op het vlak van de gezondheid en als sociale schokdemper via de tijdelijke werkloosheid. Ze zou echter nog efficiënter zijn geweest, als er niet zo veel in de gezondheidssector was gesnoeid en indien de bevoegdheden ter zake minder versnipperd waren.

“Onze Belgische sociale zekerheid bewijst nu eens te meer haar nut”, stelt Miranda Ulens. “We hebben er lang voor gevochten, er heel lang voor gespaard en aan gebouwd, maar het bewijst nu toch wel dat het een van de beste systemen ter wereld is. Ik denk dat niemand nu nog zal durven zeggen dat er niet méér geld naar de sociale zekerheid mag gaan.”

Een robuuste financiering van de sociale zekerheid is broodnodig. Onder andere via de evenwichtsdotatie moet het budget gegarandeerd zijn. Uitkeringen moeten aanzienlijk verbeterd worden door ze op te trekken tot boven de armoedegrens. Alle uitkeringen moeten een waardig vervangingsinkomen garanderen; het minimumpensioen moet omhoog naar 1.500 euro netto.

“Onze sociale zekerheid heeft de zwaarste coronaschokken opgevangen,” zegt Miranda Ulens, “op het moment dat mensen ziek werden, of wanneer ze van de ene dag op de andere geen job meer hadden. Hogere uitkeringen zijn belangrijk, maar ook de gezondheidssector moet weer meer middelen krijgen, zodat we ook in de toekomst kunnen rekenen op een sterke, federale sociale zekerheid om u tegen te zeggen.”

1 mei-boodschap “Zekerheid voor Morgen”

Werknemers, onze sociale zekerheid en onze solidariteit houden het land recht. Samen bouwen we verder aan de ‘Zekerheid voor Morgen’. Dat waren de krachtlijnen van de 1 mei-boodschap van algemeen secretaris Miranda Ulens. “We komen erdoor dankzij de sociale zekerheid waarover het ABVV waakt”, aldus Miranda. “We zullen meer dan ooit strijden voor (een versterking van) onze sociale zekerheid. Het moet gedaan zijn om met de inkomsten van de sociale zekerheid te spelen. Die speeltijd is voorbij.”

➔ Lees de 1 mei-speech van Miranda Ulens en bekijk haar videoboodschap op www.abvv.be/-/1-meiboodschap-miranda-ulens



Wat na corona

Europa en de wereld veranderen



COVID-19 mag geen blok aan het been worden. Alle overheden, ook de Europese, moeten voluit inzetten op een duurzaam investeringsbeleid.

▷ De pandemie van het coronavirus heeft aangetoond dat er weinig nodig is om de geglobaliseerde economie te destabiliseren. De geglobaliseerde productieketens maken de economie bijzonder kwetsbaar voor externe schokken en voor bevoorradingsproblemen. De pandemie heeft nogmaals bewezen dat de overheid moet instaan voor economische stabiliteit en voor de economische heropleving via duurzame investeringen. Dit geldt ook voor het Europees niveau.

De economische problemen die ons te wachten staan, mogen de andere tekortkomingen van het systeem die nu op de achtergrond verdwijnen, niet doen vergeten: toenemende ongelijkheid, de klimaatcrisis, het ontbreken van een duurzame benadering voor ons gebruik van schaarse middelen en de biodiversiteit. Lapmiddelen volstaan niet langer, een omslag dringt zich op.

Niet besparen maar investeren
Net als de financieel-economische crisis van 2008 zorgt ook het coronavirus voor een fikse stijging in de overheidsuitgaven. De verleiding zal groot zijn om de gemeenschap, waaronder de werknemers, via een loonmatigingsbeleid de factuur te doen betalen. Vlaams minister-president Jan Jambon (N-VA) maakte hier al geen geheim van toen hij in de tv-studio's zei dat de "Vlaamse belastingbetaler de Vlaamse overheidsmaatregelen gaat voelen."

Besparen, zoals we in Europa al tien jaar doen, houdt geen perspectief in op een duurzaam economisch herstel. Een investeringsbeleid dringt zich op.

- De strikte Europese regels rond begrotingstekorten en overheids-schulden moeten versoepeld worden zodat er ruimte is voor investeringen en vermeden wordt dat het herstel op de schouders terecht komt van de overheid en de werknemers.
- Een fundamentele hervorming van de fiscaliteit met betrekking tot de vermogens en het kapitaal om de aandeelhouders en de rijksten solidair te laten bijdragen aan de relance.

Belangrijke rol voor overheid

De markt is niet in staat de welvaart en de herverdeling van de rijkdommen te verzekeren. De staat moet weer greep krijgen op de economie en de middelen vinden voor een sociaal investeringsbeleid. Eens te meer heeft de situatie immers onderstreept hoe belangrijk investeringen in de sociale zekerheid, de openbare diensten en de gezondheidszorg zijn.

Het is bovendien tijd om volledig de kaart van een rechtvaardige transitie naar een koolstofarme, klimaatneutrale samenleving te trekken. Deze transitie moet sociaal rechtvaardig zijn, de nadruk leggen op het overleg, op investeringen in opleidingen en op nieuwe banen.

Europa heruitvinden

Europa was lang afwezig op het internationale toneel. De EU moet zeker in crisissituaties een gecoördineerde aanpak garanderen en de solidariteit verzekeren. Om daartoe te komen zijn er ook op Europees niveau structurele hervormingen nodig, met name financiële hefboomen die ervoor zorgen dat een herstelbeleid mogelijk wordt en dat lidstaten in moeilijkheden gesteund zouden worden via soepele voorwaarden voor het Europees stabiliteitsmechanisme, euroleningen, een Europese werkloosheidsverzekering ...

Miranda Ulens: "Nu is hét moment voor Europa om zijn meerwaarde en zijn sociaal gelaat te tonen, opdat mensen zich kunnen herkennen in die Europese droom, opdat ze met vertrouwen de toekomst tegemoet kunnen gaan, voor de huidige en toekomstige generaties. Deze crisisperiode biedt de kans om een meer sociaal en meer rechtvaardig Europa uit te bouwen. Maak van solidariteit een Europees werkwoord. De toekomst ligt in onze handen."

We gaan geen oplossingen vinden door de wereld op te splitsen. Wel door onze inspanningen samen te brengen. Door samen vooruit te gaan. Samen staan we sterk. ■

Vraag Antwoord

Hoe zit het met mijn jaarlijks verlof(geld) en de impact van corona?

Het jaarlijks verlof komt er aan en het verlofgeld werd of wordt weldra uitbetaald. Tijd om de klassieke vragen 'van onder het stof' te halen en bijkomende vragen over de impact van corona te beantwoorden.

1 Wat je moet weten over je verlof(geld)

Wanneer mag ik vakantie nemen?

Dit hangt af van de sector en de onderneming waar je werkt. In de bouw gaat bijvoorbeeld iedereen tegelijk met vakantie. Vaak kan je zelf kiezen, al is toestemming van je werkgever altijd vereist. Volgende regels worden daarbij meestal gehanteerd:

- Een werknemer moet minstens twee weken (drie weken voor wie nog geen 18 is) ononderbroken vakantie kunnen nemen in de periode van 1 mei tot 31 oktober.
- Werknemers met leerplichtige kinderen krijgen voorrang tijdens schoolvakantieperiodes.
- Buiten de hoofdvakantie wordt de vakantie zoveel mogelijk opgenomen rekening houdend met de productie en de drukte in het bedrijf.

Werknemers moeten hun wettelijke vakantiedagen opnemen voor het einde van het jaar. Niet opgenomen wettelijke vakantiedagen kunnen niet overgeheveld worden, anciënniteitsdagen wel.

Op hoeveel dagen heb ik recht?

- Er bestaat een wettelijk minimum. Als je een volledig jaar voltijds gewerkt hebt in een systeem van zes of vijf dagen per week, dan heb je respectievelijk recht op 24 of 20 vakantiedagen. Sommige sectoren of ondernemingen kennen meer vakantiedagen toe, bijvoorbeeld gekoppeld aan je anciënniteit.
- Soms wordt langer gewerkt dan de vastgelegde wettelijke arbeidsduur en wordt beslist om de opgespaarde uren om te zetten in extra arbeidsduurverminderingdagen.
- Sommige niet gewerkte dagen worden toch gelijkgesteld aan gewerkte dagen voor je verlofberekening. Dit is onder meer het geval voor ziekteperioden, vakantiedagen en bevallingsrust. Opgelet! Dit geldt niet voor tijdskrediet of ouderschapsverlof.
- Daarnaast heb je nog recht op 10 wettelijke feestdagen, betaald door de werkgever.

Ik werk deeltijds

Dan wordt het aantal vakantiedagen in verhouding berekend. Werk je 4/5de in een vijfdaagstelsel, dan heb je het daaropvolgend jaar recht op 16 vakantiedagen.

Ik ben werkzoekend

Ook dan heb je recht op verlofdagen. Tracht de opname van deze dagen te spreiden. Doe je dit niet, dan ben je verplicht deze op het einde van het jaar op te nemen en dan is je uitkering aanzienlijk lager.

Hoe zit het met de berekening en uitbetaling van mijn verlof(geld)?

- Een bediende heeft recht op twee volle vakantiedagen voor een volledige maand tewerkstelling in het vorig jaar (volgens een zesdagenweek).
- Voor arbeiders wordt gewerkt met een vakantiedagentabel terug te vinden op de website van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie: www.rjv.be/nl/vakantieduur/berekening-vakantiedagen

Het vakantiegeld bestaat uit een enkel en een dubbel deel. Het loon dat je krijgt voor de dagen dat je met vakantie bent, wordt 'enkel vakantiegeld' genoemd. Daarbovenop komt het zogenaamde 'dubbel vakantiegeld', een soort vergoeding voor de extra kosten die vakantie met zich meebrengt. Ook hier is een onderscheid tussen bedienden en arbeiders.

- Bedienden krijgen hun enkel vakantiegeld op het moment dat zij hun vakantie opnemen: hun loon loopt met andere woorden gewoon door. Het dubbele deel komt overeen met 92% van de normale maandwedge en wordt normaal gezien uitbetaald op het moment dat ze hun hoofdvakantie opnemen. Heel wat bedrijven kiezen ervoor dit vakantiegeld op één moment uit te betalen aan alle werknemers, meestal in mei of juni. De werkgever betaalt het vakantiegeld voor de bedienden.
- Arbeiders ontvangen als vakantiegeld (enkel en dubbel samen) 15,38% van de bruto bezoldiging van het vakantiejaar, mogelijk nog aangevuld met een fictief loon voor gelijkgestelde dagen. Daarvan wordt een solidariteitsbijdrage afgehouden van 1%. De Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie of een vakantiekas betaalt het vakantiegeld van de arbeiders. Dit gebeurt meestal op het ogenblik dat ze hun langste vakantieperiode nemen, maar niet vroeger dan begin mei.

2 Wat je moet weten over de impact van corona op je verlof(geld)

Kan mijn werkgever me verplichten verlof op te nemen omdat er minder werk is?

Neen, jaarlijks verlof wordt bepaald in onderling overleg. Je werkgever kan je dus nooit verplichten om verlof op te nemen. Tenzij je zelf verlofopname in plaats van tijdelijke werkloosheid verkiest. In dat geval is het wel aan de werkgever om dit al dan niet goed te keuren.

Wat als ik tijdelijk werkloos werd in de periode dat ik net verlof gepland had?

De aangevraagde en goedgekeurde verlofdagen alsook collectief geplande verlofdagen, blijven gelden. Voor die dagen ontvang je dan ook geen uitkering tijdelijke werkloosheid. Ze worden uiteraard wel vergoed via je verlofgeld.

Kan ik mijn ingeplande vakantie herroepen wanneer ik in tijdelijke werkloosheid zit?

Dit kan enkel als de werkgever akkoord is. In dat geval kunnen je verlofdagen op een later moment opgenomen worden. Trek nooit eenzijdig je verlof in. Dit kan voor je werkgever een grond zijn om je contract te verbreken.

Kan mijn werkgever me verplichten om mijn geplande verlofdagen te herroepen?

Neen, ook hier geldt als voorwaarde een wederzijds akkoord.

Heeft tijdelijke werkloosheid door corona impact op mijn verlof(geld) in 2020 en in 2021?

Neen, deze werkloosheidsdagen worden volledig gelijkgesteld met effectieve werkdagen. Er is dus geen impact op de berekening van je verlof en verlofgeld, zowel voor dit als voor volgend jaar. Op uitdrukkelijke vraag van de vakbonden werd, voor een aantal sectoren waar de werkloosheid zeer hoog is, het verlofgeld dit jaar vroeger uitbetaald.

Heeft ziekte door corona impact op mijn verlof(geld) in 2020 en in 2021?

Neen, aangezien je dan met ziekteverlof bent (eerst met gewaarborgd loon, vervolgens met een ziekte-uitkering). Ook deze dagen zijn gelijkgesteld met effectieve werkdagen waardoor er geen impact is op de berekening van je verlof(geld) in 2020 en 2021.

Wat als de dokter beslist dat ik preventief thuis moet blijven?

Als de dokter meent dat je een risico loopt op besmetting of zelf een risico vormt voor besmetting van collega's, dan wordt dit door de RVA mits goedkeuring beschouwd als 'tijdelijke werkloosheid wegens overmacht'. In dat geval moet je een uitkering aanvragen. Deze dagen zijn ook gelijkgesteld aan effectieve werkdagen waardoor er geen impact is op je verlof(geld). ■

Voor meer info over de impact van corona kan je terecht:

- ➔ op www.abvv.be/-/corona-vragen-antwoorden
- ➔ bij je delegatie of lokale afdeling – contactgegevens via www.abvv.be/gewestelijken



Corona

De aanzienlijke sociale gevolgen van de crisis

Als reactie op de coronapandemie ging de overheid over tot een lockdown en de stopzetting van een groot deel van de economie. Dit werkt als een domino door op sociaal vlak met tragische gevolgen die de komende weken en maanden waarschijnlijk nog versterkt worden. Heel wat werknemers verloren hun job, waarvan sommigen zonder recht op werkloosheidsuitkering. Veel gezinnen lijden aanzienlijk inkomensverlies. Hoewel het op dit moment nog te vroeg is om de omvang van de ramp op te meten, is het nu al duidelijk dat er sterke en waarschijnlijk totaal nieuwe sociale antwoorden nodig zijn voor deze sociale noodsituatie.

Gewestbeleid omgooien om crisis te bestrijden

Begin maart waarschuwde ABVV-Brussel de Brusselse gewestregering voor de sociale gevolgen van de gezondheids crisis. Daarom werd een eerste reeks maatregelen genomen, meer bepaald voor de dienstenchequewerknemers (met de toekenning van een toeslag tijdelijke werkloosheid) en voor de non-profit (loonbehoud ondanks de stopzetting van activiteiten). Brussel besliste een verbod in te stellen op het afsluiten van water, gas- en elektriciteit, en een huisvestingspremie toe te kennen aan huurders in moeilijkheden.

Dit is uiteraard onvoldoende en vooral te tijdelijk. Op korte, middellange en lange termijn zijn sterke steunmaatregelen voor de tewerkstelling absoluut noodzakelijk. Meer dan ooit moet sociaal overleg op zowel interprofessioneel als sectoraal niveau hiervan de motor zijn.

Begeleiding van werknemers die hun werk verloren is voor ABVV-Brussel prioriteit. Het Brussels gewest moet een instrument uitwerken waarin de vakbonden een actieve rol spelen om werknemers aan een nieuwe baan te helpen. Het is hoog tijd om – zoals ABVV-Brussel al jaren eist – “reconversiecellen” op poten te zetten.

”

Begeleiding van werknemers die hun werk verloren is voor ABVV-Brussel prioriteit

Steun voor kwetsbare werknemers en gezinnen

De Brusselse overheid moet ook de meest kwetsbare werknemers ondersteunen die hun werk verloren zonder recht op tijdelijke werkloosheidsuitkeringen of op het overbruggingsrecht voor zelfstandigen. We denken hierbij aan tijdelijke werknemers, freelancers, uitzendkrachten, stagiaires en jobstudenten maar ook aan werknemers zonder statuut, zonder papieren. Bijzondere aandacht moet gaan naar de sectoren die de grootste impact ondervinden van de crisis, zoals horeca, toerisme, de evenementen- en cultuursector die nog lang gebukt zullen gaan onder de gevolgen van de lockdown. De gezondheidssector en de sector van hulp aan personen die sterk blootgesteld werden en in de eerste lijn stonden in de strijd tegen Covid-19 moeten ook doelgericht ondersteund worden om de kwaliteit van de tewerkstelling en meer bepaald de inkomens van de talrijke werknemers te verbeteren.

Te vrezen valt ook dat telewerk, afstandsonderwijs en de digitale switch van de overheidsdiensten de zogenaamde ‘digitale kloof’ aanscherpen en de meest kwetsbare Brusselse werknemers en gezinnen harder treffen. Ook hier moeten specifieke maatregelen genomen worden voor wie de digitale tools niet beheerst of voor wie ze onbereikbaar zijn.

Tegenover de economische en sociale crisis die eraan komt, moeten de inspanningen van de werklozen om (opnieuw) werk te vinden ondersteund worden, meer bepaald met de toekenning van een ‘opleidingsinkomen’. Controlemaatregelen en sancties tegenover werklozen moeten vervangen worden door een beleid van begeleiding dat hen echt helpt naar een duurzame baan.

Tot slot moeten er ook andere sociale maatregelen komen op vlak van huisvesting, gezondheid, hulp aan personen, mobiliteit ...

ABVV-Brussel is al van in het begin van de gezondheids crisis in de weer met de uitbetaling van de tijdelijke werkloosheidssteun, en blijft zich inzetten opdat alle werknemers zich duurzaam beschermd weten in een crisiscontext zonder voorgaande. ■

Standpunt

Mag het nu eindelijk anders?

De crisis is nog niet gedaan. Integendeel.
 De veiligheid van de werknemers blijft onze grootste bezorgdheid.
 Het is - terecht - vandaag een meer dan fulltime bezigheid.

Maar het is ook onze job om naar de **toekomst te kijken**.
 En we hebben alle argumenten in handen om anders en **beter te eisen**.

De werknemers die het al moeilijk hadden, krijgen opnieuw de zwaarste klappen.
 Je zal vandaag maar een alleenstaande moeder zijn, een tijdelijk contract of een deeltijdse of een laagbetaalde job hebben, en dan thuis worden gezet.
 En een tijdelijke werkloosheidsuitkering krijgen die je inkomen nog maar eens met meer dan een kwart vermindert.

Onhaalbaar. Onleefbaar.
 Voedselbanken "boomen". Voedselbonnen worden uitgedeeld.
 Goed dat dit gebeurt, maar beseffen we wel dat dit in België, in 2020 gebeurd?

Waar is het schaamrood?

Het is duidelijk dat er een golf van afdankingen komt.
 De werkloosheid gaat stijgen.
 Gaan we dan nog altijd aanvaarden dat de werkloosheidsuitkeringen dalen?
 Terwijl die al vaak onder de armoedegrens liggen?

Want dan zullen mensen sneller een job aanvaarden?
 Hallo? Welke jobs waren dat nu alweer?

Gaan we dan misschien eindelijk de sociale zekerheid versterken in plaats van die te bekijken als een geldpot waarin kan bespaard worden?

Of gaan we nu snel vergeten dat het dankzij die sociale zekerheid is dat we over een goeie gezondheidszorg beschikken?
 Die ons nu redt?

Gaan we nadenken over leefbare jobs die de combinatie werkgezin mogelijk maken?
 Burn-outs vermijden? Investeren in performant openbaar vervoer?

Gaan we...

Of gaan we geen lessen trekken?
 Gewoon opnieuw de draad opnemen?
 De rekening van de crisis opnieuw bij de werknemers leggen?
 Een indexsprong, langer werken, loonmatiging, lagere uitkeringen, nog wat harder werken.
 Het klimaat laten stikken,...

De vraag stellen is ze beantwoorden.

Werner Van Heetvelde
 Voorzitter

Eric Neuprez
 Algemeen secretaris

Jullie mobilisatie heeft zijn vruchten afgeworpen!

Eind april heeft de Algemene Centrale - ABVV een petitie gelanceerd om de erkenning van COVID-19 als beroepsziekte voor alle 'essentiële' sectoren te verkrijgen. Wij wilden niet dat deze erkenning beperkt zou blijven tot zij die werkzaam zijn in de gezondheidszorg - (para)medisch, logistiek en schoonmaakpersoneel - maar uitgebreid zou worden tot alle werknemers die bloot-

gesteld en besmet zijn met het virus als gevolg van hun professionele activiteiten in sectoren die volgens het ministerieel besluit van 23 maart 2020 als 'essentieel' worden beschouwd.

Dankzij de vakbondsmobilisatie, maar ook dankzij jullie massale steun, hebben we deze erkenning verworven.



Werkgevers scheikunde betaalden nooit minder sociale bijdragen dan vandaag

De crisis veroorzaakt door COVID-19 onderstreept meer dan ooit het belang van onze sociale zekerheid. Maar hoeveel dragen de bedrijven eigenlijk bij aan die sociale zekerheid? In de welvarende sector van de scheikunde, minder dan ooit.

ABVV
Scheikunde
Samen sterk

De scheikunde deed het goed in 2019, zo blijkt uit de resultaten die werkgeversfederatie Essenscia onlangs voorstelde: een stijging van de tewerkstelling, omzetgroei, toename van de investeringen, enzovoort. Als vakbond juichen wij dit toe en zullen wij erop toezien dat dit zich ook vertaalt naar de koopkracht en de verbetering van de arbeidsomstandigheden. Maar betekent dit dat de scheikunde als welvarende sector dan ook meer bijdraagt aan de financiering van de gemeenschap?

Minder betalen



De sector van de scheikunde is goed voor 5% van alle bijdragen aan de sociale zekerheid in de Belgische economie, oftewel een bedrag van 2,7 miljard euro. Echter, tussen 2015 en 2019 leidde de door de werkgevers geëiste en door de regering (MR/N-VA) toegepaste taks-shift, tot een vermindering van de werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid met 8 tot 16%.

Meer krijgen



Terwijl de werkgevers dus minder moeten betalen, zijn de loonsubsidies voor bedrijven met ploegen- of volcontinuuarbeid gestaag toegenomen. Sinds 2016 ontvangt een bedrijf bij ploegenarbeid een subsidie van 22,8 procent op het belastbaar inkomen van de werk-

nemer. In het geval van volcontinuuarbeid loopt dat op tot 25 procent.

Cadeau voor de werkgever



De werkgeversbijdragen van de bedrijven aan de RSZ zijn dus afgenomen, de loonsubsidies toegenomen. Als we die twee nu samenbrengen kunnen we de reële bijdrage van de bedrijven aan de sociale zekerheid bepalen. En wat blijkt: het verschil tussen beide bedraagt maximaal 3,27% van het brutoloon. Wat het bedrijf aan de sociale zekerheid betaalt, krijgt het met andere woorden grotendeels terug door middel van fiscale steun.



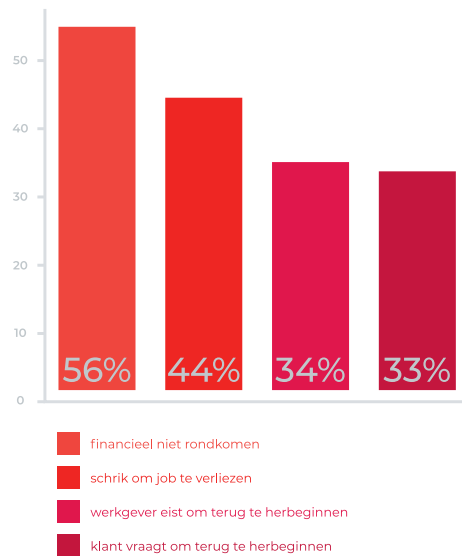
Welvarende sector = meer bijdragen

De maatregelen die de afgelopen jaren genomen werden gaan dus duidelijk ten koste van de financiering van de sociale zekerheid en van de gemeenschap. Ook voor het begin van deze gezondheids crisis waren de financiën van de sociale zekerheid al niet meer toereikend. Het is dus belangrijk om de werkgeversbijdragen naar het oude niveau terug te brengen. Ook fiscale voordelen zoals loonsubsidies moeten worden herzien. Als het goed gaat met een sector, is het logisch dat die meer bijdraagt aan de financiering van de gemeenschap. ■

Veiligheid nog steeds niet gegarandeerd in dienstensector

Midden april voerde de Algemene Centrale – ABVV een eerste corona-enquête uit bij meer dan 4.000 huishoudhulpen. Wat bleek? Toen al werd er in deze sector volop gewerkt en dat terwijl de veiligheid vaak niet gegarandeerd kon worden. De druk om terug aan het werk te gaan was groot en de werkgever had onvoldoende respect voor de veiligheid van zijn werknemers. Een tweede enquête begin mei toonde helaas gelijkaardige resultaten.

Terug aan het werk

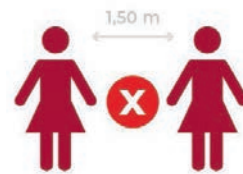


Uit onze enquête blijkt dat meer dan drie kwart van de huishoudhulpen (terug) actief is in de sector. Hiervoor zijn vier belangrijke criteria doorslaggevend geweest:

1. financieel niet rondkomen (56%)
2. schrik om job te verliezen (44%)
3. de werkgever eiste dit (34%)
4. de klant vroeg het (33%)

Er is met andere woorden een enorme druk om terug aan het werk te gaan, zo bevestigt ook Lucia: “We kregen vorige week een e-mail van de werkgever waarin stond dat we vrijwillig het werk mochten hervatten. Niet veel later kreeg ik sms'en van klanten die dezelfde e-mail ontvingen en mij dus de week erop verwachtten. Als je het mij vraagt, ongepast. Doordat zij die mail ontvingen en mij sms'ten of ze mij de week erop mochten verwachten, voelde ik me meteen verplicht om ondanks alles te starten.”

Social distancing



71%

van de huishoudhulpen zegt dat de klant (soms tot altijd) in dezelfde ruimte komt

Sarah getuigt: “De afstand werd niet gerespecteerd door mijn klant. Wanneer deze ook nog bezoek ontving, was het al helemaal onmogelijk. Samengevat: vijf mensen rondom mij, waarvan ik de enige was met een mondmasker.”

Zoals Sarah stelt is het moeilijk om de ‘social distancing’ van anderhalve meter te respecteren in deze sector. Dat is exact wat onze enquête nog eens bevestigt: 71% van de huishoudhulpen zegt dat de klant (soms tot altijd) in dezelfde ruimte komt.

Veiligheid

Ayub: “Onze klanten maken zich geen zorgen over ons of onze gezondheid. Zolang we hun huis maar schoonmaken. De rest maakt hen niets uit.”

Niet enkel Ayub heeft dit gevoel wanneer hij bij klanten poetst. Terecht, want huishoudhulpen komen in huishoudens terecht waar de veiligheid niet gewaarborgd is. Stel je maar eens voor dat een klant duidelijke symptomen van COVID-19 vertoont. Wat zou je doen als je kantoorverantwoordelijke niet bereikbaar is? Dat is de realiteit waarmee 56% van de huishoudhulpen geconfronteerd wordt.



56%

van de huishoudhulpen kan haar kantoorverantwoordelijke niet bereiken bij problemen

Zeer opvallend: 84% van de huishoudhulpen die terug gaat werken, krijgt niet alle noodzakelijke beschermingsmaterialen. Het gaat hier om zowel een mondmasker, desinfecterende gel, handschoenen, als papieren zakdoeken. 13% zegt zelfs geen van deze beschermingsmiddelen te ontvangen!

Uit onze nieuwe enquête bleek, nogmaals, dat huishoudhulpen terug aan het werk moeten, zonder dat de veiligheidsmaatregelen gerespecteerd worden. ■

Metaalbedrijf VDL KTI en de vergroening van de scheepvaart

“Duurzaamheid en tewerkstelling gaan hand in hand”

Het Kempense metaalbedrijf VDL KTI maakte lange tijd uitsluitend industriële installaties voor de olie- en gassector. Maar sinds enkele jaren trekt de onderneming steeds meer de ecologische kaart. Zo worden er vandaag wasinstallaties (zogenaamde scrubbers) gemaakt, waarmee de uitlaatgassen van grote schepen kunnen gezuiverd worden. Dergelijke scrubbers kennen veel succes, want sinds 1 januari 2020 gelden wereldwijd strengere uitstootnormen voor de scheepvaart.

Daarmee is VDL KTI, deel van de Nederlandse VDL-groep, een mooi voorbeeld van een metaalbedrijf dat (deels) de omslag maakt naar meer duurzame industriële activiteiten. In plaats van eenzijdig te blijven focussen op de sector van fossiele brandstoffen, draagt

de onderneming vandaag bij tot minder vervuulende schepen. We spreken erover met Hans Vaneerdewegh (ABVV-Metaal-secretaris in de Kempen) en Jacques Kerkhof (federale secretaris BTB en bevoegd voor de maritieme sectoren).

Scrubbers en waterstof

Hans is alleszins tevreden met de richting die VDL KTI uitgaat: “Het is heel belangrijk dat onze metaalbedrijven kiezen voor meer duurzaamheid. Wie dat niet doet, zal het op termijn steeds moeilijker krijgen. Het is geen toeval dat VDL KTI vandaag scrubbers produceert, want de voorbije jaren viel de vraag vanuit de oliesector en de petrochemie terug. Er moesten dus nieuwe activiteiten ontwikkeld worden. Dat de onderneming nu bijdraagt aan een minder vervuulende scheepvaart, sluit perfect aan op de klimaat- en milieu-uitdagingen waarmee wij vandaag geconfronteerd worden. Dergelijke activiteiten zullen de komende jaren dus nog aan belang winnen.”

De scrubbers van VDL KTI zorgen er concreet voor dat er minder zwavel in de lucht wordt uitgestoten. De zwavel wordt gefilterd en stroomt - vermengd met water - naar de zee, waar het op natuurlijke wijze wordt afgebroken. Het gevolg is minder luchtvervuiling. Volgens Jacques zijn dergelijke technieken zeker interessant, maar hij nuanceert ook: “Die scrubbers moet je eerder zien als een tussenoplossing. Een scheepsmotor is voorzien om vele jaren mee te gaan. Je kunt die dus niet zomaar vervangen, dat zou zeer duur zijn. De scrubber wordt in de schouw van het schip geplaatst en op die manier wordt de uitstoot gefilterd. Veel van onze rederijen zetten daar vandaag sterk op in. Het is een tussentijdse en betaalbare oplossing totdat de échte vergroening van de scheepvaart er aankomt.”



Hans: “Wie niet voor duurzaamheid kiest zal het op termijn steeds moeilijker krijgen”


ABVV BTB


Jacques: "België moet koploper zijn in de ontwikkeling van nieuwe motoren en nieuwe types schepen"

Hoe die vergroening van de scheepvaart er moet uitzien, daarover heeft Jacques ook een duidelijke mening: "Onze grote Belgische rederijen – denk aan DEME, Exmar, Euronav en CMB – zetten vandaag al sterk in op duurzaamheid. Vooral CMB is een echte koploper. Zij hebben de 'Hydroville' ontworpen, het eerste erkende passagiersvaartuig op basis van waterstoftechnologie. Waterstof is volgens mij de toekomst, want bij de verbranding ervan komen er geen CO₂, fijnstof en zwaveloxides vrij. Er is trouwens nog een link met de metaalsector, want rederij CMB werkt samen met motorenbedrijf ABC om nieuwe types van motoren te ontwikkelen die milieuvriendelijker en zelfs – in bepaalde gevallen – klimaat-neutraal zijn. De Belgische reders behoren op dit vlak tot de wereldtop."

Tewerkstelling en lokale verankering

Zowel BTB als ABVV-Metaal dragen duurzaamheid hoog in het vaandel. Maar daarnaast zijn natuurlijk ook nog andere zaken van tel. Denk bijvoorbeeld maar aan tewerkstelling of aan de lokale verankering van onze industrie. Zoals Hans opmerkt: "Van VDL weten we dat ze sterk inzetten op lokale verankering van de maak-

industrie, zowel in België als in Nederland. Dat is heel belangrijk. Er wordt volop ingezet op innovatie en op die manier wil de VDL-groep industriële activiteiten ontwikkelen die de concurrentie aankunnen met de rest van de wereld en zorgen voor werkgelegenheid. Dat is een visie waar ik mij helemaal in kan vinden."

Ook voor de BTB zijn dergelijke zaken essentieel, vertelt Jacques: "Als België moeten we koploper zijn in het uitvinden van nieuwe motoren en nieuwe types schepen. Op die manier kunnen we de markt – op zijn minst toch een beetje – bijsturen én zorgen voor lokale verankering. Tewerkstelling zal voor ons altijd prioritair zijn." Eén van de instrumenten om daarvoor te zorgen, is inzetten op vorming en opleiding van werknemers. In de woorden van Jacques: "Ook in de scheepvaart is er steeds meer automatisering en digitalisering. Onze mensen moeten de competenties hebben om met nieuwe, innovatieve en duurzame technologieën aan de slag te gaan. Ze moeten bijvoorbeeld kunnen werken aan schepen die varen op waterstof. Als vakbond zorgen we ervoor dat daar de nodige inspanningen rond gebeuren. Enkel zo kun je ervoor zorgen dat iedereen mee is, dat zo weinig mogelijk mensen uit de boot vallen."

Hans bevestigt: "In heel het transitieverhaal moet de werknemer centraal geplaatst worden. Herscholing, levenslang leren ... zijn daarin belangrijke instrumenten. Het verhaal van VDL KTI toont alleszins aan dat tewerkstelling en duurzaamheid hand in hand kunnen gaan. In de Kempen zijn trouwens wel nog meer mooie verhalen te vertellen. Met Umicore, Aurubis en dergelijke is hier een belangrijke cluster van bedrijven actief die inzetten op raffinage en recyclage van diverse materialen en grondstoffen, die vervolgens hergebruikt worden in smartphones of elektrische wagens. Ook hier gaan tewerkstelling en duurzaamheid dus mooi samen." ■



Veilig aan het werk in de metaal: uitdagingen en prioriteiten

Op maandag 4 mei trad de eerste fase van het corona-exit-plan in werking. De (niet-essentiële) maakindustrie – waaronder zo goed als alle metaalbedrijven – kon heropstarten, ook als de ‘social distancing’ niet gegarandeerd kon worden.

Hoe dan ook moeten uiteraard wel de algemene en sectorale veiligheidsvoorschriften nageleefd worden. Dat blijkt niet altijd evident. Johnny Frans, secretaris bij ABVV-Metaal Limburg: “De situatie is natuurlijk verschillend van bedrijf tot bedrijf. In enkele garagebedrijven – die op maandag 4 mei terug zijn opengegaan – zijn ons al bepaalde problemen gesignaleerd. Er zijn bijvoorbeeld auto’s van klanten die binnenkomen en die niet ontsmet worden. Dat is nochtans voorzien in het sectorale protocol voor de garage-sector.”

Uitdagingen

In veel van onze metaalbedrijven werd de voorbije weken gewoon doorgewerkt, zij het in een sterk verminderde personeelsbezetting (en dus met een lagere productie). Het zal nog een hele tijd duren vooraleer onze bedrijven terug op volle capaciteit draaien. Enerzijds zijn er de zeer belangrijke veiligheidsvoorschriften, anderzijds zijn er ook – steeds duidelijker – de economische problemen, afgenomen vraag, leveringsproblemen, slechte financiële gezondheid ... niet in het minst bij de kmo’s.

Johnny Frans wordt ermee geconfronteerd in bedrijven die hij opvolgt: “Ik ken bedrijven die vandaag drie keer zoveel moeten betalen dan normaal om hun onderdelen hier te krijgen, bijvoorbeeld vanuit China. Dat komt omdat de transportkosten – via vliegtuig –

zo duur zijn geworden. Grote bedrijven kunnen dat misschien nog doorrekenen aan hun klanten, maar voor kmo’s wordt dat een groot probleem. Die kleine bedrijven zijn trouwens wel toeleverancier voor grote bedrijven, dus uiteindelijk zal iedereen in de klappen delen. De economische terugval zal groot zijn. Vanaf juni zullen die negatieve gevolgen nog duidelijker worden.”

Prioriteiten

Voor ABVV-Metaal zijn er de komende weken en maanden twee prioriteiten: koopkracht herstellen en veiligheid. Het komt erop aan om die twee uitdagingen zo snel en zo goed mogelijk met elkaar te verzoenen. Velen van onze werknemers zijn al een hele tijd tijdelijk werkloos en dat snijdt erin.

ABVV-Metaal secretaris in Oost-Vlaanderen Ronny Loubris getuigt: “Ik krijg regelmatig telefoontjes van mensen die verschieten dat hun uitkering zo laag is. Er zijn nu ook werknemers die een voorschot vragen op hun vakantiegeld om de eindjes aan elkaar te kunnen knopen. Veel mensen zitten echt op hun tandvlees.”

Een economische relance is daarvoor essentieel. Maar die relance moet wel veilig en verantwoord zijn. Alleen door goede afspraken en constructief sociaal overleg komen we eruit. Tom Debaere is hoofddelegee bij busbouwer VDL in Roeselare voor ABVV-Metaal en vertelt: “We zitten elke week samen met de directie. Er wordt volop overlegd, geëvalueerd en bijgestuurd waar nodig.” Ook hoofdafgevaardigde van Duracell in Aarschot, Gerry Hendrickx, is tevreden over de werking van het sociaal overleg tijdens deze crisis: “De laatste week van maart werd de productie volledig stilgelegd. Tijdens die week hebben directie en vakbonden een crisioverlegteam opgericht om te bekijken welke maatregelen nodig zijn om op een verantwoorde manier te kunnen werken. Samen hebben we een volledig veiligheidsprogramma uitgeschreven en geïmplementeerd.” ■

Wat na corona?

“We hebben een nieuw sociaal pact nodig om onze samenleving terug op de rails te zetten.”



Philippe Diepvants **ABVV**
Gie Goris **MO**

De komende weken – vermoedelijk zelfs maanden – zullen deze punten onze prioriteit blijven. De koopkracht van de getroffen werknemers moet hersteld worden. Een economische relance is daarvoor essentieel, net zoals een sterk sociaal vangnet. Maar die relance moet wel veilig en verantwoord zijn. Alleen door goede afspraken, sociaal overleg en creatief denken, komen we er samen uit.



“Weg met het sociaal overleg”

Het lijkt wel de nieuwe slogan uit een pamflet geschreven door de verzamelde transportfederaties Febetra, TLV en UPTR. Sinds het begin van de coronacrisis weigeren deze werkgeversfederaties systematisch elk overleg met de vakbonden. Zowel in de transportsector als in de afhandeling op de luchthavens. Keer op keer moeten we ze dwingen om te onderhandelen. Bij voorkeur houden ze de boot van het sociaal overleg af. Pas na harde taal of dreiging met acties wordt er schoorvoetend onderhandeld. Het resultaat is er dan ook naar: handjeklap voor de 'helden' van de transportsector. Maar concrete daden stellen? No way!

Is veiligheid niet prioritair?

Zelfs voor de toepassing van de meest elementaire veiligheidsmaatregelen moesten de vakbonden hemel en aarde bewegen. Nochtans zijn de problemen op het terrein legio. Het zal wel als 'uitzondering' voorgesteld worden door de werkgevers. Maar laten we toch even de harde realiteit onder ogen zien.

Bob is chauffeur. Hij is vader van twee kinderen met een immuniteitsziekte. Hij is de enige kostwinner thuis. Hij krijgt tijdens deze crisis geen verlof en ook geen individuele beschermingsmiddelen van zijn werkgever. Als Bob niet tevreden is, dan kan hij vertrekken, krijgt hij te horen. De business moet immers draaien.

Of wat te denken van Jan, Marie, André en Paul ... en de vele andere chauffeurs die bij aankomst op het leveringsadres een affiche zien hangen dat ze de sanitaire voorzieningen niet mogen gebruiken en dat ze ook van de koffie-

machine weg moeten blijven. Want die zijn enkel voor het 'eigen personeel' voorzien. Veel chauffeurs worden vandaag als vuil behandeld en hun werkgevers laten het blauwblauw. Ze vinden het niet nodig om een betere behandeling af te dwingen bij hun opdrachtgevers.

Veel chauffeurs moeten het zonder mondkapje of ontsmettende gel stellen en kijken dan maar naar de overheid of hun vakbond om hen te helpen.

Geen beloning

Noch voor de transportarbeiders die aan het werk bleven, noch voor de 'handlers' op de luchthavens die op tv werden toegejuicht toen er mondkapjes gelost werden. Noch voor de chauffeurs en logistieke medewerkers die de economie draaiende houden.

Probeer het maar eens uit te leggen aan Rachid en Mia, de vrachtwagenbestuurders die leveren bij Carrefour of Delhaize. Dat het personeel van die supermarkten wel een premie krijgt voor hun inzet tijdens de crisis, maar dat zij die leveren niets krijgen. Of aan de logistiekarbeiders die dubbele shifts draaiden om de ziekenhuizen, apotheken en supermarkten te bevoorraden.

Probeer maar uit te leggen aan Robert, Malika en Caroline ... en de vele andere tijdelijk werkloze transportarbeiders, dat er in veel bedrijven een stevige bijpassing betaald wordt op de werkloosheidsuitkering, maar dat de werkgevers in de transportsector dat weigeren. De chauffeur die vast in onderaanneming van Volvo rijdt krijgt geen cent extra, maar de arbeider bij Volvo dus wel.

“De vakbond kan de pot op”

Febetra, UPTR en TLV grijpen de coronacrisis aan om de vakbonden buitenspel te zetten. Als ze voorheen de koele minnaars waren van het sociaal overleg, ontpoppen ze zich vandaag tot kampioenen van de non-dialoog. “We houden die vervelende vakbonden zo ver mogelijk uit de buurt.”

Gelukkig zijn er - hier en daar - individuele bedrijfsleiders die het anders zien, en die wel het overleg ernstig nemen. Ze zijn eerder uitzondering dan regel. Slechts 44 ondernemingen in een 7.640 bedrijven tellende sector sloot met de vakbonden bedrijfsakkoorden om de chauffeurs en logistiekers te belonen. Een schamele 0,58 procent durfde het aan om tegen de richtlijnen van de werkgeversfederaties in te gaan.

De transportsector is ziek

Natuurlijk gaat de transportsector gebukt onder de gevolgen van de coronapandemie. En flink wat bedrijven hebben het moeilijk. Maar deze sector is al jaren ziek. Ziek van sociale dumping en uitbuiting. Ziek van te lage transportprijzen en veel te lage lonen. Ziek van slechte werkomstandigheden, waarbij veel te lang en hyperflexibel gewerkt moet worden om een min of meer aanvaardbaar inkomen te verdienen.

Nochtans is het vaccin tegen de slepende ziektes in de sector voorhanden. De naam is: sociaal overleg. Samenwerking van werkgevers- en vakbondsorganisaties om de sector te laten vooruitgaan. Om veiliger te werken, om betere werkomstandigheden te creëren en zo de transportberoepen aantrekkelijker te maken. Gemeenschappelijke demarches naar de overheid, om zuurstof te geven aan een sector die het niet altijd makkelijk heeft. Dat zou het antwoord moeten zijn.

Indien de werkgevers blijven kamperen in het dogmatisch conflictmodel dat ze vandaag hanteren, zal de transportsector de patiënt met een slechte reputatie blijven. Willen we verbetering, dan is de enige uitweg een sterke sociale dialoog en een constructieve samenwerking. ■

Voedingssector: “Wij zijn geen HELDEN”

Vandaag bejubelen de media, de politiek en de werkgeversfederaties de werknemers uit de essentiële sectoren als helden. De werknemers uit de voedingsnijverheid en de handel in voedingswaren zijn echter geen helden.

Neen, ze gaan niet al zingend en enthousiast naar het werk, bereid om zich op te offeren voor de natie. Ze gaan met angst naar hun werk. Deze werknemers produceren voedingsmiddelen, slaan ze op en leveren ze in de supermarkten omdat dit hun werk is, een werk dat nog altijd niet goed betaald wordt, maar wel onontbeerlijk is.

Men had kunnen denken dat de financiële erkenning ook wel zou volgen als de werkgeversorganisaties de werknemers als helden zien. Naïef als we zijn ... Het patronale discours heeft de regering-Wilmès geïnspireerd: voor de werknemers worden er uren vrijgesteld van belastingen, op voorwaarde dat het om overuren gaat. Hoe genereus, “dankje wel”.

In de voedingsnijverheid zijn de sociale gesprekspartners er na lange discussies in geslaagd om meerdere referentieteksten voor te stellen: een tekst over social distancing, een sectorale gids waarin de te nemen maatregelen uitgelegd worden om de werknemers te beschermen, twee documenten die het over-

leg op de eerste plaats zetten. De sector heeft ook aan Fedris gevraagd om Covid-19 te erkennen als beroepsziekte. Het Sociaal Fonds komt tussen via een aanvulling voor de werkloze werknemers en onderhandelt nu om een aanvulling toe te kennen in geval van Covid-19.

In de handel in voedingswaren staan de zaken er anders voor. De onderhandelingen op sectoraal niveau om een premie toe te kennen aan de werknemers liepen in het slop; alleen enkele grote bedrijven hebben tot het einde kunnen onderhandelen. Vandaag vindt de sector het niet nodig om een omkaderingstekst voor te stellen of om druk uit te oefenen op Fedris om Covid-19 als beroepsziekte te erkennen. Dit kan niet! We mogen ons niet tevreden stellen met een lieflijk discours waarin men zegt dat de werkgevers hun verantwoordelijkheid opnemen en dat ze de nodige maatregelen treffen. **Voor ABVV Horval is en blijft de gezondheid van de werknemers de prioriteit.**

Wist je trouwens dat drie kwart van de gecontroleerde bedrijven niet in orde was met de beschermingsmaatregelen voor de werknemers? De distributiesector wordt geprezen als de grote winnaar van de crisis, maar de winnaars ... zijn dat dan de werknemers of de aandeelhouders?

Zekerheid voor morgen

1 mei is de Dag van de Arbeid, een herinnering aan de strijd en de grote sociale vooruitgang die de arbeidswereld heeft geboekt. Deze 1 mei hadden we geen feestgevoel want hij werd overschaduwed door het coronavirus en de lockdown die erop volgde.

We willen hulde brengen aan de werknemers van de hele voedingsketen die zijn blijven werken voor de nodige voedselvoorzieningen. We vergeten

zeker ook niet de werknemers uit de horeca en het toerisme, die als eerste in lockdown gingen en die waarschijnlijk als laatste uit de crisis zullen komen, met vreselijke gevolgen voor hun koopkracht, en onzekerheid of ze morgen nog een job zullen hebben.

In tijden van crisis is de sociale zekerheid de enige bescherming en houvast die onze werknemers hebben. Een

solidair systeem dat een vangnet is voor de werknemers.

Nu iedereen overtuigd is van het belang, moeten we gemobiliseerd blijven en blijven vechten tegen alle aanvallen van de rechtse regeringen. We blijven strijden voor het behoud en de financiering van onze sociale zekerheid.

*Alain Detemmerman en Tanguy Cornu,
covoorzitters ABVV Horval*



Horeca en toerisme

Al twee maand in lockdown, wat brengt de toekomst?

Inderdaad, het is ondertussen al twee maand geleden dat we op restaurant konden of een pintje konden drinken buitenshuis. Op zich niet leuk, maar voor de mensen die dagelijks hun boterham moeten verdienen in deze sectoren is het nog veel erger.

De horeca was de eerste sector die in volledige lockdown werd geplaatst; met tienduizenden tegelijk vielen onze werknemers terug op tijdelijke werkloosheidsvergoedingen. De lonen in de horeca liggen al niet hoog en de tewerkstelling is (in vele gevallen) deeltijds, dus deze uitkeringen zijn navenant (en dus nog lager). Daarbij komt nog dat het grootste deel van de werknemers in de sector vrouwen zijn. Er bestaat geen aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid vanuit de werkgever en de pogingen die werden ondernomen door de vakbonden om een vergoeding (al was het maar een kleine) te bekomen, stuitten op ongeloof bij de werkgeversvertegenwoordigers en dus een 'njet'.

Helden en slachtoffers

Onze werknemers uit de horeca gaan

sombere tijden tegemoet. De financiële reserves van de kleinere horecazaken zijn over het algemeen niet groot en de eerste inkomsten (periode rond de paasvakantie/voorjaar) zijn immers voorgoed verloren en kunnen niet meer worden gerecupereerd. Hierdoor lopen de werknemers het risico om zelfs hun job definitief te verliezen.

De 'helden' van deze crisis worden dagelijks overladen met lof, maar de slachtoffers worden blijkbaar vergeten. Vele gezinnen en alleenstaanden moesten al beroep doen op het OCMW, en hierbij waren veel horecawerknemers.

Paasvakantie in lockdown

De start van het toeristisch seizoen volgde zeer snel op de uitbraak van de pandemie en viel daardoor ook volledig in het water. De paasvakantie die voor vele toeristische attracties de werkelijke start is, werd een lockdown. Een drama voor de vaste tewerkstelling, maar ook voor de mensen die normaal gezien van start zouden gaan als seizoenswerknemer.

Bij het schrijven van deze tekst is er absoluut nog geen duidelijkheid wanneer beide sectoren opnieuw opstarten. De regering liet de datum van 8 juni vallen,

maar hierover is geen zekerheid. Laat staan dat we al weten welke delen van de horeca zullen mogen starten. De sector is immers niet homogeen, maar een bundeling van diverse activiteiten: hotels, die al gedeeltelijk zouden kunnen werken indien er gasten zijn, restaurants, snelrestaurantie die ondertussen via drive-through een beetje activiteit kunnen opstarten), catering, traiteurs, cafés ...

Momenteel stelt het paritair comité de nodige regels op voor de start van beide sectoren. Dit volgens de richtlijnen met de minste risico's op besmetting voor zowel de werknemers als voor de bezoekers. In de grote ondernemingen wordt dit werk via de overlegorganen (CPBW en SD) aangevuld met bedrijfs-specifieke maatregelen. En die zijn absoluut nodig. Wij hopen in ieder geval dat iedereen zijn gezond verstand gebruikt en de maatregelen volgt, zowel in de grote maar zeker ook in de kleine ondernemingen.

Wat deze sectoren immers helemaal de doodsteek zou geven, is kort na het hervatten een nieuwe lockdown ten gevolge van onverantwoord gedrag.

Tuinaanleg – bijpassing tijdelijke werkloosheid

De arbeiders uit de tuinaanleg (PC 145.04) ontvangen voor alle dagen waarop ze tijdelijk werkloos zijn door de coronacrisis van het Sociaal Fonds een aanvullende vergoeding van vijf euro bovenop hun werkloosheidsuitkering.

Respect voor werknemers in essentiële sectoren

De sociale gesprekspartners uit de land- en tuinbouw erkennen in een gemeenschappelijke verklaring de moeilijke omstandigheden waarin de arbeiders vandaag moeten werken. Zij bevelen aan om op ondernemingsvlak afspraken te maken over een vorm van appreciatie voor de vaste werknemers, in welke vorm dan ook, en in zoverre de economische situatie het toelaat.

Opnieuw aan de slag ...



Ons openbare leven begint zo stilaan terug te hernemen. Maar dat wil niet zeggen dat het coronavirus verdwenen is. Vanaf nu kunnen steeds meer mensen opnieuw gaan werken. Om ervoor te zorgen dat deze terugkeer zo veilig en gezond mogelijk verloopt, moeten de sectoren en bedrijven zich houden aan de regels vastgelegd in de 'generieke gids om de verspreiding van COVID-19 op het werk tegen te gaan'. Deze gids biedt een kader met maatregelen aan die door de verschillende sectoren en werkgevers moeten worden aangepast aan hun specifieke omstandigheden. We geven jullie daarom alvast enkele belangrijke richtlijnen mee. Op zoek naar specifieke maatregelen in jouw sector? Neem dan een kijkje op www.bbt.org voor meer informatie. Zo gelden deze tips bijvoorbeeld niet altijd voor de essentiële diensten zoals de gezondheidszorg of de voedingswinkels.

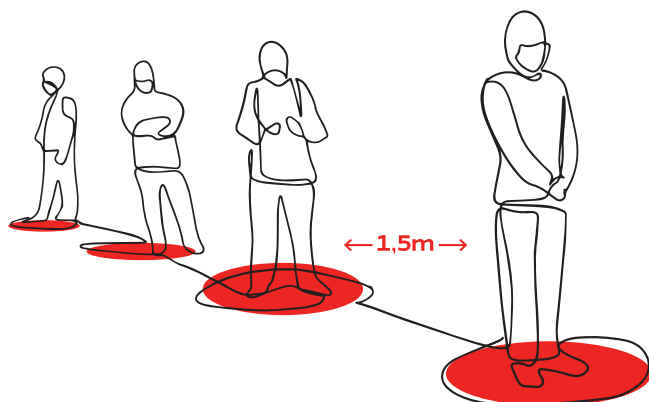
Maak maximaal gebruik van het sociaal overleg in jouw onderneming

Het sociaal overleg in jouw bedrijf is de eerste plaats om ervoor te zorgen dat de nodige maatregelen genomen en toegepast worden. Overleg zou al moeten plaatsvinden nog vóór de werknemers terugkeren naar hun werkplek. Dit zal er ook voor zorgen dat het draagvlak voor de getroffen maatregelen groter is. Je BBTk-afgevaardigden zijn er voor jou.

Telewerk blijft aangeraden en pas anders de regels van 'social distancing' maximaal toe

Telewerk blijft de veiligste manier om (opnieuw) aan de slag te gaan. Als dat niet kan moet je steeds anderhalve meter afstand houden van je collega's. Denk hier ook aan bij aankomst op het werk en stap bijvoorbeeld niet in een overvolle lift. Ook onze traditionele begroetingen moeten we even achterwege laten: geef geen kus of hand. Neem de tijd om een goede handhygiëne toe te passen.

Wanneer het niet altijd gegarandeerd is dat je social distancing kan toepassen, moet je werkgever de nodige maatregelen treffen zodat er niet te veel werknemers tegelijk aanwezig zijn en indien nodig, ook zorgen voor zaken zoals wanden uit plexiglas, afscheidingen, maskers en dergelijke. In smalle gangen kan het zijn dat er eenrichtingsverkeer wordt ingevoerd. Moet je niet in een ruimte zijn? Blijf er dan best weg.



maar niet zonder bescherming

Het is dus niet het moment om met te veel in een vergaderzaal te zitten. Zorg dat je ook tijdens vergaderingen voldoende afstand kan bewaren en denk aan alternatieven zoals videoconferenties. Beperk daarom zo veel mogelijk het contact met externen zoals klanten, leveranciers, bezoekers, familie ...

Probeer zo veel mogelijk met eigen vervoersmiddelen naar het werk te komen

Indien het kan, maak je best zo veel mogelijk gebruik van eigen vervoersmiddelen om naar het werk te komen. Houd ook dan voldoende afstand van andere weggebruikers. Kom je niet alleen met de auto, respecteer dan ook de anderhalve meter afstand. Vergeet niet dat een mondkmasker of sjaal voor je mond vanaf nu verplicht is op het openbaar vervoer. Maak je gebruik van vervoer georganiseerd door je werkgever? Ook hier moet de social distancing gerespecteerd worden.

Symptomen vertonen = thuisblijven

Vertoon je symptomen? Neem het zekere voor het onzekere, blijf thuis en bel eventueel je huisarts. Verwittig in dat geval zo snel mogelijk je werkgever en bezorg een afwezigheidsattest indien nodig.

Respecteer de hygiënische maatregelen

Was regelmatig je handen met water en zeep en gebruik papieren doekjes om je handen te drogen. Moet je niezen? Gebruik dan een papieren zakdoek en gooi

deze onmiddellijk weg. Daarna was je opnieuw je handen. Regelmatig en grondig je handen wassen, blijft één van de belangrijkste maatregelen tegen besmetting. Neem dus de tijd om dit regelmatig te doen.



Maak (correct) gebruik van beschermingsmiddelen

Collectieve beschermingsmiddelen zoals tussenwanden in plexiglas, linten, markeringen om eenrichtingverkeer mogelijk te maken ... zijn heel belangrijk. Stelt je werkgever ook persoonlijke beschermingsmiddelen zoals handschoenen of mondkmaskers ter beschikking? Gebruik deze dan (correct)! Vergeet niet dat alleen werknemers die risico lopen door de aard van hun werk de FFP2 of FFP3 mondkmaskers krijgen. De 'gewone mondkmaskers' vormen slechts een fysieke barrière en beschermen niet volledig tegen het inademen van kleine druppels met virus. Mondmaskers hebben dus zeker nut maar afstand houden blijft de vuistregel.

Heb je vragen? Maak je je zorgen?

Vergeet niet dat het de verantwoordelijkheid van je werkgever is om een veilige werkomgeving te garanderen. Maak je je zorgen? Heb je vragen? Onze gewestelijke afdelingen zijn er steeds voor jou. Ze blijven telefonisch en per mail bereikbaar. Je vindt hun contactgegevens op www.bbt.org. ■



FAQ: het antwoord op de meest gestelde vragen rond het coronavirus en werk

Sinds kort hebben we op onze website ook een FAQ toegevoegd waar we een antwoord geven op de meest gestelde vragen rond het coronavirus en werk.

Heb je als delegatie in een bedrijf een algemene vraag en vind je het antwoord niet op de website? Stuur dan een mail naar vragencoronavirus@bbtk-abvv.be.

Mondmaskers verplichten als essentiële beschermingsmiddelen



Op 11 mei ging fase 1B van de exitstrategie uit de lockdown in. Dat is vooral zichtbaar omdat vanaf nu alle winkels terug mogen openen. Er zijn dan ook heel wat veiligheidsmaatregelen getroffen. Toch is het niet verplicht voor klanten om een mondmasker te dragen terwijl dat op het openbaar vervoer wel zo is. Twee maten, twee gewichten? Voor de BBTK is het duidelijk: laat ons een mondmasker dragen op alle plaatsen waar we met andere mensen in contact komen.

We vinden het maar normaal om een mondmasker te dragen als we naar een doktersafpraak moeten of een ziekenhuis binnengaan. We krijgen ook al wekenlang te horen dat we met een mondmasker eerst en

vooral onze medemensen beschermen. Aangezien de testcapaciteit nog altijd niet kan volgen, is preventie geboden. Social distancing (anderhalve meter) valt niet altijd makkelijk te respecteren ... dus is een mondmasker nog altijd noodzakelijk.

”

Opgelet! Een mondmasker dragen wil niet zeggen dat je geen afstand meer moet houden. Afstand houden blijft een belangrijke maatregel

hebt. Controles hierop zijn echter niet voorzien.

Er zijn natuurlijk ook tal van veiligheidsmaatregelen getroffen zoals het beperken van het aantal klanten per vierkante meter, wanden uit plexiglas, eenrichtingsverkeer ... maar mondmaskers zijn voorlopig niet verplicht. Een gemiste kans zeggen wij.

De pandemie woedt namelijk nog steeds. We mogen nu stilaan wel meer ons huis verlaten, toch is het geen terugkeer naar het leven zoals we dat enkele maanden geleden kenden. Het aantal besmettingen daalt elke dag net dankzij die strenge maatregelen. Als we nu alles overboord zouden gooien, komt er binnen de kortste keren een nieuwe opflakking en staat onze gezondheidszorg opnieuw onder immense druk. We moeten ons gedrag nog steeds aanpassen.

Daarom roepen we iedereen op zijn verantwoordelijkheid te nemen en **vrijwillig een mondmasker te dragen** wanneer je gaat winkelen. We begrijpen niet waarom de regering het louter bij een aanbeveling heeft gehouden en er geen verplichting van heeft gemaakt. Zo bescherm je niet alleen de werknemers van de handel, die nu elke dag met honderden mensen in contact zullen komen, maar ook jezelf en onze gezondheidszorg.

We wensen iedereen die terugkeert naar het werk veel moed toe. Laten we samen solidariteit verspreiden, niet het virus!

Specifiek geval van winkels:

geen terugkeer naar normaal leven

Bepaalde handelszaken hebben natuurlijk nooit hun deuren gesloten. Denk maar aan de supermarkten, daar hebben de werknemers moedig verder gewerkt. In het begin vaak zelfs zonder de nodige veiligheidsmaatregelen of beschermingsmiddelen. Maar sinds 11 mei mogen alle soorten winkels opnieuw opengaan. De regering besliste dit zo om oneerlijke concurrentie te vermijden. Tegelijkertijd benadrukt zij ook dat het niet het moment is om te gaan shoppen voor je plezier. Het is dus enkel de bedoeling naar de winkel te gaan als je echt iets nodig

EEN
MONDMASKER
DRAGEN,
HOE
DOE JE DAT?

HOE AANTREKKEN?



Was je handen grondig met water en zeep, voor je het masker aanraakt.



Gebruik de uiteinden van de linten of lussen om het masker aan te brengen.



Raak de binnenkant niet aan.



Zorg dat het masker zo goed mogelijk aansluit op je gezicht. Bedek je mond en neus.

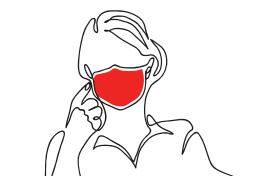
HOE AFZETTEN?



Was je handen grondig met water en zeep, voor je het masker afzet.



Gebruik de uiteinden van de linten of lussen om het masker uit te doen.



Raak de binnenkant van het masker niet aan. Alsook je gezicht niet.



Gooi het mondmasker meteen in de was als je thuiskomt.

BESCHERM DE WERKNEMERS VAN DE HANDEL CHECKLIST

- Kom enkel naar de winkel als je echt iets nodig hebt
- Respecteer de veiligheidsvoorschriften en houd afstand
- Draag een mondmasker om het personeel te beschermen

DIGITAAL SYNDICAAL!

DE DIENSTVERLENING VAN JOUW
VAKBOND ALTIJD BIJ DE HAND

Jouw controlekaart digitaal invullen, jouw werkloosheidsdocumenten ontvangen in een persoonlijke en beveiligde e-mailbox, online toegang tot jouw ABVV-dossier en allerlei attesten, een sms op het ogenblik dat jouw werkloosheidsuitkering overgeschreven wordt, informatie via e-mail. Dat zijn diensten die het ABVV jou digitaal kan verlenen. Heel handig als persoonlijke dienstverlening onmogelijk is omwille van coronabesmetting.





MIJN ABVV: JOUW PERSOONLIJK DOSSIER ONLINE

'Mijn ABVV' geeft je toegang tot jouw lidmaatschapsgegevens, het overzicht van de door jou betaalde ledenbijdrage en de door ons uitbetaalde werkloosheidsuitkeringen. Via 'Mijn ABVV' kan je ook jouw gsm-nummer en e-mailadres ingeven of aanpassen. En je hebt toegang tot je fiscale fiche en andere attesten.

www.abvv.be/mijn-abvv



STEL JE VRAAG PER MAIL

Vind je het antwoord op je vraag niet online? Stuur je vraag per mail naar jouw ABVV-kantoor of naar de ABVV-dienst waarop je beroep wil doen. De mailadressen staan op onze websites

www.abvvregioantwerpen.be
www.abvvmechelenkempen.be



JOUW ELEKTRONISCHE BRIEVENBUS (EBOX)

Ontvang de documenten over jouw werkloosheidsdossier, ouderschapsverlof, tijdskrediet snel en digitaal via jouw persoonlijke en beveiligde eBox.

www.myebox.be/nl



JOUW DIGITALE CONTROLEKAART (EC3)

Als je volledig werkloos bent, kun je jouw stemmelkaart elektronisch invullen. Op een computer of met een App op je tablet of smartphone. Je krijgt een controlekaart op je scherm die er net hetzelfde uitziet als je oude papieren kaart.

Voor PC

www.socialezekerheid.be
> burger > online diensten > controlekaart volledige werkloosheid

Tablet/smartphone: zoek eC3 in:



UITKERING UITBETAALD? JE WEEET HET ONMIDDELIJK PER SMS

Werkloze leden van het ABVV ontvangen een sms zodra hun uitkering naar hun rekening overgeschreven wordt. Deze dienstverlening is gratis.

Wil je gebruik maken van deze sms-service?

Schrijf je in op de website:
www.abvvregioantwerpen.be
www.abvvmechelenkempen.be



INFORMEER OOK HET ABVV

Wijzigen jouw lidmaatschapsgegevens, werksituatie, werkgever? Informeer ook jouw vakbond. Dat is belangrijk.

Geef wijzigingen door via website of e-mail:

www.abvvregioantwerpen.be
lidmaatschap.antwerpen@abvv.be

www.abvvmechelenkempen.be
ledenadministratie-mk@abvv.be

Jouw e-mailadres en gsm-nummer kan je altijd online aanpassen in jouw persoonlijk ABVV-dossier:

www.abvv.be/mijn-abvv



Opgelet: Werkloze leden moeten een adreswijziging en een wijziging van gezinstoestand of bankrekeningnummer altijd persoonlijk melden op hun ABVV-kantoor. Tot het einde van de coronamaatregelen kun je deze wijzigingen via mail melden aan het ABVV-kantoor in je buurt. Werklozen moeten ook de VDAB op de hoogte brengen in geval van een wijziging van adres of andere contactgegevens. Niet of niet correct aangeven van deze wijzigingen kan de werkloosheidsvergoeding in gevaar brengen.



SNEL OP DE HOOGTE VAN NIEUWS, ACTIES EN DIENSTVERLENING?

Volg het ABVV op Facebook en Twitter.



ABVV-regio Antwerpen
ABVV Mechelen-Kempen



@abvwantwerpen



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

COMPUTER

Om op je PC van onze dienstverlening gebruik te maken, heb je een elektronische identiteitskaart (e-ID) nodig, een kaartlezer en je pincode. Je pincode kreeg je van je gemeente bij je elektronische identiteitskaart (e-ID). De kaartlezer, die je aansluit op de computer, is nodig om je e-ID te lezen. Sommige computers hebben een ingebouwde kaartlezer.



Toegang tot een computer met internetverbinding



Jouw elektronische identiteitskaart met pincode



Een kaartlezer

SMARTPHONE OF TABLET

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

Meer info op www.itsme.be





*Wat is covid, hoe en waarom
 Wat moeten we doen
 Geen zoen geen knuffel geen hand
 Waar zijn we in 2020 beland
 Zeer drukke dagen opnieuw
 Met heel veel vragen
 Heel veel werkende mensen
 De brandweer, politie, winkel en zorgsectoren
 Eén voor één tegen covid
 Voor de anderen blijf in uw kot
 Dan verloopt alles vlot
 En gaat de wereld niet kapot*

Contactbon

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

Naam: _____

Voornaam: _____

Straat: _____

nr.: _____ bus: _____

Postcode en gemeente: _____

Geboortedatum: _____

E-mail: _____

Tel. of GSM: _____

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

Loopbaanadvies

Individuele gesprekken voor werkzoekenden en werknemers.

- 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 sollicitatiegesprek oefenen, een andere richting uitgaan?

Ook in deze moeilijke tijd blijven we beschikbaar voor al onze leden. Je krijgt alle informatie en hulp telefonisch, per mail of via videogesprek. Enkel uitzonderlijk kan je na afspraak langskomen op één van onze zittingen: Hasselt, Genk, Beringen, Bilzen, Maaseik en Lommel.

Hoe contacteren?

Bel ons op 011 28 71 49 of 011 28 71 51.

Mail naar loopbaanconsulent.limburg@abvv.be.

Vul onderstaande strook in. Stuur deze terug naar Loopbaanconsulenten, Gouverneur Roppesingel 55, 3500 Hasselt. Je mag het strookje ook afgeven in jouw ABVV-kantoor. Wij nemen dan met jou contact op.

Zomers fietsen met samen sterker.



Zonder files naar het werk? Of wat meer beweging tijdens je vrije tijd? Dat kan nu met de elektrische fietsen van Genius.

Via de groepsaankoop van **samensterker** bieden we jou de perfecte fiets aan:

- **korting** tot € 900
- gratis **levering aan huis** (met introductie)
- gratis 1^{ste} **onderhoudsbeurt**
- 2 jaar **garantie** op alle elektrische onderdelen
- levenslange **garantie** op het frame

Ontdek snel onze modellen op de webshop www.samensterker.be

Welkom bij het ABVV



Bedankt voor het vertrouwen

Naar aanleiding van de tijdelijke werkloosheid vanwege de coronacrisis hebben velen van jullie het ABVV voor het eerst en meteen ook van heel dichtbij leren kennen. Jullie sluiten aan bij een groep van 1,5 miljoen trouwe leden. Uiteraard hadden we elkaar liever

in andere omstandigheden ontmoet, maar we zijn enorm blij met het vertrouwen dat jullie ons de voorbije weken hebben geschonken in deze uitzonderlijke periode.

Je kan op ons blijven rekenen

Je werkloosheidsuitkering wordt uitbetaald door de medewerkers van onze werkloosheidskas. Maar de vakbond doet natuurlijk veel meer dan centen uitbetalen. Elke dag staan we met deskundig advies voor je klaar.

Zo kan je onder andere terecht bij onze juristen voor gratis juridische bijstand rond ontslag, arbeidsongevallen, enzovoort. Of heb je advies nodig over opleidingsmogelijkheden, cv screening of heroriëntering? Onze geëngageerde loopbaanconsulenten zijn er voor jou. Ook met het invullen van formulieren voor studiebeurzen, info over studentenjobs en de eerste stappen op de arbeidsmarkt staan we jongeren graag bij.

Meer dan dienstverlening

Uiteraard verdedigen wij als syndicale organisatie ook je belangen binnen je bedrijf of in het fabriek, in de sectoren en in allerlei overlegorganen. Via onze vormingen kan je heel wat meer te weten komen over het ABVV als syndicale organisatie en staan we je bijvoorbeeld graag bij in het opnemen van een syndicaal mandaat.

Uitgebreid kantorennetwerk en (online) dienstverlening

Neem snel een kijkje op www.abvv-vlaamsbrabant.be en ontdek ons kantorennetwerk, onze uitgebreide dienstverlening en onze online service.

Veilig heropstarten na COVID-19? Info voor werknemers en delegees

Info voor werknemers en delegees over wat je zelf kan doen en over wat je bedrijf moet doen om de heropstart na de coronacrisis veilig te laten verlopen.

Gaat de activiteit in jouw onderneming weer van start? Dat moet dan op een veilige manier gebeuren. In elke sector zijn al afspraken gemaakt waaraan alle ondernemingen zich moeten houden. Ook in jouw bedrijf moet dus minstens dat beschermingsniveau bereikt worden.

Met deze beknopte handleidingen kan je inschatten of een veilige opstart van jouw bedrijf mogelijk is. Sociaal overleg is hier cruciaal. Wijs de werkgever op zijn plichten. Zorg ervoor dat alle werknemers goed op de hoogte zijn van alle veiligheidsvoorschriften. Schenk bijkomende aandacht aan kwetsbare groepen, bijvoorbeeld zwangere vrouwen of collega's met een verzwakte immuniteit.

Lees ook de **generieke gids** die vakbonden en werkgevers samen opstelden om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan.

➔ Je vindt het allemaal op <https://www.abvv.be/corona>



Tijdelijke werkloosheid?

Aanvragen voor maart/april gelden ook voor mei/juni

De aanvragen voor tijdelijke werkloosheid (formulier C3.2) die in maart/april werden ingediend gelden ook voor de maand mei of juni.

Het heeft dus geen zin om een nieuwe aanvraag in te dienen voor de maand mei of juni als je er al een hebt ingediend voor de maand maart/april.

Bovendien veroorzaken dubbele aanvragen voor tijdelijke werkloosheid meer werk voor onze diensten die al overbevraagd zijn in deze coronatijden.

Bedankt voor je begrip.

HOE ZORG JE VOOR EEN PRODUCTIEVE, MULTICULTURELE WERKVLOER?

“De methode is eenvoudig,
maar bijzonder efficiënt en
met een lage drempel. Precies
wat op de werkvloer nodig is.”

Manager Assembly Door Systems, Brose

DIT 10
STAPPENPLAN
HELPT JE OP
WEG.



1 WAT IS HET PROBLEEM?

1



2 LUISTEREN IS EEN NOODZAAK

“We droegen te vaak oogkleppen. De externe partners stelden (kritische) vragen waarover we zelf nooit zouden nadenken.”

Manager Assembly Door Systems, Brose



3 ENQUÊTE VOOR NOG MEER DETAILS

3



4 DE GROTE TERUGKOPPELING

“Dezelfde taal spreken, heldere communicatie, is zo belangrijk. Zo begrijpt iedereen wat te verwachten van elkaar.”

Isabelle Van Cauwenberge, Externe Diversiteitsexpert



5 LEEFT HET OP DE WERKVLOER?

5

6 JE BEDRIJF MOET MEE

6

7 “Eerlijke mindset, 100% commitment”

HR manager, Brose



8 DE ACTIEPUNTEN OP EEN RIJ

8



9 ACTIEPUNTEN IN DRIE THEMA'S

9



10 IEDEREEN MEE KRIJGEN

10



11 BLIJVEN METEN, BLIJVEN WETEN

11



“De kunst bestaat er nu in om te onderhouden wat we gestart zijn. Het ‘nadenken over’ maakt langzaam maar zeker plaats voor een automatische”

Productiemanager, Brose

Vragen of interesse?
Neem gerust contact op met Barbara Van den Bossche
via Barbara@samenv-leven.eu



Ongerust over je loopbaan?

De huidige gezondheids crisis zorgt ongetwijfeld voor veel ongerustheid. Onzekerheid over je gezondheid en financiële situatie, maar ook over de toekomst van je job, de combinatie werk-gezin en over je mentale welzijn. Je bent niet alleen. Het ABVV deed in april 2020 een enquête bij Belgische werknemers. Daaruit blijkt dat 72% van de werknemers vreest voor meer stress als we het werk terug zullen hervatten. Van de personen die in tijdelijke werkloosheid terecht kwamen is 58% ongerust over de toekomst in de onderneming of organisatie. Vele werknemers vrezen voor ontslag of een hogere werkdruk.

Het is goed om zelf al vooruit te plannen en eens na te denken over je loopbaan. Onze loopbaanbegeleiders helpen jou hierbij graag. Neem contact met hen op via www.abvvloopbaanbegeleiding.be.

Belastingenservice ABVV Oost-Vlaanderen

De aangifte in de personenbelasting moet binnen zijn op 30 juni voor de papieren aangifte en 16 juli voor de online aangifte via tax-on-web. Wij hadden gehoopt op een uitstel van deze data door de Corona-crisis, maar de minister van Financiën had hier geen oren naar. Dit is heel jammer want wij kunnen momenteel niet garanderen dat de regels van social distancing gerespecteerd kunnen worden bij de belastingenservice. Wij vullen immers elk jaar duizenden aangiftes in.

Dit betekent dat wij deze dienstverlening dit voorjaar niet kunnen aanbieden. We beseffen dat dit voor velen van jullie geen leuk nieuws is. We willen ons dan ook verontschuldigen.

Als je hulp nodig hebt bij het invullen van je aangifte, dan kan je een afspraak maken bij de belastingdienst van jouw regio. Zij kunnen je telefonisch helpen want ze hebben jouw pincode niet nodig om jouw aangifte in te vullen. Wacht niet te lang om een afspraak te maken.

Als je een bruine enveloppe kreeg, dan vind je het telefoonnummer om een afspraak te maken op deze enveloppe. Kreeg je geen enveloppe dan kan je voor regio Aalst, Dendermonde en Sint-Niklaas bellen naar 0257 53 170, voor regio Gent en Ronse is dat 0257 92 030.

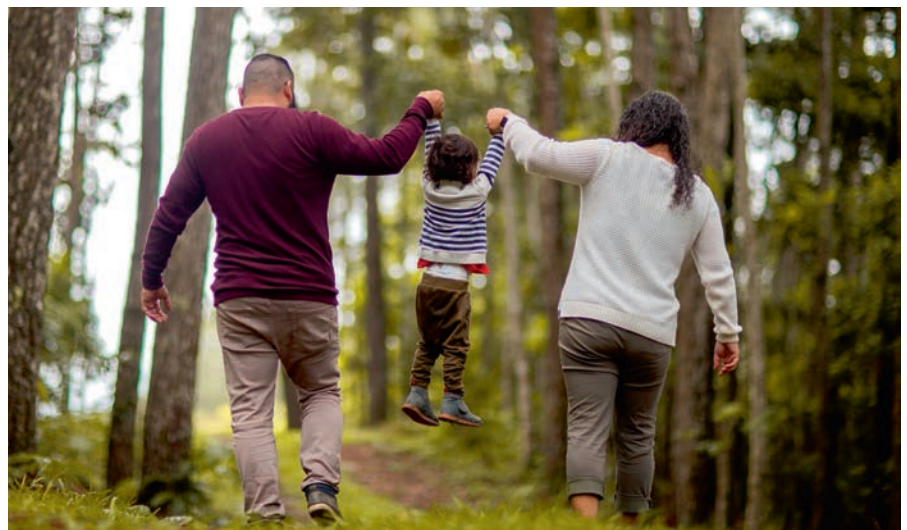
Corona-ouderschapsverlof goedgekeurd

Ouders met kinderen jonger dan 12 jaar kunnen tussen 1 mei en 30 juni deeltijds coronaverlof opnemen. Dit geldt ook voor pleegouders en komt bovenop het gewoon ouderschapsverlof. Enkel werknemers kunnen het verlof opnemen, zelfstandigen dus niet.

Je moet het verlof drie dagen op voorhand aanvragen en je baas heeft zes

dagen om toestemming te geven. Van deze termijnen kan in onderling akkoord afgeweken worden.

Als je vragen hebt, neem dan zeker contact op met je vakcentrale. Je vindt hun gegevens op onze website.



Cultuur bij jou in de buurt



Onze cultuurpartner Linx + bundelt culturele tips om gratis en van thuis uit te beleven. Van theater tot film en muziek vanuit jouw zetel: check het op <https://linxplus.be>

Hogere ziekte- uitkering tijdens de coronacrisis



Als je ziek bent, heb je eerst recht op gewaarborgd loon betaald door je werkgever. Daarna ontvang je ziekte-uitkeringen via de mutualiteit. Sommige werkgevers proberen tijdens de coronacrisis te ontsnappen aan de betaling van het gewaarborgd loon. Zo zetten ze werknemers, soms zelfs met terugwerkende kracht, op tijdelijke werkloosheid. De werknemer moet dan een ziekte-uitkering aanvragen bij de mutualiteit. Dat betekende een inkomensverlies voor de werknemer. Bij een ziekte-uitkering val je immers terug op 60% van je geplafonneerd brutoloon, terwijl je bij een uitkering tijdelijke werkloosheid 70% ontvangt. Dat is niet de bedoeling.

Overleg met de vakbonden zorgde ervoor dat de ziekte-uitkering tijdens de coronacrisis verhoogd wordt van 60% naar 70% van het brutoloon. Dit om te voorkomen dat zieke mensen geen ziekte-uitkering aanvragen uit schrik voor inkomensverlies.

Word je ziek, vergeet dan zeker je werkgever niet te verwittigen en bezorg hem binnen de voorziene termijn een medisch getuigschrift.

Vlaamse Energiepremie voor tijdelijke werklozen door corona

De Vlaamse regering besliste om de factuur voor gas, water en elektriciteit voor 1 maand over te nemen van de mensen die tijdelijke werkloos zijn door de coronacrisis. De tegemoetkoming van €202,68 euro per werknemer stond ge-

pland voor eind april. Dat is nu uitgesteld naar een latere datum. Het is de Vlaamse overheid die de premie betaalt. Je hoeft daarvoor zelf niets te doen. Dit zal rechtstreeks op jouw rekening worden gestort.

Terug aan het werk? Tips voor een veilige werkplek

Vakbonden, werkgeversorganisaties en de overheid stelden een gids op met de noodzakelijke voorwaarden om zo veilig mogelijk (terug) aan het werk te gaan. Als vakbond houden we in het oog of

de werkgever de richtlijnen respecteert, zodat jouw gezondheid en veiligheid verzekerd is. Je kan de Generieke Gids downloaden op www.abvv.be.

Record aantal betalingen in april

In april betaalden we maar liefst 48.231 uitkeringen uit. Het gaat zowel om tijdelijke als volledige werklozen. De leden van wie de betaling van de tijdelijke werkloosheidsuitkering klaar staat, krijgen een e-mail. Onze medewerkers zetten alles op alles om ook de dossiers waarin nog geen uitbetaling kon gebeuren zo snel mogelijk in orde te krijgen. Hiervoor krijgt de dienst werkloosheid ook de komende weken nog volop ondersteuning van andere diensten.

Onze dienstverlening tijdens de coronacrisis

Om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan, zijn onze kantoren tijdelijk niet open voor het publiek. Wij blijven telefonisch en online bereikbaar.

Heb je een vraag? Bel naar 053 78 78 78. We willen je vragen enkel te bellen voor dringende zaken. Je kan ons ook een email sturen via het e-loket op onze website www.abvv-oost-vlaanderen.be

Werk zoeken, een opleiding volgen?

Solliciteren, hoe werkt dat? Hoe ziet een goeie cv eruit? Waar vind ik een gepaste opleiding? Onze loopbaanconsulenten weten raad. Zij bieden gespecialiseerde informatie, advies en hulp over opleidingen, werk zoeken en solliciteren. Ze beschikken over een ruim netwerk van contactpersonen en kennen de problemen van de 50 plussers, langdurig werklozen, arbeidsgehandicapten, jongeren, allochtonen, alleenstaande moeders,... Je kan contact opnemen met onze loopbaanconsulenten door een email te sturen naar loopbaanconsulent.oostvlaanderen@abvv.be.

Wij wijzen schoolverlaters de weg

Schoolverlaters vinden niet altijd even gemakkelijk hun weg op de arbeidsmarkt, zeker in deze huidige crisis. Rechten en plichten, solliciteren, inschrijven bij VDAB, inschakeling uitkering aanvragen ... er komt ook heel wat bij kijken. Heb je vragen over wat je moet doen als je de school straks verlaat? Neem contact op met onze medewerkers op loopbaanconsulent.oostvlaanderen@abvv.be. Zij geven je een antwoord op de meest prangende vragen over je toekomst. Op www.magik.be kan je bovendien handige brochures downloaden met de nodige info en handige tips.



Werken of opnieuw gaan werken in coronatijden

Sociale dialoog wordt van cruciaal belang wanneer steeds meer werknemers naar de werkvloer terugkeren.

De coronacrisis doet ons met andere ogen naar de wereld én naar elkaar kijken. Je collega die je vroeger van dichtbij begroette met een handdruk of misschien zelfs een kus, die hou je nu op anderhalve meter afstand. Dit is een volledig nieuwe manier van omgaan met elkaar.

Veel ABVV-leden blijven ondanks corona werken in hun bedrijf of organisatie. Een aantal onder hen werkt, al dan niet voor de eerste keer, van thuis uit. Veel van onze leden zijn echter ook tijdelijk werkloos (wegens overmacht of economische redenen) en kunnen hopelijk binnenkort in veilige werkomstandigheden terug aan de slag. De richtlijnen van de overheid zijn de maatstaf voor hygiëne en bijgevolg is 'afstand houden' een deel geworden van de arbeidshygiëne op het werk.

Belang van sociale dialoog, nu meer dan ooit
Wanneer bedrijven en organisaties heropstarten zal er waarschijnlijk veel wantrouwen aanwezig zijn onder de collega's. Welzijn is zeker op dit moment cruciaal op de werkvloer: hoe kun je zo goed mogelijk omgaan met elkaar zonder elkaar te besmetten of minstens het risico zo klein mogelijk te houden?

In bedrijven en organisaties moeten nieuwe afspraken worden gemaakt en nieuwe manieren gevonden worden om de afstanden gecontroleerd te bewaren, om regelmatig de handen te kunnen wassen, enzovoort.

Sommige ruimtes waar zich vroeger geen probleem stelde (kleedkamers, wasplaatsen, bedrijfsdouches, refter, liften, tikklok ...), moeten nu anders worden gebruikt. Dit heeft gevolgen voor de arbeidsorganisatie.

Neem de gemeenschappelijke ruimte waar werknemers gelijktijdig gebruik van maken om zich voor te bereiden op het werk en waar ze samen vertoeven na het beëindigen van het werk. Dit moet voortaan

anders georganiseerd worden. Of neem de refter waar men doorgaans gebruik van maakt voor een gezamenlijke korte (eet)pauze. Ook hier is een reorganisatie aan de orde opdat iedereen er met nodige afstand en de nodige tijd voor het handen wassen gebruik van kan maken

Ook het sociaal overleg (vanaf 50 werknemers een CPBW) dient herbekeken en gereorganiseerd te worden. Het is zeker mogelijk zijn om goede, praktische en veilige oplossingen te vinden waar iedereen zich in kan vinden. Maar dit veronderstelt open en constructief sociaal overleg waarbij ABVV-delegees in het CPBW hun volwaardige rol opnemen.

We roepen de werkgevers dan ook op om het sociaal overleg ernstig te nemen en om onze delegees de ruimte te geven om goed te communiceren met de collega's op de werkvloer.

De richtlijnen van de overheid strikt opvolgen staat nu centraal. Hoe we die overheidsrichtlijnen praktisch uitwerken en toepassen in de bedrijven en organisaties is een uitdaging die we samen moeten aangaan.

Goede praktijkvoorbeelden uitwisselen
Iedereen heeft baat bij een goede en menselijke aanpak. Daarom verdienen succesvolle en inspirerende werkmethodes ontwikkeld in samenwerking met of dankzij de ABVV-delegees, nu meer dan ooit weerklank.

Heb je goede voorbeelden in je eigen bedrijf? Geef ze dan door aan je ABVV-secretaris en aan collega-delegees in andere bedrijven. Solidariteit kent veel gezichten. Goede praktijken uitwisselen over de bedrijfsgrenzen heen is heel praktijkgerichte solidariteit ten bate van alle ABVV-leden en de hele samenleving. In deze periode is solidariteit zelfs van levensbelang. Solidariteit is niet zonder reden één van de vier basiswaarden van het ABVV! ■

ABVV West-Vlaanderen ook tijdens lockdown paraat voor zijn leden

Een ongezien aantal aanvragen voor tijdelijke werkloosheid zorgt momenteel voor een flinke toename van administratief werk. Onze ploeg van medewerkers stelt echter alles in het werk om te zorgen voor een snelle en correcte afhandeling van alle dossiers.

Vanaf 16 maart zijn alle medewerkers van ABVV West-Vlaanderen volop aan het werk om de vele (aan)vragen te verwerken. Dankzij deze grote inzet slaagden we erin om de afgelopen drie weken voor meer dan 23.000 leden een volledig afgewerkt dossier door te sturen naar de RVA. Resultaat? Meer dan 85% van de afgewerkte dossiers werden begin april al uitbetaald.

Minstens tot en met 7 juni is het niet mogelijk om fysiek onze leden te ontvangen, maar een gestroomlijnde aanpak van de vele vragen en problemen die onze leden momenteel aan ons voorleggen, moet er voor zorgen dat we alles binnen een redelijke termijn kunnen realiseren.

Vanaf 8 juni passen we onze dienstverlening gedeeltelijk aan door kantoorbezoek op afspraak te voorzien.

Omdat de veiligheid van zowel onze leden als onze medewerkers het belangrijkste is, zullen enkel de zaken die niet op een andere manier af te handelen zijn op deze manier worden toegelaten. Onze medewerkers zullen zelf contact opnemen indien een afspraak op kantoor noodzakelijk is.

Deze manier van werken zal vanzelfsprekend altijd afhankelijk zijn van de maatregelen die de overheid ons oplegt.

Algemene dienstverlening tijdens lockdown

- Voor vragen kan/mag je steeds telefonisch of per mail contact opnemen met het gewest of je beroepscentrale. De contactgegevens vind je terug via www.abvv-wvl.be/adressen.
- Vergeet niet dat je de huidige stand van je dossier (en uitbetaling) permanent kan opvolgen via my.abvv.be (je hebt hiervoor wel een identiteitskaartlezer nodig, of je moet gebruik maken van de app Itsme).
- Heb je stempelkaarten nodig? Bestel deze dan via www.abvv-wvl.be/bestel. We sturen deze via de post naar jou.

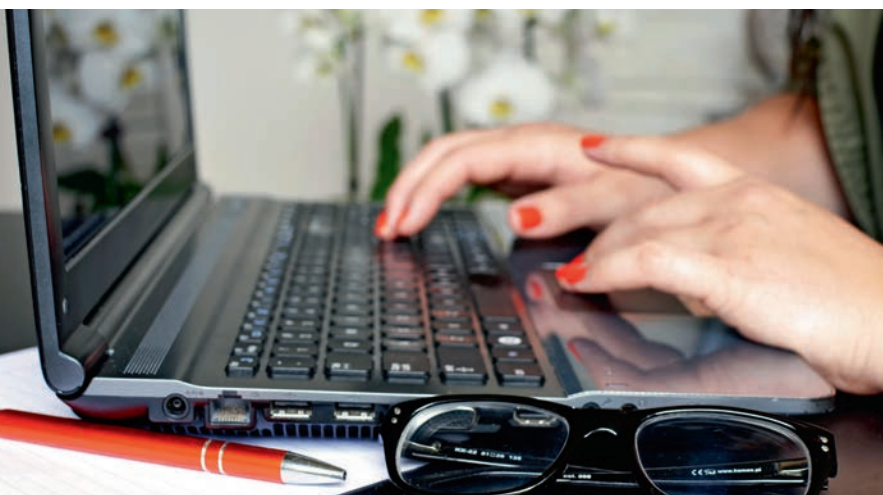
Tijdelijk werkloos door corona?

- Heb je voor maart al een aanvraag ingediend? Dan hoef je voor april en eventueel mei niets meer te doen. Wij krijgen automatisch de nodige gegevens van je werkgever, zodat we je dossier kunnen afwerken en je uitkeringen kunnen uitbetalen.
- Heb je nog geen aanvraag ingediend voor maart? Start dan dringend je aanvraag op via www.tijdelijkwerkloos.be. Nadat je dit formulier volledig hebt ingevuld kunnen wij jouw dossier verder afwerken. 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 my.abvv.be.

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 kun je altijd terecht bij jouw beroepscentrale. De zes vakcentrales of beroepscentrales van het ABVV groeperen werknemers per bedrijfssector.

Alle contactgegevens van onze beroepscentrales vind je terug via www.abvv-wvl.be/adressen. ■



ABVV West-Vlaanderen belastingsservice 2020

Om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan, passen we onze belastingsservice dit jaar aan. Het aantal bezoekers in onze gebouwen is vanzelfsprekend beperkt, zodat we de gezondheid van onze leden en van onze medewerkers kunnen beschermen. Het is dus enkel mogelijk om na het maken van een afspraak gebruik te maken van deze dienstverlening.

De nodige informatie en afspraakmogelijkheid vind je terug op www.abvv-wvl.be/belastingen. Deze service zal altijd afhankelijk zijn van de maatregelen die de overheid ons oplegt.

Voor wie?

- Enkel voor leden van het ABVV, in regel met hun bijdragen

Praktische voorwaarden

- volg de richtlijnen van de ABVV-steward
- persoonlijk aanbieden op het afgesproken uur op het kantoor van de afspraak
- Wees stipt op de afspraak en kom alleen (tenzij je begeleiding nodig hebt). We laten je pas op het voorziene tijdstip binnen.
- Handen ontsmetten bij het binnenkomen.
- Hou minstens anderhalve meter afstand van andere personen
- Een mondmasker is aanbevolen
- Kom niet als je je ziek voelt

Belangrijke aandachtspunten

Breng - samen met alle andere documenten - de identiteitskaart mee van alle belastingplichtigen én de pincode van iedere belastingplichtige (gehuwden en wettelijk samenwonenden = beide kaarten + beide codes)

Aangiftes enkel voor loontrekkenden, niet voor zelfstandige activiteiten in hoofdberoep of bijberoep.

Voor een snelle verwerking wordt uw aangifte elektronisch ingediend via Tax-On-Web.

Wat breng je mee?

Ook indien je aangifte niet via Tax-On-Web ingediend wordt, breng je je identiteitskaarten en pincodes zeker mee. Sommige fiscale fiches worden niet meer opgezonden en zijn enkel digitaal te raadplegen.

- aangifteformulier belastingen aanslagjaar 2020 (inkomsten 2019)
- voorstel van vereenvoudigde aangifte aanslagjaar 2020 (inkomsten 2019)
- aanslagbiljet 2019 onroerende voorheffing (grondlasten)
- aanslagbiljet (berekeningsnota belastingen) vorig jaar = aanslagjaar 2019 of inkomstenjaar 2018
- fiscale fiches inkomsten 2019 loon, vakantiegeld, eindejaarspremie
- fiscale fiches inkomsten 2019 werkloosheid, ziekte- en invaliditeitsuitkeringen
- fiscale fiches inkomsten 2019 arbeidsongevallen en beroepsziektes
- fiscale fiches inkomsten 2019 brugpensioen of SWT + aanvullende vergoeding
- fiscale fiches inkomsten 2019 tijdscrediet en loopbaanonderbreking
- fiscale fiches inkomsten 2019 pensioen en renten
- fiscale fiches inkomsten 2019 uit buitenlandse pensioenen
- fiscale attesten 2019 van hypothecaire leningen en levensverzekeringen
- rekeninguittreksels van in 2019 betaalde of ontvangen onderhoudsgelden
- fiscaal attest van in 2019 betaalde kinderopvang
- fiscaal attest van in 2019 betaalde dienstencheques
- fiscale attesten van in 2019 betaalde giften
- fiscale attesten 2019 betreffende pensioensparen
- bewijzen van verrekenbare roerende voorheffing ingehouden op dividenden die (voor maximaal 800 euro) van de personenbelasting zijn vrijgesteld
- fiscaal attest rechtsbijstandverzekering

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 01/05/2020 t.e.m. 31/07/2020.

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