

De Nieuwe MAGAZINE Werker

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

ABVV

Gezond werkt beter

Een veilige en gezonde werkomgeving is niet
vanzelfsprekend. Jouw ABVV-delegees werken
er elke dag aan.



**Economische
(klets)koek**
Weinig kruimels

Energiemarkt
Vrijmaking mislukt

**Hoge
werkdruk?**
Doe de scan!

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
“Grotere koek, weinig kruimels”	6-7
Zekerheid in tijden van ontevredenheid	8
Vrijmaking energiemarkt heeft gefaald	9
‘Mijn loopbaan’, je online VDAB-dossier	10
Leer opkomen voor jezelf	11
Hoe hoog is de werkdruk op jouw werkvloer? Doe de scan!	12
Een ♥ voor tijdsvriendelijke bedrijven	13
Working Class Live: de drie finalisten zijn gekend	14

15-19



Dossier: Veiligheid & Gezondheid

De ABVV-delegees gaan voluit voor veilige en gezonde werkomstandigheden. Binnenkort zijn het weer sociale verkiezingen. Stem 3 en stem jouw favoriete delegees in de ondernemingsraad, de delegatie en het comité voor preventie en bescherming op het werk. 15-19

Vraag en antwoord 20

Jouw centrale

Algemene Centrale	21-23
Metaal-BTB	24-25
Metaal	26
BTB	27
Horval	28-29
BBTK	30-32

Jouw regio 33-35



Socialistische Mutualiteiten



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

Terug naar het stemhokje

We zitten in volle verkiezingscampagne. Deze keer niet op politiek, maar wel op economisch vlak. Werk je in een groter bedrijf dan heb je er wel al iets van gemerkt. In mei kies jij bij de sociale verkiezingen jouw vertegenwoordigers in de overlegorganen.

De democratie beperkt zich niet tot de politieke verkiezingen. Naast de politieke democratie is er de even belangrijke economische democratie. De ene kan trouwens niet zonder de andere.

Democratie moet sociaal zijn

Zonder te ver terug te moeten gaan in de tijd, merken we dat alle autoritaire regimes moeilijk samengaan met de economische democratie en dat ze enkel vakbonden tolereren die meeheulen met het regime. Vandaar dat we ons zorgen maken nu we zien dat bepaalde (extreem) rechtse partijen de middenveldorganisaties zoals vakbonden en ziekenfondsen willen verzwakken of zelfs buitenspel zetten. Net zoals we ons de laatste jaren zorgen maken over schendingen – ook bij ons – van syndicale vrijheden en van het stakingsrecht.

Inspraak

Het verleden en de actualiteit illustreren dus het belang van de sociale verkiezingen begin mei. Wat gebeurt er dan concreet? Werknemers in ondernemingen met meer dan 50 werknemers kunnen dan hun vertegenwoordigers kiezen voor het comité voor preventie en bescherming op het werk en voor de ondernemingsraad waar er minstens honderd werknemers zijn. Dit is de basis van economische democratie. Het stemresultaat hier bepaalt de (onderhandelings)kracht van de vakbond die over de veiligheid en gezondheid op het werk zal waken en die over de arbeids- en loonvoorwaarden zal onderhandelen in de ondernemingen en sectoren. De onderneming is misschien eigendom van de aandeelhouders, maar ze is ook de broodwinning van de werknemers. De werknemers willen en moeten inspraak hebben.

Daarvoor zet het hele ABVV zich in. Wat je ziet via onze acties, stakingen, betogingen, verklaringen in de pers en op tv is slechts het topje van de ijsberg. Al dat

syndicaal werk voor betere werkvoorwaarden, om te waken over de veiligheid en het welzijn op het werk en over het milieu, om de combinatie werk-privé menselijk te houden en om de sociale rechten te verdedigen, wordt in de eerste plaats verricht door jouw vertegenwoordigers, op hun werkplek en zelfs na hun werk.

Met de vakbond is het beter

Ondanks de aantasting van de arbeidsvoorwaarden en de zwakke economische groei genieten we van een relatieve voorspoed en een vrij goede sociale bescherming. Dit hebben we te danken aan onze toegewijde vertegenwoordigers en delegees. En aan de sociale eisen en, ja, ook aan de stakingen. Er bestaat inderdaad een rechtstreeks verband tussen de syndicalisatiegraad en de vermindering van ongelijkheid. Een studie van de OESO toont aan dat in de landen waar de vakbonden sterk staan, waar een groot aantal werknemers is gedekt door de afspraken in collectieve arbeidsovereenkomsten en waar vakbonden in alle vrijheid goede akkoorden kunnen sluiten, de loonverschillen kleiner zijn.

Van die sociale verkiezingen hangt ook ons gewicht af als sociale gesprekspartner tegenover de werkgeversorganisaties waarmee het ABVV nu in de clinch ligt over het minimumloon. De werkgevers weigeren een verhoging van meer dan 10 cent per uur, terwijl wij een aanzienlijke verhoging vragen om op termijn aan 14 euro per uur te geraken. Wij als ABVV nemen het voortouw in deze strijd die een einde zou kunnen stellen aan het bestaan van 'werkende armen'.

Als we deze strijd willen winnen, moeten we sterk staan. Jullie kunnen ons als kiezers in jullie bedrijf of organisatie sterker maken. Samen gaan we vooruit. Dus volgt hier ons stemadvies: stem ABVV, stem 3. ■



Miranda Ulens
Algemeen secretaris



Robert Vertenuel
Voorzitter



IN BEELD

20.000 x bedankt



Nationale #AltijdBeschermd-manifestatie



Met zo'n 20.000 kwamen we op 28 januari op straat voor een sterke sociale zekerheid die niemand in de steek laat, met deftige pensioenen en betaalbare gezondheidszorg.



➔ Lees op pag. 8 waarom dit voor ons en voor jou zo belangrijk is.

ACOD Onderwijs

SNELNIEUWS

Eerste stappen naar een Europees minimumloon?

12%

In een rechtvaardige economie loop de stijging van je loon gelijk aan die van de productiviteit. Dit zou betekenen dat de inkomsten van stijgende productie gelijk verdeeld worden tussen de eigenaars van de productiemiddelen (de bedrijven) en de werknemers. Dat is nu niet het geval. De lonen en productiviteit, beiden gemeten per uur, lopen in ons land lopen verder uiteen: nu al 12% sinds 1996.

Wij blijven dan ook onze vraag herhalen: 'Waar is het rechtvaardige deel voor de werknemers?'. Deze omgekeerde herverdeling waarbij aandeelhouders en bestuurders van bedrijven een steeds groter deel van de koek krijgen, doet zich in heel Europa voor. Net daarom zijn collectieve onderhandelingen zo belangrijk: enkel via de kracht van de vakbonden kunnen werknemers hun rechtvaardig deel opeisen.

Antwoorden op je vragen over sociale zekerheid

Wat is onze sociale zekerheid? Hoe werkt deze sociale, solidaire en collectieve verzekering? Hoe wordt de sociale zekerheid gefinancierd? Wat zijn de uitdagingen? Waarom is het geen goed idee om delen van de sociale zekerheid te regionaliseren of te privatiseren? Hoe wil het ABVV onze sociale zekerheid verankeren, verdiepen en verbreden? Wat is het ABVV-plan voor de sociale zekerheid van morgen en welke verbeteringen schuiven we naar voor?



➔ Lees en download via www.abvv.be/brochures

De nieuwe voorzitter van de Europese Commissie, Ursula von der Leyen, poneerde bij het opnemen van haar mandaat: "Europa moet vastleggen dat elke werknemer in de Unie een rechtvaardig minimumloon moet ontvangen". Het is ontegensprekelijk zo dat de huidige wettelijke minimumlonen niet beschermen tegen armoede. In een eerste net opgestarte fase raadpleegt de Commissie onder andere de vakbondskoepels, met name het Europees Vakverbond. Het doel is een rechtvaardig minimumloon voor iedereen, maar ook een versterkt sociaal overleg zodat via collectieve onderhandelingen vakbonden looneisen op tafel kunnen leggen voor alle werknemers. Er wordt een minimumloon van 60% van het mediaanloon naar voor geschoven,

waarbij je mediaan kan begrijpen als het midden tussen de hoogste en de laagste lonen. In 10 EU-lidstaten ligt het minimumloon nu op 50% of minder van dat mediaanloon. Bij ons gaat het om 47%. Belangrijk is ook dat rekening gehouden wordt met de nationale context, dat het doel van 60% van het mediaanloon geen einddoel mag zijn en dat bepaalde hogere sectorale minimumlonen hierdoor niet bedreigd worden. Wij blijven in elk geval in eigen land elke 14de van de maand campagne voeren voor een aanzienlijke verhoging van het minimumloon, naar 14 euro per uur of 2300 bruto per maand.

➔ Check de foto's van de Valentijnsactie, volg de campagne via Facebook 'Fight for 14 - NL'

Gezocht! Jonge durver met scherpe pen

Ben je jonger dan 28 jaar? Is er een politiek, sociaal, economisch of cultureel thema dat jou nauw aan het hart ligt? Gooi dan een beklijvend essay op papier. Geen droge tekst, maar een vurig betoog, een messcherpe aanklacht, een verontwaardigde kijk op een

boeiend thema. Kom origineel uit de hoek, schuw de controverserale niet en onderbouw je argumentatie!

➔ Doe mee aan de Emile Zola-prijs 2020 - alle info op www.sampol.be/zola

Nieuwe publicaties voor jongeren

Ze zijn er weer, de enige echte brochures van ABVV-jongeren! Met alle informatie om je weg te vinden als jobstudent, als werkzoekende jongere of als werknemer in je eerste job.

- Op Zak: Lees hoe het zit met de inschakelingsuitkering en wat het ABVV voor je kan doen.
- Jouw Studentenjob: De reglementering over loon, kinderbijslag en belastingen helder en overzichtelijk uitgelegd. Onmisbaar voor jobstudenten.

- Jeugdvakantie: Pas aan het werk en onder de 25 jaar? Geen recht op vakantie? Wellicht wel via de jeugd-vakantie-uitkering.
- Deeltijds leren: Op de schoolbanken zitten en leren op de werkvloer binnen een bedrijf.

➔ Gratis te verkrijgen in jouw ABVV-kantoor of via www.magik.be.



Vacatures

Federaal ABVV zoekt:

- Senior Java Developer (m/v/x)

➔ alle info op www.abvv.be/vacatures

Algemene Centrale Brussel-Vlaams Brabant zoekt:

- Medewerker sociale dienst (m/v/x) voor de regio Brussel

➔ alle info op www.abvv-vlaamsbrabant.be

ABVV Metaal Vlaams Brabant zoekt:

- Medewerker (m/v/x)

➔ alle info op www.abvv-vlaamsbrabant.be

“Grotere koek, weinig kruimels”

Het geloof in de economische fabeltjes van de afgelopen jaren hebben de bedrijven en aandeelhouders geen windeieren gelegd. Ze zijn ongelofelijk goed bediend, en de bedrijven zitten nu op veel cash geld. Maar ondanks de beloftes levert dat geen investeringen in werknemers op. Het wordt tijd dat iedereen zijn verantwoordelijkheid neemt. Het geld is niet verdwenen, het ging van de werknemers naar de aandeelhouders.

Vooralsindes de financieel-economische crisis van 2008 stapten zelfs de grootste believers één voor één af van de zogenaamde ‘trickle-down’-theorie over hoe ons economisch systeem in elkaar zit. De culinaire metafoor voor die theorie luidt dat je vooral niet moet proberen om een taart op een eerlijke wijze te verdelen, zodat iedereen tevreden is. Neen, je moet de taart vergroten, zo beweren de aanhangers, opdat er meer te verdelen valt. De grootste slokken gaan dan wel met een groot stuk van die taart aan de haal, maar in hun schranspartij vallen er ook veel kruimels op de stoelen en met een beetje geluk ook wel op de grond. Die zijn voor de kleine eters. En dat is goed. Want wel kruimels is beter dan geen kruimels.

Theorie

Types als oud-minister van Financiën Johan Van Overtveldt (N-VA) zijn bijna religieus toegewijd aan deze theorie. Hij schreef zelfs een boek over de Chicago School, de Amerikaanse universiteit waar deze theorieën als evangelie beschouwd worden, en over één van de grootste aanhangers ervan, Milton Friedman. Theorieën klinken vaak mooi, maar helaas weten we van Van Overtveldt en collega-rekenwonders dat ze het doorgaans niet zo erg vinden wanneer op het einde van de rit de rekening niet blijkt te kloppen.

Deze theorie - een fabel - is nog steeds zo in trek bij zogenaamde kenners, omdat ze de vermogende klasse uit de wind zet en omdat die klasse niet begrijpt dat andere recepten nodig zijn. De schrijver Upton

Sinclair zei ooit: “Het is moeilijk iemand iets te doen begrijpen wanneer zijn salaris afhangt van het niet-begrijpen ervan.”

Cadeaus

“De bedrijven zijn in België de afgelopen jaren goed bediend”, zegt Lars Vande Keybus van de ABVV-studiedienst. “De vennootschapsbelasting ging omlaag, in één klap van 33 naar 25 procent. De patronale sociale zekerheidsbijdragen werden verlaagd tot 25 procent. De kraan met loonsubsidies en extra kortingen voor ondernemingen werd flink opengepraaid.”

Bovenop deze miljarden kwam er nog een indexesprong, zogezegd om “de concurrentiepositie van bedrijven ten opzichte van het buitenland te versterken”, en een strikte beperking van de loonsverhoging die vakbonden kunnen onderhandelen.

“In ruil voor deze cadeaus zouden de bedrijven volop gaan investeren. Dit moest op zijn beurt dan weer leiden tot een sterke groei in de tewerkstelling en stijgende lonen en meer koopkracht waardoor de economie verder aangroeit. Een win-winsituatie voor iedereen”, aldus Lars. “Maar we zijn de cijfers eens gaan checken. Dit verhaaltje is gestoeld op hete lucht. Ondanks de stijgende winsten zien we een stagnatie of zelfs een daling van de bedrijfsinvesteringen.”

“Van 2013 tot 2018 zagen we de dividenden - hetgeen als winst wordt uitgekeerd aan aandeelhouders - toenemen van 14 naar 35 miljard euro. Dat is tweehalve keer meer. Met de investeringen nam het in diezelfde periode niet zo’n vaart. Die gingen van 9 naar 13 miljard euro.”

De beloftes van ministers over de heilzame gevolgen van belastingcadeaus aan ondernemers lijken dus weinig meer dan een fata morgana. De gunstregimes, hevig gepromoot door N-VA, CD&V, Open Vld en MR, hebben slechts een verwaarloosbaar effect op de investeringszin van kapitaalbezitters en hebben dus niet geleid tot de massale groei in tewerkstelling. “De koek wordt misschien wel groter, maar dat wil nog niet zeggen dat er voor de meerderheid van de bevolking veel meer kruimels overblijven”, aldus Lars.

Cash

De bedrijven zitten op zo'n grote hoop cash dat ze niet eens meer weten wat ermee gedaan. Investeren lijkt onnodig want de centen blijven toch binnenstromen en ze willen niet in een situatie van overproductie terechtkomen. Oppotten en reserves aanleggen heeft weinig zin omdat de intrestvoeten zo laag zijn. Dat brengt niets op. En het is niet alsof er om de haverklap een kans opduikt om een concurrent over te nemen en zo de positie in de sector veilig te stellen.

Dat is ook de reden waarom bedrijven tegenwoordig zo veel eigen aandelen terugkopen. Wat moet je anders met al dat contant geld aanvangen? Volgens de krant De Tijd kochten de Belgische beursgenoteerde bedrijven in 2018 voor ongeveer 3 miljard euro aan eigen aandelen terug. Dit zorgt ervoor dat de aandelenprijzen de lucht in gaan (want er is meer vraag) en dat is op zijn beurt weer prima nieuws voor de aandeelhouders. Bovendien wordt de eigendomsstructuur minder verwaterd, door minder verschillende eigenaars. Ook dat is 'kassa' voor de aandeelhouders, want de winst moet onder minder verschillende begunstigden worden verdeeld.

Investeren, investeren, investeren

In tijden van beperkte loonmarges – de regering legde de onderhandelingsruimte flink aan banden en schotelde werknemers een sneeuwballende indexesprong voor – zijn de gigantische cashoverschotten van de ondernemingen een symptoom van onrechtvaardige economische organisatie.

“Nochtans is het vandaag broodnodig om te investeren,” zegt Lars, “met het oog op de lange termijn. Dat verwachten we van een toekomstige regering. Er zijn werven genoeg: infrastructuur, klimaat, sociale zekerheid. Maar hetzelfde geldt voor de bedrijven. Forse investeringen in de private sector kunnen de Belgische productiviteit een flinke boost geven.” Investeren in opleiding voor werknemers is slechts één voorbeeld. Daar wordt iedereen beter van. Het is tijd dat iedereen zijn verantwoordelijkheid neemt. ■



4 keer cashen

Voor sommige politieke beslissingen lijkt het geld wel aan de bomen te groeien. De regering van N-VA, Open Vld, CD&V en MR heeft de bedrijven uitzonderlijk goed bediend.

1

Vennootschapsbelasting:
33% naar 25%

2

Werkgeversbijdrage
sociale zekerheid naar 25%

3

Indexesprong voor werknemers:
20.000 euro loonverlies over
een hele carrière, de werkgever
passeert langs de kassa:
zo'n 2 miljard extra voor de
bedrijven

4

Loonsubsidies en extra
kortingen op bijdragen in
2017 alleen al van ongeveer
13 miljard euro

Resultaat? Hogere winsten. Wat gebeurt er met dat geld? Het wordt niet geïnvesteerd in goede jobs of (de vorming van) werknemers. Het wordt steeds meer doorgesluisd naar de kleine groep van aandeelhouders.

Zekerheid? in tijden van ontevredenheid

Als mensen zich geen zorgen moeten maken, dan komt het mooiste in hen naar boven. Onze sociale zekerheid heeft daar een centrale rol in te spelen, stelt Miranda Ulens, algemeen secretaris van het ABVV.

Jij kent vast ook het gevoel van onbehagen dat je besluipst in periodes van stress. Ik in ieder geval wel. De gedachten schieten van hot naar her. Tijd is schaars. Krijg ik alles wel gebolwerkt? Waar moet ik in hemelsnaam als eerste aan beginnen? Komt het wel goed? Waar staat mijn hoofd? Wat als dit ... Wat als dat ... Soms is het in die mate overweldigend dat een zekere verlamming toeslaat.

Tot rust komen en herpakken is dan de boodschap. Dat kan in je eentje, maar iedereen weet dat dit vlotter gaat wanneer je kan rekenen op naasten: een partner als rots in de branding, broer of zus, vader of dochter, boezemvriend of toffe collega. Die brengen kalmte en zekerheid en zetten je in moeilijke tijden weer op de rails. Zo kan je vooruit. Zo kan je alles aan.

Protest

De samenleving kent ook dit soort steunpilaren. Die scheppen een kader van zorgeloosheid waardoor het beste in eenieder naar boven komt. Enkel als je je geen zorgen moet maken of je het einde van de maand wel haalt, zal je erin slagen om zelf helemaal tot ontplooiing te komen, of iemand in je omgeving in dat proces bij te staan.

Albert Einstein zei ooit dat "alles dat werkelijk groots en inspirerend is, is gecreëerd door een individu dat kon werken in vrijheid." Wie ben ik om hem tegen te spreken? Ik zou er enkel aan toevoegen dat dat individu niet enkel moet kunnen werken in vrijheid, maar ook moet kunnen leven in vrijheid. Alleen gaat het misschien wel sneller, maar samen kom je verder.

En dan begrijp ik dat sommige mensen het beu zijn. Ze zijn bang en boos omdat ze zien dat bepaalde maatschappelijke steunpilaren onder vuur liggen. Ze zien dat er flink geknaagd wordt aan de poten van de samenlevingstafel. In 2018 kwamen 75.000 Belgen op straat om te pleiten voor degelijke pensioenen. Dat heet draagvlak. Toch verplicht de politieke klasse ons om langer en harder te werken, voor een schamel pensioen. Bespaard wordt er volop in de gezondheidszorg.

De gevolgen daarvan kunnen dramatisch zijn, dat weet iedereen die ooit angstig een ziekenhuisfactuur opende.

Ik betreur elk raam dat aan diggelen gaat bij protestacties, maar ik begrijp de woede bij zij die vaststellen dat hun zekerheid aan diggelen gaat. Ik betreur elke scheldpartij, maar ik heb begrip voor de angst van zij die vrezzen niet meer aan leven toe te komen.

Steun

Onze federale sociale zekerheid is één van die steunpilaren die ieder individu een bepaalde mate van zorgeloosheid moet garanderen. Alleen op die manier komen we allemaal aan leven toe. Alleen op die manier zullen we erin slagen de menselijke energie te kanaliseren voor alles wat mooi, deugdzaam en duurzaam is. Alleen als ik weet dat ik bij een tegenslag in het leven niet in het ravijn stort, zal ik erin slagen het beste in mezelf naar boven te laten komen.

Sociale afbraak leidt tot maatschappelijke verlamming. Net zoals een overspannen lichaam niet vooruit geraakt, kan een samenleving in onzekerheid niet constructief naar de toekomst kijken. Er wordt wel eens gezegd dat het systeem enkel kan blijven bestaan door het te ontmantelen. Ik doe daar niet aan mee. Ik denk liever aan wat wél kan. En hoe het beter kan. Ik doe liever aan dromen dan aan doemdenken. Geen bedrieglijke dagdromen, maar wel een visie van een betere toekomst, die meer dan haalbaar is als we dat echt willen.

De sociale zekerheid is geen doel op zich, het is slechts een middel om het beste in onze samenleving naar boven te brengen. Om, zoals Einstein het noemde, te werken aan "alles dat werkelijk groots en inspirerend is." Onze sociale zekerheid, die vorig jaar haar 75ste verjaardag vierde, is een succesverhaal dat ervoor zorgt dat ook jij jouw succesverhaal kunt schrijven. Want zekerheid is vrijheid. Sociale zekerheid is vrijheid. Voor die vrijheid, en voor alles dat werkelijk groots en inspirerend is, kwamen wij in Brussel op straat. ■

(zie pagina 4 voor foto's)



Vrijmaking energiemarkt heeft gefaald

Hogere prijzen en meer gezinnen die worstelen met hun energiefactuur. Dat is het trieste resultaat van de vrijmaking van de elektriciteits- en aardgasmarkt zo'n twaalf jaar geleden. We pleiten voor energie-investeringen en voor een btw-verlaging op elektriciteit.

Tussen 2007 en 2018 steeg de gemiddelde totaalprijs van elektriciteit met ongeveer één derde (31%). Hierin zitten energie, transport, distributie, heffingen en btw begrepen. De stijging is vooral toe te schrijven aan de hogere distributienettarieven.

Mislukte liberalisering

Dit brengt de Belgische gezinnen in de problemen. Wie 15 tot 20 procent van zijn netto beschikbaar inkomen aan energie moet besteden, bevindt zich in een situatie van energiearmoede. Voor de Belgen die hun woonst met aardgas verwarmen berekende energieregulator CREG dat 20 tot 30 procent van de alleenstaanden in energiearmoede leeft. Bij eenoudergezinnen gaat het zelfs om 40 tot 50 procent. Elke maand gaat er dus een flinke brok van hun budget naar elektriciteit en gas.

Na twaalf jaar vrijgemaakte energiemarkt heeft de gebruiker wel meer keuze tussen verschillende energieleveranciers. Als de betaalbaarheid er echter niet beter op wordt, kan je je afvragen wat deze liberalisering de gemiddelde Belg heeft opgeleverd.

Investeringen

Er zijn dringend grootschalige investeringen nodig om de energieproductie in ons land koolstofneutraal te maken. Dit is belangrijk om de klimaatdoelstellingen te halen, om de controle over de energieproductie te herwinnen en om – als het niet te veel gevraagd is – de planeet te redden.

Naast investeringen in productie zijn investeringen nodig om kwetsbare groepen te beschermen. Mensen met lage inkomens wonen vaak in de slechtst geïsoleerde huizen en besteden daarom een enorm deel van hun loon aan elektriciteit en gas of stookolie. De overheid kan deze groepen bijstaan bij energie-efficiënte investeringen (isolatie, hoogrendementsketels ...).

Btw en lonen

We pleiten ervoor dat de btw op elektriciteit weer van 21 naar 6 procent gebracht wordt. Elektriciteit is geen luxeproduct. Lagere btw zou de last, vooral voor eenoudergezinnen, al wat kunnen verlichten.

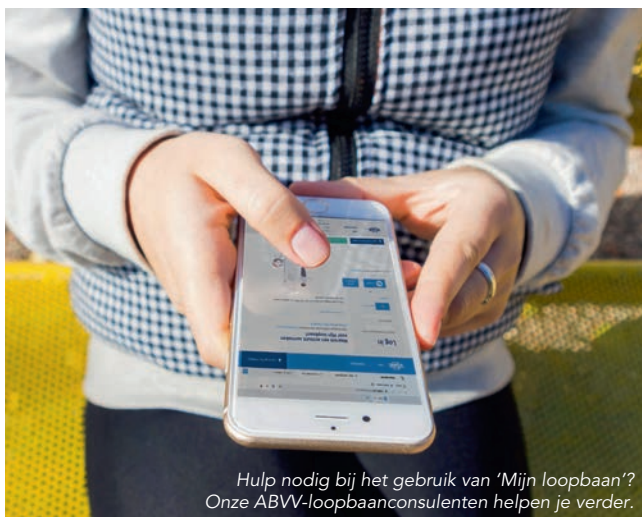
Het is ongehoord dat een land als België zulke cijfers kent inzake energiearmoede. Het is tijd om het over een andere boeg te gooien, opdat niemand moet kiezen tussen brood op de plank of een warm en leefbaar huis. Overigens, als er eindelijk weer ruimte komt voor een stijging van de koopkracht, bijvoorbeeld door hogere minimumlonen en door de vakbonden ruimte te geven in de loononderhandelingen met werkgevers, zouden de financiële problemen van de gezinnen, voor energie en andere basisbehoeften, ook al flink verlicht kunnen worden. ■



Tips voor werkzoekenden

'Mijn loopbaan', je online VDAB-dossier

Als werkzoekende moet je bewijzen dat je voldoende naar werk zoekt. De VDAB controleert dat via 'Mijn loopbaan'. Volg daarom zeker deze drie tips van onze ABVV-loopbaanconsulenten.



Hulp nodig bij het gebruik van 'Mijn loopbaan'?
Onze ABVV-loopbaanconsulenten helpen je verder.

TIP1 MELD JE ALTIJD EERST AAN IN 'MIJN LOOPBAAN'

Zo kan je interessante vacatures bewaren in de map 'Bewaarde vacatures en sollicitaties' of direct solliciteren via 'Solliciteer nu'. Als je aangemeld bent, wordt ook je zoekgedrag bewaard. Eens aangemeld kan je VDAB-consulent zien welke vacatures je opgezocht hebt.

TIP2 VUL JE 'PROFIEL & GEWENSTE JOBS' GOED IN

Vul je ervaring en studies aan en vergeet je competenties niet. Je kan per gewenste job je competenties scoren. Op basis hiervan krijg je automatisch vacatures aangeboden die overeenkomen met je profiel. Hoe vollediger je dossier, hoe beter de voorgestelde jobs aansluiten bij je profiel. Kan je bepaalde dingen niet meer? Pas dan ook je competenties aan.

TIP3 HOU AL JE SOLLICITATIES BIJ

Bewaar ze in de map 'Bewaarde vacatures en sollicitaties' en geef sollicitatiefeedback als je solliciteert. Niet alle vacatures zijn terug te vinden op de VDAB-website. Solliciteer je op een vacature die je elders vond, registreer deze dan op 'Mijn loopbaan' in de map 'Bewaarde vacatures en sollicitaties'. Dit doe je door te klikken op 'Voeg externe vacature toe'. Zo kan je achteraf aan de VDAB aantonen dat je actief hebt gezocht.



Contactbon

- Ja, ik wil hulp van het ABVV bij het gebruik van 'Mijn loopbaan'.

Voornaam en naam: _____

Straat: _____

nr.: _____ bus: _____

Postcode en gemeente: _____

E-mail: _____

Tel. of GSM: _____

Terugsturen naar: Vlaams ABVV Loopbaan dienstverlening, Hoogstraat 42, 1000 Brussel, loopbaanadvies@vlaamsabvv.be, www.vlaamsabvv.be/loopbaanadvies

Hulp nodig bij het gebruik van 'Mijn loopbaan'?

Onze ABVV-loopbaanconsulenten helpen je verder. Ze kijken samen met jou het dossier na en leggen uit hoe alles werkt. Je kan ook workshops volgen.

Of bel met onze ABVV-loopbaanconsulenten:

- ABVV-regio Antwerpen: 03 220 66 44
- ABVV Limburg: 011 28 71 51
- ABVV Mechelen+Kempfen: 014 40 03 30
- ABVV Vlaams-Brabant: 016 28 41 47
- ABVV Oost-Vlaanderen: 053 72 78 13
- ABVV West-Vlaanderen: 0478 87 02 57

Workshops voor werkzoekenden

”

Volg gratis een assertiviteitscursus bij ABVV-werklozenwerking

Leer opkomen voor jezelf

Voel je je vaak niet in staat om 'nee' te zeggen?

Pieker je lang over hoe je een vraag moet beantwoorden?

Over hoe je kritiek formuleert zonder de ander te kwetsen?

Vermijd je om iets voor jezelf te vragen?

Dan ben je te weinig assertief.

Assertiviteit heeft te maken met opkomen voor je eigen mening, kritiek geven en aanvaarden, gevoelens uiten, omgaan met moeilijk gedrag en neen durven zeggen. Wil je leren hoe je in verschillende situaties assertief kan reageren? Volg gratis een assertiviteitscursus bij ABVV-werklozenwerking.

Vanaf maart zijn er drie cursussen in West-Vlaanderen.

- **Kortrijk:**
5 en 12 maart van 9u tot 16.30u + 19 maart van 9u tot 12u
- **Roeselare:**
30 april en 7 mei 2020 van 9u tot 16.30u + 14 mei 2020 van 9u tot 12u
- **Oostende:**
4 en 11 juni 2020 van 9u tot 16.30u + 18 juni van 9u tot 12u

Wat kost dat?

Niets: deelnemen is gratis, maar vooraf inschrijven is noodzakelijk. De dagen waarop er zowel in de voormiddag als in de namiddag cursus is, krijg je 's middags immers gratis een warme maaltijd.

Inschrijvingen en info

Een telefoontje volstaat:

- Kortrijk en Roeselare: 051 26 00 91
- Oostende: 051 26 00 93

Vorming en actie maakt werklozen sterker! Je vindt ons volledige aanbod in Vlaanderen op www.vlaamsabvv.be/agenda.



ABVV-partner in vrije tijd

Tips voor je vrije tijd

Schrijf je in op onze nieuwsbrief en krijg elke maand tips in je mailbox.

Met de nieuwe digitale nieuwsbrief lanceren we ook een nieuwe website op www.linxplus.be, dé plaats waar je terecht kan voor je vrije tijd. Wil je ook in de toekomst op de hoogte blijven van alle activiteiten van Linx+? Schrijf je dan in op onze vernieuwde nieuwsbrief via www.linxplus.be/nieuwsbrief



BRUGGE ANDERS BEKEKEN

Samen met de Anders Bekeken-gids ontdek je antwoorden op de vragen: "waar is het oude station naartoe?" of "wie heeft de torens en de poorten van Brugge gebouwd?" Op een schelmachtige manier vertelt de gids over Achiel Charbon en zijn stad, over katholieken en vrijzinnigen, over die goeie ouwe tijd van de spellenwerksters, over de tijd van de te lange werkdagen, over voetbal, over de link met Gent ...

We spreken af op **zaterdag 28 maart** aan 't Zand aan het station van Brugge, de wandeling start stipt om 10 uur en eindigt om 13 uur.

Inschrijven is verplicht en doe je via www.linxplus.be.

Een zomers zicht op Brugge © S. Hermann & F. Richter



Vlaanderen
verbeelding werkt

Nieuwe tool voor ABVV-militanten

Hoe hoog is de werkdruk op jouw werkvloer? Doe de scan!

Meer dan de helft van de werknemers in Vlaanderen heeft geen werkbaar werk. Maar hoe zit het op jouw werkvloer? Dat kan jij te weten komen! Begin alvast met deze mini-test.



Hoe vermijd je dat de werkgever alle vragen over werkbaarheid van tafel veegt?

Metten is weten

Je wil met cijfers aantonen hoe (on)werkbaar het werk is op jouw werkvloer? Je hoort als delegee klachten van collega's over rugpijn, grote tijdsdruk, zwaar ploegenwerk, stress, hitte, lawaai, onderwaardering of werkonzekerheid ... Maar hoe vermijd je dat de werkgever alle vragen over werkbaarheid van tafel veegt?

Onze oplossing: stel de werkomstandigheden objectief vast. Dat kan je door je eigen collega's een vragenlijst te laten invullen. Met deze vaststellingen in de hand heb je sterke argumenten in het overleg met de werkgever.

We pakken het samen aan

Zelf een goede vragenlijst opstellen is geen eenvoudige klus. De mini-test op deze bladzijde is een eerste indicatie. Onze ABVV-diversiteitsconsulenten ondersteunen je bij het opstellen van de volledige vragenlijst, afgestemd op jouw werkvloer. Ze helpen je ook voorstellen te formuleren voor het overleg met de werkgever. ■

Ja	Nee	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Klagen je collega's over een te hoog werktempo?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Gebeuren er veel arbeidsongevallen?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Zijn er veel collega's die het werk zwaar vinden (belastend, repetitief ...)?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Klagen collega's over stress op het werk?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Zijn er veel collega's die al meer dan 2 maanden ziek zijn?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Zijn er collega's met een burn-out?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Zijn er collega's die vrezen hun job niet meer aan te kunnen tot aan hun pensioen?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Is er rekening gehouden met jullie voorstellen bij de opmaak van CAO 104?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Is er aandacht voor preventie?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Is er sociaal overleg over de werkdruk?

”

Onze consulenten ondersteunen delegees om de werkvloer in balans te brengen

Contacteer onze ABVV-diversiteitsconsulenten

Onze consulenten ondersteunen delegees om de werkvloer in balans te brengen.

- **ABVV-regio Antwerpen:**
03 220 67 13 diversiteit.antwerpen@abvv.be
- **ABVV Limburg:**
011 28 71 52 diversiteit.limburg@abvv.be
- **ABVV Mechelen+Kempen:**
015 29 90 64
diversiteit.mechelenkempen@abvv.be
- **ABVV Oost-Vlaanderen:**
03 760 04 35
diversiteit.oostvlaanderen@abvv.be
- **ABVV Vlaams-Brabant:**
016 27 04 92
diversiteit.vlaamsbrabant@abvv.be
- **ABVV West-Vlaanderen:**
056 24 05 58
diversiteit.westvlaanderen@abvv.be
- **Vlaams ABVV diversiteitswerking:**
02 506 86 72 diversiteit@vlaamsabvv.be

Een voor tijdsvriendelijke bedrijven

Als we de spreidstand tussen werk en privé willen oplossen hebben we meer tijdsvriendelijke bedrijven nodig. De last om de combinatie tussen werk en privé te kunnen bolwerken, mag niet alleen op de schouders van werknemers liggen.

Werkgevers zijn vandaag voor veel werknemers een veeleisende partner. Voor de 'noden van de arbeidsmarkt' enerzijds en de betaalbaarheid van je eigen sociale zekerheid anderzijds hoor je dat je flexibel moet zijn, levenslang opleiding moet volgen en moet leren omgaan met een almaar stijgende werkdruk.

Tegelijk kijkt de overheid naar je om steeds meer zorgtaken zelf op te nemen. Het aantal Vlamingen dat mantelzorg doet voor een ziek familielid of een naaste, wordt geschat op bijna een miljoen. Van de mantelzorgers combineert 60 tot 70 procent dit met een job.

Geen wonder dat de cijfers in de laatste werkbaarheidsmonitor er niet bepaald op verbeteren. Meer dan de helft van de Vlamingen ervaart zijn of haar werk als onvoldoende werkbaar. Opvallend: 290.000 of 12,8 procent ervaart een te grote spreidstand tussen werk en privé. Gezinnen worden gemiddeld 72 keer per werkjaar geconfronteerd met een conflict tussen arbeid en privé. Dat is 1,5 keer per week. Bij eenoudergezinnen zelfs 2,4 keer per week, ofwel om de andere werkdag.

Wat bedrijven kunnen doen

Als werknemer krijg je hierover nogal vaak de reactie dat je daar in eerste instantie zelf iets aan moet doen: dichter bij je werk wonen, je anders verplaatsen, je privéleven aanpassen ... Bijzonder weinig aandacht gaat echter naar wat bedrijven kunnen doen aan wat hun werknemers belangrijk vinden, nl. voldoende tijd hebben voor een privéleven. Als individuele werknemer heb je geen vat op een groot deel van je tijdsbesteding. De afstand om op het werk te geraken bijvoorbeeld. Of je kan thuiswerken of niet. Hoe vaak je moet overwerken.

Bedrijven zouden zelf sociaal overleg kunnen organiseren over hoe de tijdsbesteding kan aangepast worden voor een betere combinatie tussen arbeid en gezin. Glijdende uren, co-ouderschapscontracten en schoolbelcontracten kunnen helpen om de manier waarop we werken de eenentwintigste eeuw binnen te loodsen en meer af te stemmen op 'atypische' gezinsvormen die steeds couranter worden. Ook tijdskrediet en andere pauzes opnemen hoort daarbij. En alles begint natuurlijk bij een deftig minimumloon, zodat mensen niet om financiële redenen hun gezin links moeten laten liggen. ■



- Ruzie met je baas?
- Teveel werk?
- Geen vast contract?
- Roddelende collega's?
- Slechte werkuren?

Er zijn veel oorzaken van frustraties op het werk. Ontdek samen met een ABVV-loopbaanbegeleider wat je kan doen om terug met plezier te gaan werken. Maak een afspraak voor een gratis kennismakingsgesprek op www.abvvloopbaanbegeleiding.be.

Frustraties op je werk?

Maak een afspraak op www.abvvloopbaanbegeleiding.be

Working Class Live: de drie finalisten zijn gekend

Working Class Live, de muzikale springplank voor Brusselse jongeren, wordt sinds 2013 georganiseerd door de Brusselse ABVV-Jongeren. De winnaar van de wedstrijd wint het recht om als opener te spelen voor de concerten op het 1 meifeest op het Rouppeplein en krijgt er 1.000 euro bovenop.

Artiesten als **Chico y Mendez**, **Purpleized** en **Indigo Mango & the Kameleons** zijn slechts enkele illustere voorgangers van de drie artiesten die we dit jaar voor de editie 2020 selecteerden uit de ruim 100 inzendingen.

Voor een eclectische mix van hip hop, funk, electro en reggae moet je bij **Arty Leiso** zijn. Zijn grappige en geëngageerde lyrics waarin hij het met aanstekelijk enthousiasme heeft over gevarieerde thema's zoals het klimaat, burgerlijke ongehoorzaamheid, terugkeer naar de natuur en in jezelf geloven, krijg je er gratis bovenop

Joy Slam is een geëngageerde feministische woordkunstenaar die zich tijdens het afwerken van haar studies Franse literatuur begon te verdiepen in 'slam' en 'spoken word'. Haar scherpe pen en sudderende energie vertolken haar woede, vreugde en ideeën die je van je sokken blazen en je gegarandeerd aan het swingen krijgen.

De muziek van de Belgisch-Chileense **Marylène Corro** beweegt mee met de bochtige omwegen van culturen, ritmes en klanken. Met haar warme stem, gekruid



met melodieën vol jazzy, latino en Afrikaanse tinten, levert Marylène intense en pakkende teksten, terwijl ze vlotjes schakelt tussen Frans, Engels en Spaans. Moet het nog meer zijn?

Met drie artiesten uit drie uiteenlopende werelden belooft de wedstrijd in de AB-Club spannend te worden. Wil je het muzikale steekspel tussen onze finalisten bijwonen? Stip dan donderdag 12 maart om 19 uur aan in je agenda. De toegang is volledig gratis! ■

➔ Meer info op www.workingclasslive.be

Go4Brussels2030

ABVV Brussel sloot recent een nieuw sociaal akkoord met de nieuwe Brusselse regering, de werkgevers en de twee andere vakbonden. Dit akkoord, Go4Brussels2030, legt voor de volgende tien jaar de grote werven van het Gewest vast. Deze werven hebben rechtstreeks invloed op de Brusselse werknemers: werk, economie, leefmilieu, mobiliteit, fiscaliteit, sociale hulp en gezondheid. Het is duidelijk dat dit nieuw akkoord ambitieuzer is dan het vorige. De overeenkomst identificeert de grote

uitdagingen van onze regio en haar werknemers beter, met een sociaal en milieuplan dat rekening houdt met de urgentie van een andere economische ontwikkeling, het aanpakken van de mobiliteitsproblematiek en eenieders toegang tot gezondheidszorg.

De regering en de sociale partners zullen de methode van gedeelde prioriteiten, geïnitieerd bij het vorige akkoord, voortzetten en uitbreiden. Deze Brusselse methode van co-constructie

bestaat uit het definiëren, voor zover mogelijk, van gezamenlijke doelen en middelen die een rechtstreekse impact hebben op de leef- en werkrealiteit van Brussel.

Ten slotte zijn de onderkeners van het akkoord vastbesloten ervoor te zorgen dat het gevoerde beleid in overeenstemming is met de bijzonderheden van de verschillende sectoren in Brussel, door middel van sectorale raamovereenkomsten.

ABVV Brussel blijft bijzondere aandacht hebben voor de aanhoudende ongelijkheid tussen mannen en vrouwen. ABVV Brussel blijft campagne voeren om de werk- en leefomstandigheden te verbeteren van de Brusselaars die niet genoeg meegenieten van de rijkdom die door één van de meest welvarende regio's van Europa wordt gecreëerd.

Nu rest ons enkel nog overgaan van woorden naar daden! ■

➔ Meer info op www.esr.irisnet.be

Stem 3 voor veilig en gezond werk

Iedereen wil dat de bazen en directie aandacht hebben voor gezondheid en veiligheid, dat de arbeidstijden gerespecteerd worden, dat het werkritme menselijk is. Iedereen weet dat jouw rechten, zoals het recht op deftige werkkledij of een veilige werkplek en correcte uurroosters gerespecteerd moeten worden... Maar dat is allemaal niet vanzelfsprekend. Dat ondervind jij elke dag.

Daarvoor kan je rekenen op je ABVV-delegee.

8.384

het aantal
"zware tot zeer zware
arbeidsongevallen"
in 2018

24.389

het aantal arbeidsongevallen
op weg van of naar het werk, deze
ongevallen zijn doorgaans
ernstiger (dodelijke afloop of
blijvende arbeidsongeschiktheid)
dan de ongevallen op het werk

48%

van de arbeids-
ongevallen leidt tot
tijdelijke arbeids-
ongeschiktheid



Nacht- en ploegenwerk

▷ Wat betekent je delegee voor jou?

Studies tonen aan dat nacht- en ploegenwerk de gezondheid van werknemers ernstige schade kunnen berokkenen. Nochtans werkt in België een pak volk in deze stelsels. Bepaalde politieke beslissingen moedigen dit soort werk ook aan, omdat het voor de werkgever goedkoper wordt gemaakt. Dit leidt ertoe dat sommige werkgevers nachtwerk organiseren terwijl het helemaal nergens voor nodig is om 's nachts te werken.

Nacht- en ploegenwerk, het is niet altijd ideaal. Maar je bent niet alleen. Je afgevaardigden in het comité voor preventie en bescherming op het werk zijn er voor jou wanneer je problemen ondervindt en ze staan je bij met raad en daad.

Nachtwerk heeft een grote impact op het sociaal leven. Probeer maar eens een gezin te organiseren of een avondje uit te gaan als je elke nacht het huis uit bent. Daar bovenop komen nog fysieke risico's als chronisch slaapgebrek, hart- en vaatziekten, hoger risico op kanker, afnemende waakzaamheid ...

Oplossingen bestaan

Gelukkig bestaat er wel een wettelijk kader waarin dit soort werk mag gepresteerd worden. De werkgever mag niet zomaar iemand 's nachts aan het werk zetten, of plotseling overstappen naar een ploegensysteem.

Een voorafgaande risicoanalyse is onder andere verplicht. Als daaruit bepaalde risico's naar boven komen, moet de werkgever preventieve maatregelen nemen om die te verhelpen. Zo kan hij de werkpost aanpassen om aan de ergonomische eisen te voldoen, moet hij zorgen voor voldoende verlichting. Monotoon

werk moet beperkt worden, bijvoorbeeld door variatie in het werk te brengen of de werkmethoden aan te passen.

Jouw vakbondsdelegees vervullen hierin een sleutelrol. Alle aanpassingen en maatregelen worden immers voorgelegd aan het comité voor preventie en bescherming op het werk. De delegees worden vooraf geconsulteerd en kunnen aanbevelingen doen en bijsturen waar nodig.

Risico's beperken

De impact van ploegen- en nachtarbeid op geest en lichaam mag niet worden onderschat. Het is dus normaal dat de eerste taak erin bestaat die risico's tot een minimum te beperken. Zo worden werknemers in deze stelsels ook vaker onderworpen aan een medisch onderzoek om eventuele problemen op tijd vast te stellen.

Voor oudere werknemers bestaan er ook bijkomende maatregelen om nacht- en ploegenwerk werkbaar te houden. Spreek zeker je delegee op de werkvloer aan voor een woordje uitleg. Of spring binnen in je lokaal ABVV-kantoor.

Scheikunde oververtegenwoordigd

De chemiesector kent bovengemiddeld nacht- en ploegenwerk. Surf naar <https://tinyurl.com/scheikunde-nacht-ploegen>. Je vindt er een speciaal dossier over werknemers uit de chemiesector, met getuigenissen en tips om het werk werkbaar te maken en te houden.



Anitta (delegee Algemene Centrale - ABVV in de schoonmaaksector)

“Het is ondertussen de derde keer dat ik deelneem aan de sociale verkiezingen. De eerste vier jaar zijn niet gemakkelijk geweest voor mij, dat durf ik eerlijk te zeggen. Werknemers moesten belen wanneer ze naar het toilet wilden gaan, ze moesten toestemming vragen

om te drinken ... Een veiligheidsbril op sterkte krijgen was geen eenvoudige klus. Dankzij ons syndicaal werk binnen het CPBW is het ons echter gelukt! Wij zijn er zelfs in geslaagd om de onkosten van werknemers – die reeds een bril uit eigen zak hadden betaald –

te vergoeden. Het is nu voor 80 procent verbeterd bij ons. Onze mensen zijn mondig, ze staan op hun rechten. Ik ben fier op alles wat we bereikt hebben.”



Veiligheid & Gezondheid

168.462
het aantal
aangegeven
arbeidsongevallen
in 2018

Corinne, ABVV Horval-delegee

▶ “Ze nemen je aan, buiten je uit en zetten je dan bij het oud huisvuil”

Corinne Sotiau, 46 jaar, werkt sinds haar 18de als gezinshulp in Verviers. Het is een zwaar beroep, met meerdere risico's. Ondanks alles houdt Corinne van haar job. Die liefde zet haar aan om te vechten voor betere werkvoorwaarden. We spraken met deze ABVV Horval-delegee.

“Het beroep van gezinshulp houdt fysieke en psychosociale risico's in. Wanneer je begint te werken, verkeer je in goede gezondheid. Helaas worden velen onder ons uiteindelijk arbeidsongeschikt. Ze nemen je aan, buiten je uit en zetten je nadien aan de kant bij het oud huisvuil en dat allemaal zonder enige vergoeding.”

“Dan zijn er ook nog de psychosociale risico's, alles wat te maken heeft met de persoon en zijn/haar psychologische toestand. Weinig mensen beseffen met hoeveel sterfgevallen je tijdens je loopbaan geconfronteerd wordt. Je raakt gehecht aan de mensen en plots zijn ze er niet meer. Daarnaast verzorgen we ook mensen die psychisch onstabiel zijn en moeten we omgaan met veranderende situaties. Op eenzelfde dag kan het zijn dat we langsgaan bij iemand die net een kind het leven heeft geschonken en daarna bij iemand die op sterven ligt.”

Heb je al gezondheidsproblemen gehad die verband hielden met het werk?

“Ik werk nu 27 jaar als gezinshulp en ik heb gezondheidsproblemen gekend: problemen aan de knieën, aan de rug, zwaarmoedigheid ... Een directielid zei me: “Je houdt veel van je werk, maar je werk houdt niet meer van jou.” Ik moest een operatie ondergaan en rugschool volgen. Daar leren ze je alle bewegingen

te vermijden die gevaarlijk zijn voor de rug. Maar mijn rug is krom en dat zal mijn hele leven zo blijven. Ik heb ook een auto-ongeval gehad door de stress van de verplaatsingen tussen kleine opdrachten. Soms moet je tot zeven opdrachten per dag doen.”

Wat moet er gebeuren om de situatie te verbeteren?

“Eerst en vooral de erkenning, zowel op bedrijfsniveau als op sectorniveau. Het beroep moet geherwaardeerd worden om jongeren aan te trekken en het beroep duurzaam te maken. De reorganisatie van de arbeidsduur zou ook nodig zijn. En tot slot een betere financiële tussenkomst. Sommige collega's moeten naar de psycholoog gaan en dit wordt niet terugbetaald door de werkgever. Er wordt ons gesuggereerd om een hobby uit te oefenen om afstand te kunnen nemen en het werk los te laten, maar niet alle werknemers kunnen zich dat permitteren. Bovendien moet een gezinshulp ook over een wagen beschikken: je moet de verzekering betalen, winterbanden, het onderhoud, enzovoort, maar wel met een zeer laag minimumloon. Het is niet gemakkelijk.”

Waarom hou je van dit beroep ?

“Het contact met de mensen: wat we voor hen doen, wat zij voor ons doen. Wanneer je bij iemand weggaat die een lach op zijn gezicht heeft tot achter zijn oren omdat jij de enige bent die hij op die dag gezien heeft, dan is dat al het geld van de wereld waard.”

Welke boodschap zou jij in de aanloop naar de sociale verkiezingen aan de werknemers geven die gaan stemmen?

“We hebben misschien nog geen grote strijd gewonnen, maar we hebben wel zaken verkregen die onze arbeidsvoorwaarden aanzienlijk hebben verbeterd, dankzij jullie steun. Er is nog een lange weg te gaan. Stem om onze strijd te steunen!” ▶



Marc is ABVV-Metaal-delegee en ervaart het als een voorrecht om zijn collega's te helpen in het comité voor preventie en bescherming op het werk

Uitgliden of vallen van op hoogte zijn belangrijke oorzaken van arbeidsongevallen met dodelijke afloop of met blijvende arbeidsongeschiktheid tot gevolg

“Op het eerste gezicht kleine details leiden tot grote verbeteringen”

▷ Bij Samsonite werkt het personeel in een wisselend en vast vierploegensysteem. Het werk is repetitief van aard en daardoor fysiek belastend. We spraken met delegee Marc Vanslebrouck (53).

Marc is al twaalf jaar syndicaal actief als lid van het comité voor preventie en bescherming op het werk bij metaalbedrijf Samsonite in Oudenaarde. Hij ervaart dat als een voorrecht: als comitélid krijgt hij de kans om zijn collega's actief te helpen om veilig en hygiënisch te werken. Marc heeft veel te danken aan de vorming van ABVV-Metaal. “Die vorming is noodzakelijk om als geëngageerde syndicalist het verschil te maken.”

“Als lid van het CPBW en zeker als werknemer van de dienst onderhoud gebouwen, loop ik rond op het bedrijf en probeer ik voortdurend oplettend te zijn voor de minste details. Want die kunnen leiden tot grote veranderingen”, vertelt Marc. “Collega's die staand werken op hun computer die op een lage tafel

staat en waardoor zij gebukt staan te werken? Dankzij onze tussenkomst staan de computerschermen nu op een verhoging, waardoor bukken niet meer nodig is en rugpijn niet meer aan de orde.” Het is die directe impact op de werkomgeving die van het comité voor Marc het aantrekkelijkste vakbondsorgaan maakt. Niet enkel op vlak van ergonomie, maar ook van veiligheid. Zo bleken de matrijzen, de gietvormen waarin de reiskoffers van Samsonite worden gegoten, vervaardigd uit schadelijke stoffen. Dankzij het CPBW is de installatie nu ingekapseld en werd er geïnvesteerd in een degelijk afzuigstelsel.

Op vlak van welzijn scoren de werknemers redelijk goed, maar Marc en de andere militanten blijven alert voor kleine en grote verbeterpunten. Zo kunnen werknemers die uit ziekte komen aanspraak maken op aangepast werk bij Samsonite. Het personeelsbestand bestaat er bovendien voornamelijk uit 40-plussers voor wie het werkritme niet altijd evident is. “Als CPBW-leden waken wij erover dat het aangepast werk naar de juiste personen gaat, maar vraag en aanbod zijn lang nog niet op elkaar afgestemd. Dat is zeker een van onze strijdpunten.”



Tom Grosemans, hoofddelegee en CPBW-lid van ABVV-Metaal bij ZF Windpower Lommel

“De verwezenlijkingen van het CPBW zijn snel zichtbaar en voelbaar op de vloer. Het gaat om de veiligheid en het welzijn van mensen. Die thema's geraken nooit uit de mode. En het kan altijd beter.”

“ZF maakt gigantische tandwielkasten voor windturbines. Die staan tegen

mekaar, maar als er een blokkade optreedt, vliegen er soms stukken in het rond. Vroeger had je dergelijke situaties, zonder enige afscherming van de werknemers. Nu zijn deze tandwielkasten omheind met hekken. Ook rond ergonomie werd er veel gerealiseerd. In de montageafdeling, waar zware onderdelen voorheen werden vast-

gezet met grote bouten aan de hand van grote manuele sleutels, gebruiken ze nu hydraulische sleutels op perslucht.”

Oogcomité

Aardig wat collega's krijgen last van oogletsels omwille van gietijzer in poedervorm dat in de mensen hun ogen

Veiligheid & Gezondheid

De meeste ongevallen zijn te wijten aan het verlies van controle over machines, transportmiddelen, apparatuur ...

▷ terechtkomt. Een oogcomité werd opgericht, met vertegenwoordiging van elke vakbond, en het is een vast thema binnen het comité.

ZF Windpower hanteert de 5-Wise-methode. Na elk arbeidsongeval of bijna-ongeval, gaan een afgevaardigde van elke vakbond, het betrokken afdelingshoofd en de interne preventiedienst hierover in gesprek. Samen buigen ze zich over vijf waaromvragen om te achterhalen wat er misliep en wat anders moet.

“We zetten volop in op aangepast werk. Zestig van de ruim 500 arbeiders een aangepaste job, omwille van lichamelijke problemen, maar ook problemen in de thuissituatie. Voor sommige collega's is het ploegensysteem onhaalbaar omwille van de thuissituatie. Zij worden bijvoorbeeld permanent tewerkgesteld in de ochtendploeg.”

“Een tevredenheidsenquête bij de arbeidersen bedienden leerde dat slechts 53 procent zich goed voelt op het werk. Sinds mei vorig jaar staat er een nieuwe topman aan het hoofd van onze fabriek. We voelen dat er een andere wind waait op het werk, maar dat heeft tijd nodig. Dit verklaart ook het hoge verzuimcijfer van om en bij de 10 procent bij het personeel. De combinatie tussen werk en gezin is lastig voor veel collega's. Daarom hebben wij hard gestreden voor drie dagen familiaal verlof voor voorziene omstandigheden binnen je gezin. Ondergaat je kind een geplande ingreep? Moet je een medische controle ondergaan na een zware ziekte? Dan moet een dag familiaal verlof kunnen, vonden we. En nu kan het dus ook.”

Vorming

Net als Marc is Tom lovend over de vorming van ABVV-Metaal. “Die vorming heeft mij gemaakt tot de militant die ik nu ben. Aan nieuwe kandidaten geef ik dan ook stevast het advies om zich hiervoor in te schrijven. Honger naar meer gegarandeerd!” ■



Stem 3 voor veilig en gezond werk!

Je ziet. Veiligheid en gezondheid op het werk zijn niet evident. Daarom zijn delegees hard nodig. Om collega's te informeren, te adviseren én om hen te verdedigen. Om op te komen voor hun rechten. Om samen vooruit te gaan.

Daarvoor kan je rekenen op de ABVV-delegees. Ze bespreken de veiligheid en gezondheid op het werk, met het oog op minder arbeidsongevallen en beroepsziekten. Ze analyseren de werkposten en werkinstrumenten, het gebruik van gevaarlijke stoffen, de ergonomie, en formuleren suggesties ter verbetering. Je delegees adviseren over werkkledij en beschermingsmiddelen (schoenen, maskers, brillen ...). Vaak lichten ze ook de nieuwelingen in over de gevaren in hun job.

Heb je klachten over veiligheid en gezondheid? Spreek dan je delegee aan want zij/hij neemt die serieus en zal zoeken naar verbeteringen en oplossingen. Ook bij terugkeer na langdurige ziekte staat je delegee je bij.

De ABVV-delegees kennen de realiteit op de werkvloer en komen in de overlegorganen ook op voor minder stress en meer werkbaar werk, ze gaan in discussie met je werkgever over het arbeidsritme en de werkdruk, over aangepast werk (bijvoorbeeld voor oudere werknemers), over het vastleggen en menselijk houden van werkuren en werkroosters ... Ze houden in de gaten of de regels in verband met familiaal verlof, tijdskrediet of ouderschapsverlof gerespecteerd worden en kunnen jou hierover informeren. Ze trachten in overleg met je werkgever trouwens ook de stress en vermoeidheid van het woon-werkverkeer aan te pakken, de verplaatsingskosten en de risico's te beperken.

Je las hier hoe de ABVV-delegees dit aanpakken bij hen op de werkvloer en in de overlegorganen. Vind jij dit ook belangrijk? Steun hen dan, door hen begin mei bij de sociale verkiezingen jouw stem te geven. Met jouw steun raken ze verkozen en dan worden ze jouw stem tegenover de werkgever. ■

Samen vooruit voor veilig en gezond werk?

Stem ABVV, stem 3!

Vraag Antwoord

Arbeidsongeschikt als gevolg van ziekte of ongeval. Hoe zit het met mijn vervangingsinkomen?

Wanneer je arbeidsongeschikt bent door ziekte of ongeval en als dit medisch gestaafd is, heb je in principe recht op een vervangingsinkomen. Het feit of deze ziekte of ongeval al dan niet werkgerelateerd is, je werknemersstatuut en de duurtijd van de arbeidsongeschiktheid zijn bepalende factoren voor je vervangingsinkomen. Een kort overzicht van de verschillende scenario's.

1 Scenario 1: ziekte of ongeval niet werkgerelateerd

➤ Gedurende de eerste maand: gewaarborgd loon

De eerste maand arbeidsongeschiktheid heb je recht op gewaarborgd loon, betaald door de werkgever.

- Ben je bediende en langer dan een maand in dienst, dan ontvang je je normale loon gedurende de eerste 30 dagen.
- Bent je arbeider, dan ontvang je:
 - je normale loon gedurende de eerste 7 dagen vanaf de eerste dag afwezigheid;
 - de 7 daaropvolgende dagen nog 85,88% van je normale loon;
 - van de 15de tot 30ste dag arbeidsongeschiktheid 25,88% van het (op €3.746,50) begrensde brutoloon + 85,88% van het deel van het brutoloon boven de grens voor de periode van de 15de tot de 30ste kalenderdag. Tijdens deze laatste periode wordt het gewaarborgd loon aangevuld met een vergoeding van het ziekenfonds.

➤ Na een maand: primaire arbeidsongeschiktheid

Als arbeidsongeschikte werknemer krijg je tijdens de periode van primaire arbeidsongeschiktheid (van 2de tot en met 12de maand) een vergoeding van de ziekteverzekering via je ziekenfonds. Deze bedraagt 60% van je begrensde brutoloon per dag. Het maandelijks maximum bedraagt €86,46/dag x 26. Daarnaast geldt er vanaf de 7de maand ook een minimumuitkering die varieert naargelang de gezinssituatie.

➤ Na een jaar: invaliditeit

Na een jaar arbeidsongeschiktheid kom je terecht in de categorie 'langdurige ziekte' of 'invaliditeit'. Op dat moment wordt er overgeschakeld naar een ander bruto vergoedingsstelsel van het RIZIV, berekend op basis van je gezinssituatie.

De actuele bedragen (vanaf 1 januari 2020) voor invaliditeit zijn:

- voor een persoon met gezinslast (65%) max. €93,66/dag
- voor alleenstaanden (55%) max. €79,25/dag
- voor samenwonenden (40%) max. €57,64/dag

Opgelet als je hervalt na hervatting!

Als je het werk hervat zonder volledig genezen te zijn en vervolgens binnen de 14 kalenderdagen na die hervatting (om dezelfde reden) opnieuw ziek wordt, dan heb je geen recht meer op gewaarborgd loon. Ten-

zij het gaat om een 'andere reden' of 'andere ziekte'. In dat geval kan je wel opnieuw aanspraak maken op gewaarborgd loon.

Deze regel is niet van toepassing in het kader van een terugkeer naar aangepast werk met goedkeuring van de adviserend arts van het ziekenfonds (medische deeltijdse). In deze gevallen van hervatting doet het onderscheid tussen 'dezelfde reden' en een 'andere reden' niet ter zake. En is er dus opnieuw recht op gewaarborgd loon.

2 Scenario 2: ziekte of ongeval wel werkgerelateerd

In dit scenario val je onder de verzekering van je werkgever, en daarna onder die van het Federaal Agentschap voor beroepsrisico's (FEDRIS).

➤ Tijdelijke arbeidsongeschiktheid

Als de arbeidsongeschiktheid tijdelijk is, heb je vanaf de volgende dag recht op een dagvergoeding (7 dagen per week) voor volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid. Deze bedraagt 90% van je jaarloon/365 en wordt betaald door de verzekering van je werkgever.

➤ Blijvende arbeidsongeschiktheid

Als je arbeidsongeschiktheid helaas blijvend en erkend is, dan wordt overgeschakeld naar een ander vergoedingsstelsel dat afhankelijk is van de erkende graad van arbeidsongeschiktheid.

Gedurende 3 jaar - waarin het percentage van arbeidsongeschiktheid kan afnemen of verergeren (de zogenaamde 'herzieningstermijn' - betaald de verzekering een jaarlijkse vergoeding. Vervolgens betaalt Fedris je een lijfrente, die verlaagd wordt op het moment dat je met pensioen gaat.

Bij een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid, wordt je vergoeding of lijfrente als volgt berekend:

- lager dan 5% → (basisloon x graad van arbeidsongeschiktheid) / 2
- tussen 5% en 10% → (basisloon x graad van arbeidsongeschiktheid) x 75] / 100
- tussen 10% en 16% → basisloon x graad van arbeidsongeschiktheid
- tussen 16% en 19% → basisloon x graad van arbeidsongeschiktheid
- hoger dan 19% → basisloon x graad van arbeidsongeschiktheid

Word je geconfronteerd met (werk)hervatting na) arbeidsongeschiktheid omwille van ziekte of een ongeval en heb je vragen hierover, neem dan contact op met de afgevaardigde in je bedrijf of de lokale ABVV-afdeling. ■

Scheikunde

Ruim 1.000 jobs in gevaar bij GSK

De directie van GlaxoSmithKline (GSK) wil 720 vaste en 215 tijdelijke arbeidsplaatsen in België schrappen. Dat collectief ontslag is het gevolg van een transformatieplan waarmee de Britse farmareus naar eigen zeggen de productie van vaccins meer wil automatiseren. ABVV Scheikunde betuigt z'n solidariteit met de getroffen werknemers. De centrale doelstelling is: een zo groot mogelijk aantal jobs redden en de belangen van het hele personeel verdedigen.

In de vestigingen van GSK vaccins in Waver, Gembloux en Rixensart werken in totaal ruim 9.300 mensen. Het is de grootste privé-werkgever in Wallonië. Naast de 720 vaste en 215 tijdelijke jobs zullen door dit collectief ontslag ook nog jobs in onderaanneming sneuvelen.

Tijdens een ontmoeting op 7 februari van de afgevaardigden van de werknemers van GSK met de Waalse regering overheerste dan ook een gevoel van onrechtvaardigheid over dit collectief ontslag. Het bedrijf is immers winstgevend en de productiviteit van de werknemers ligt hoog. Zowel de Waalse overheid als de syndicaal afgevaardigden zijn verbaasd over de drastische intenties van de directie van GSK.

Jobs behouden

Op korte termijn zijn de afgevaardigden vragende partij om samen met de directie alternatieven uit te werken om zo veel mogelijk jobs te behouden of verder te ontwikkelen in de regio. Op lange termijn is het de vraag hoe GSK zijn toekomst ziet in ons land. Wil het

bedrijf zijn activiteiten de komende jaren nog wel blijven ontwikkelen in de regio? De vakbonden en de Waalse overheid willen dat de directie hierover zo snel mogelijk duidelijkheid schept.

Momenteel start in het kader van de wet-Renault een informatie- en consultatieprocedure waarbij de afgevaardigden de mogelijkheid krijgen om de directie vragen te stellen en op zoek te gaan naar antwoorden. De afgevaardigden hopen dat de directie het sociaal overleg aangrijpt om tot duurzame alternatieven te komen. ABVV-Scheikunde benadrukt dat ze in dit proces alle werknemers zal vertegenwoordigen, ook de kaderleden, om te komen tot een collectieve oplossing. ■



Houtsector: arbeidsongevallen en beroepsziektes

Iedereen kan er het slachtoffer worden van een ongeval of een aandoening, ook de ernst van de ongelukken is bovengemiddeld hoog, toch kennen de houtsectoren een relatief laag aantal meldingen van arbeidsongevallen en beroepsziektes. Dringt een sensibiliseringscampagne zich op?

Uit diverse statistische gegevens verzameld door Woodwize, kenniscentrum voor de houtindustrie, komt naar voren dat de houtsectoren bovengemiddeld scoren in het aantal arbeidsongevallen, al dan niet met blijvende letsels of arbeidsongeschiktheid.

De ongelukken kunnen ernstig zijn. Door de aard van het werk zijn, naast klassieke rugletsels of kneuzingen, ook snijwonden, complexe vleeswonden en zelfs amputaties mogelijk. Aandoeningen zoals longproblemen, sinuskanker, gehoorschade, enzovoort zijn eveneens reële risico's.

Toch volgen de houtsectoren een verontrustende tendens op de arbeidsmarkt, zo benadrukt Hanne Sanders van de studiedienst van de Algemene Centrale - ABVV: namelijk een onder-rapportering van het aantal ongevallen en een relatief laag aantal erkenningen van beroepsziektes.

Hoewel in de loop van de voorbije tien jaar een daling van het aantal arbeidsongevallen plaatsvond, merken we sinds 2016, net zoals in veel andere sectoren, toch een geleidelijke stijging op. In 2018 waren er zelfs nog twee dodelijke ongevallen. Een reden te meer om het risico en de nood aan meldingen onder de aandacht te blijven brengen. ■

Internationaal



Palestina: Europa schendt het internationaal recht

Het ging nooit eerder zo slecht met de werkloosheid en de werkomstandigheden van de Palestijnse bevolking. Dat blijkt uit een onderzoek van het Europees vakbondsnetwerk voor gerechtigheid in Palestina (ETUN), waarvan de Algemene Centrale – ABVV deel uitmaakt. Hoofdoorzaak is de politiek van de Israëlische bezetter, maar ook de Europese Unie ontloopt haar verantwoordelijkheid.

Het rapport toont hoe Israël door economische en militaire repressie de ontwikkeling van de Palestijnse economie onmogelijk maakt, en steeds meer Palestijnen in de werkloosheid en armoede duwt. Israël blijft land van Palestijnen innemen om illegale nederzettingen te bouwen. Israël verbiedt ook de import van producten die essentieel zijn voor de Palestijnse industrie. De Palestijnen kunnen hun eigen infrastructuur (zoals elektriciteit, water, telecommunicatie ...) niet ontwikkelen.

Het plan-Trump: permanente bezetting

Terwijl de situatie al bijzonder pijnlijk is voor de Palestijnen, strooit de Amerikaanse president Donald Trump nog wat zout in de wonde met zijn op 28 januari voorgestelde vredesplan. Dit plan is niet meer dan een routebeschrijving naar een permanente bezetting van de door Israël illegaal bezette gebieden. De annexatie van grondgebied is één van de ernstigste schendingen van het internationaal recht. Trump beslist dit echter te negeren en wordt warm verwelkomd door de Israëlische regering.

Illegale nederzettingen

In Gaza - waar de economie bijna volledig is ingestort - is nu bijna de helft van de actieve bevolking werkloos. Meer en meer Palestijnen moeten in Israël of in de illegale nederzettingen gaan werken om te overleven: in 2018 waren dat er ongeveer 131.000. Vaak werken ze in de bouwsector, waar ze een stuk minder betaald worden dan Israëlische werkkrachten en niet dezelfde rechten hebben. Palestijnse vakbonden worden er geweerd.

EU schendt internationaal recht

Het rapport van ETUN werd voorgesteld in het Europees Parlement omdat de EU en de lidstaten een belangrijke rol hebben. De EU heeft met Israël het associatieakkoord (AA) afgesloten dat Israël een bevoorrechte toegang geeft tot de Europese markt en tot allerlei EU programma's en projecten. Met deze en andere maatregelen steunt ze Israël en zijn economie ten koste van de Palestijnse bevolking.

Samen met andere Europese vakbonden roepen we de EU dan ook op om het AA op te zeggen, totdat Israël de rechten van Palestijnen respecteert. Als vakbonden blijven wij ondertussen campagne voeren en druk uitoefenen op overheden en bedrijven om de mensenrechten in Palestina te respecteren. Zo publiceerde de VN onlangs een rapport met een lijst van 112 bedrijven die actief zijn in de Israëlische nederzettingen, die in het internationaal recht als illegaal worden beschouwd. Het gaat onder meer om Airbnb, Expedia, TripAdvisor, Alstom, Booking.com en Motorola Solutions. ■



”

We hebben een sterke vakbond nodig om over de veiligheid en gezondheid van de werknemers te waken

Peter

Hebben jij en je collega's te maken met een hoge werkdruk? Werken jullie vaak onder belastende omstandigheden? Hebben jullie veel stress? Als je, net als Peter, veiligheid en gezondheid op het werk belangrijk vindt: stem dan op lijst 3, de kandidatenlijst van het ABVV. Samen sterk!

➔ Benieuwd waarom jouw collega's kandidaat zijn geworden? Neem een kijkje op www.accg.be/sv2020

INEOS Phenol: directie ontslaat werknemer, personeel voert wekenlang actie

Het personeel van INEOS Phenol besloot op 9 januari om het werk neer te leggen. De directie van deze chemische multinational respecteert het sociaal overleg niet en ontsloeg een personeelslid in een verdachte periode.

De vakbonden van INEOS Phenol voelen het aan hun theewater dat de directie van INEOS Phenol de deadline van midden januari heeft aangegrepen om een werknemer te ontslaan. Tijdens een korte periode is de bescherming van de werknemersvertegenwoordigers tegen ontslag immers beperkt en valt ontslag dus goedkoper uit. Deze werknemer kreeg nochtans geen enkele negatieve evaluatie. In de ogen van de directie lijkt zijn enige gebrek dat hij eveneens een vakbondsdelegee is.

Verwachtingen van de werknemers: respect en rechtvaardigheid

De werknemers van INEOS Phenol vinden het ontslag van hun collega onrechtvaardig. Ook is het weerszinwekkend dat een winstgevende multinational gebruikmaakt van 'de solden' om een afgevaardigde te ontslaan. Uit solidariteit en uit protest zetten ze op 9 januari een piket aan de poorten van het bedrijf.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront steunt de werknemers en eist de re-integratie van de ontslagen werknemer (of de betaling van een compensatievergoeding). De werknemers vragen ook een ander management, want de directie van de vestiging in Beveren toont geen respect voor haar werknemers



en hun vertegenwoordigers. Het overleg kreeg weinig erkenning, wijzigingen worden zonder meer opgelegd en de sfeer in de fabriek is onder het vriespunt.

En de werkgevers? Oost-Indisch doof

De directie van INEOS Phenol lijkt doof voor de eisen van het personeel. Erger nog, zij stelt op eigen houtje aanpassingen voor in de werkorganisatie: meer flexibiliteit en meer polyvalentie. Een voorstel van 29 januari in die zin werd door 78 procent van de werknemers weggestemd.

Bovendien lijkt de directie te rekenen op een mogelijke uitputting onder de werknemers: hoe lang kunnen ze een staking volhouden? Diverse syndicale solidariteitsbezoeken werden georganiseerd om het personeel een hart onder de riem te steken. ■



Tom en Rohnny

“Werkbaar werk kost geld en dat past niet in de kraam van werkgevers”

Hoever staan we met werkbaar werk in de metaal- en transportsectoren? Een gesprek.

De werkbaarheidsmonitor 2019 van de SERV toont dat slechts 48 procent van de metaalwerknemers en een schamele 41 procent van de transportwerkers een werkbare job heeft. Ruim een derde van de metallo's en de transportarbeiders ondervindt werkstressklachten. De logistieke en de metaalsectoren vragen veel flexibiliteit van werknemers, op maat van de werkgever. De huidige inspanningen schieten tekort. Langer werken wordt zonder werkbare job wel héél moeilijk. We spreken erover met Tom Peeters, BTB-secretaris in Limburg, en Rohnny Champagne, provinciaal voorzitter van ABVV-Metaal Limburg.

Wat maakt werk werkbaar in de transport- en metaalsectoren?

Tom: “Met de uren die werknemers in onze sectoren presteren, zouden ze een degelijk loon moeten verdienen. Dat is vandaag niet het geval. Vrachtwagenchauffeurs kloppen weken van 60 uur om aan een goed loon te komen. Buschauffeurs doen veel onderbroken diensten en in de logistiek is het vooral de flexibiliteit die zeer zwaar weegt: niet te veel ziek zijn, doelen halen, flexibel werken. Er gaat bitter weinig aandacht naar werkbaarheid. Dat kost geld en past niet in de kraam van de werkgevers.”

Rohnny: “Weinig bedrijven doen ook maar de minste moeite doen om werk werkbaar te maken. Bij staalbedrijf Aperam in Genk, het voormalige ALZ, hebben we écht iets bereikt rond werkbaarheid. 57-plussers

krijgen daar nu in twee stappen twintig extra betaalde vakantiedagen toegekend.”

“Onze werknemers zijn tegen hun 55ste mentaal moe en fysiek niet meer dezelfde werknemers als toen ze 25 jaar waren. Daar is geen aandacht voor. Dus manoeuvreren ze die werknemers in een onmogelijke positie. SWT werd zo duur dat het geen oplossing meer is. Nu zie je het aantal langdurig zieken evenredig toenemen met de afname van SWT. Onze vraag is duidelijk: maak het werk ergonomisch aanvaardbaar en voer de systemen van deeltijds werken opnieuw in.”

Het beroep van vrachtwagen-, bus- en car- en taxichauffeur, maar ook dat van lasser, pijpfitter, monteur, kraanbestuurder zijn knelpuntberoepen. Hoe maken we deze beroepen aantrekkelijker om de instroom te vergroten?

Tom: “Het komt uiteindelijk neer op centen. In onze sectoren, waar de lonen niet al te hoog zijn, moeten chauffeurs en logistieke medewerkers zich bijna tot hun 67 te pletter werken om gewoon te overleven. Sommige gepensioneerde chauffeurs blijven werken omdat ze anders niet rond komen.”

Rohnny: “Loon is natuurlijk niet alles. Maar daar begint het wel mee, want een mens gaat werken om zijn boterham te verdienen. Werk moet werkbaarder als we meer instroom willen. We moeten duidelijk maken dat een technisch diploma gelijkwaardig is aan een ASO-diploma. Anders zullen ouders hun kinderen nooit aanmoedigen een technische richting te volgen. Technische jobs worden ook nog eens minder betaald. Als je dat niet aanpakt en als de knelpuntberoepen niet fysiek werkbaarder worden, dan blijven de instroom-

”

De druk is moordend, en dat voor een uurloon van 12 euro. Wie wil daaraan beginnen?

Tom


ABVV BTB


problemen en uitval bestaan. Landingsbanen en SWT schrappen en de mensen stromen op een andere manier uit: langdurig ziek, invalide ... Mensen zijn geen machines.”

“Werkgevers moeten investeren in opleiding, zodat mensen gewapend zijn als het bedrijf overkop gaat en dat ze tot meer in staat zijn dan hun dagelijks takenpakket. Doe mensen roteren, zodat ze niet altijd het fysiek zwaarst belastende werk moeten doen en zodat andere spieren en gewrichten belast worden.”

Tom: “De druk bij vrachtwagenchauffeurs is moordend: intern vanuit de bedrijfsplanner en werkgever, van de klant om op tijd te zijn, externe factoren zoals files. Wie wil daaraan beginnen? Voor een uurloon van 12 euro. Als ABVV eisen we een minimumuurloon van 14 euro. Velen in onze logistieke sector hebben dat niet, zelfs niet als ze in ploegen werken.”

“Werkbaar werk is realiseerbaar, maar goedkope arbeid is té beschikbaar. Vinden werkgevers geen chauffeurs? Dan trekken ze wel een blik goedkope arbeiders uit Oost-Europa open. Langzaamaan beginnen die nu ook met Belgische contracten te werken en sluiten ze zich zelfs bij ons aan, soms zelfs om zich syndicaal te engageren, maar we zijn dan ook al vijftien jaar verder.”

Rohnny: “Dat men al eens begint met het geld te halen waar het te rapen valt. De inspectiediensten kampen met personeelstekort? Trek dan fiscalisten aan, betaal ze correct en spijs de staatskas. Zorg dat degenen die moeten bijdragen ook bijdragen. Dan hoeven we niet elke twee minuten te discussiëren of SWT kan of niet, of we moeten werken tot 67 of niet.”

Tom: “Werkbaar werk is een verhaal van herverdeling, van solidariteit. Waarom zou een bediende die gerust tot zijn 70 kan en wil werken dat ook niet kunnen doen en zo langer bijdragen? Zo kan de arbeider die bij hem het pakje komt afleveren of die zijn auto herstelt het wél rustig aan doen op zijn 60 jaar met een fatsoenlijk pensioen.”

Uit cijfers van de SERV blijkt dat slechts de helft van de werknemers werkbaar werk heeft. Meer dan een derde van de werknemers kampt met werkstress. Zien jullie dit in de praktijk?

Rohnny: “Een derde lijkt me nog optimistisch geschat. Veel hangt ook af van de sector. In een productiebedrijf of een werksituatie waar je weinig of geen impact hebt op je werkuren, ervaar je altijd stress. Want dan moet je je thuissituatie honderd procent aanpassen aan je werksituatie.”

Tom: “Flexibiliteit op maat van het bedrijf maakt dat de zaken anders liggen dan voorzien was. Dat geeft regelstress. Wat de werkgevers trouwens uitspelen naar vakbonden toe, is de financiële afhankelijkheid

van werknemers. Wie laat zich bijvoorbeeld uitbuiten bij sociale dumping? Mensen die niet anders kunnen. Ik heb genoeg dossiers behandeld van Bulgaren die zich kapot werken voor 500 euro per maand. Voor hen is het 500 euro of niks hé.”

Rohnny: “Bij jonge mensen is het evenwicht tussen werk en privé belangrijker dan dat voor de oudere generaties het geval was. Zij gaan bijvoorbeeld op hun 25 of 30 jaar een tijdje 4/5 werken. In mijn jonge jaren was dat ondenkbaar.”

Tom: “Voor hoogopgeleiden is dat meer bereikbaar, maar als kortgeschoolde in een arbeidersjob heb je die keuze gewoon niet altijd. Het financiële aspect speelt mee, maar ook de aard van de job.”

Rohnny: “In de meeste productiebedrijven is het aantal deeltijdsen heel erg afgetopt. Want het bemoeilijkt de arbeidsplanning en zadelt hen op met extra administratie. Nochtans leidt dat tot een steeds ouder personeelsbestand, dat zelfs met de beste bedoelingen de productiviteit niet op hetzelfde peil kan houden, al was het maar omdat hun lichaam het niet meer toelaat. Die mensen worden met stress opgezadeld: ga ik bij de volgende herstructurering de eerste zijn die buitenvliegt? Waarom kan ik niet in SWT, waarom moet ik als SWT'er beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt?”

”

Dat men al eens begint met het geld te halen waar het te rapen valt.

Rohnny

“Het is een kwestie van goede wil. Het is wel degelijk zo dat de meeste werkgevers als rasechte liberalen in het leven staan. Een groot Limburgs poetsbedrijf keert zijn twee eigenaars elk ruim twee miljoen euro uit en diezelfde eigenaars vertellen aan de onderhandelings-tafel ongegeneerd dat er geen marge is voor 1,1 procent loonsverhoging voor het personeel. Wel, daar staan wij haaks op!” ■

Elke werkgever wint erbij als hij aandacht heeft voor de werkbaarheid van het werk. Zo is het belangrijk om in te zetten op kwalitatieve banen en flexibiliteit op maat van de werknemer: goede afstemming tussen werk en privé, landingsbanen, thematische verlopen ... Ook opleiding en bijscholing houden het werk motiverend. De focus moet liggen op het geheel van de loopbaan van de werknemer. In plaats van besparingen in werkbaar werk, is er nood aan bijkomende investeringen. Teverden werknemers zijn productieve werknemers.

Als BTB en ABVV-Metaal willen wij dat werkbaar werk een topprioriteit wordt voor de nieuwe regering én voor de inspectiediensten.



Opkomen voor ABVV-Metaal: dromen en drijfveren van onze metallo's

“Zorgen voor meer solidariteit, meer rechtvaardigheid en betere werkomstandigheden: daarom ben ik delegee geworden.”

Onze metallo's zijn klaar voor de sociale verkiezingen in mei. De voorbije jaren gaven zij stuk voor stuk het beste van zichzelf. Ze deden dit vaak in moeilijke omstandigheden, in een politieke context van besparingen en kleine marges voor loonsverhogingen. Bedrijven zijn ook een spiegel van de samenleving. Maatschappelijke tendensen - verrechtsing, polarisering, individualisering - zetten zich door op de werkvloer. Dat maakt het niet eenvoudiger om syndicalist te zijn. Pleiten voor solidariteit, samenhangigheid en kameraadschap - in een wereld die steeds killer lijkt te worden - is vandaag een beetje als roepen in de woestijn: er is niemand die je hoort, er is niemand die luistert.

ABVV-Metaal vroeg aan vijf top-delegees wat het betekent om delegee te zijn en wat hen drijft om er elke dag opnieuw voluit voor te gaan.

Opkomen voor ABVV-Metaal: wat betekent dat voor jullie? Wat is jullie motivatie, wat zijn jullie drijfveren?

Peter Degrijze (hoofddelegee Sedac):

“Voor mij is dat zeer duidelijk: opkomen voor de rechten van de werknemers. De situatie van de collega's verbeteren, daar draait het om. Eén voorbeeld: zorgen voor meer werkbaar werk. De voorbije jaren hebben wij daar heel veel aandacht aan besteed. We hebben een goede cao 104 afgesloten, met veel investeringen in ergonomie. Voor oudere werknemers gaan we actief op zoek naar andere, minder zware jobs. Soms worden er zelfs speciaal nieuwe werkposten opgericht. Onze baas heeft iedereen hard nodig, want we zijn een bedrijf in volle expansie. Hij heeft dus ook baat bij werkbaar werk.”

Frans Cortvriendt (hoofddelegee Vlassenroot):

“Wat mij vooral aanspreekt bij ABVV-Metaal is het sociale aspect. Opkomen voor elkaar. Verantwoordelijkheid nemen. Dat zijn dingen die ik heel belangrijk vind. Ik werk in een klein familiebedrijf. In dergelijke bedrijven is de sfeer misschien familialer, maar je hebt ook iemand nodig die durft zeggen waar het op staat. Dat is vaak net moeilijker in een kleine kmo, waar iedereen elkaar persoonlijk kent en de structuren wat minder hiërarchisch zijn.”

Wat moet een delegee vandaag allemaal kennen en kunnen? Over welke eigenschappen beschikt een goede vakbondsafgevaardigde?

Alex Van De Vondel (delegee Atlas Copco):

“Als delegee moet je kennis hebben over vanalles en nog wat. Syndicale vorming volgen is de beste manier om die kennis op te doen. Ervaring is ook belangrijk, maar dat komt natuurlijk met de jaren. Je moet je goed kunnen inleven in verschillende situaties en problemen vanuit meerdere invalshoeken be-

kijken. Een paar stappen vooruit denken is ook een vaardigheid die goed van pas komt. Maar het sociale aspect is uiteraard het allerbelangrijkste. Wij weten wat het betekent om elke dag op de vloer te staan. Inlevingsvermogen en empathie, daarmee kom je al heel ver. Vaak ontbreekt het daaraan bij de directie. Vroeger was de baas één van je collega's die was doorgegroeid, iemand die voeling had met de werkvloer. Vandaag zijn dat steeds vaker ingenieurs, die - met alle respect - niet meer weten wat het betekent om op de vloer te staan.”

Hans Truyen (hoofddelegee ON Semiconductor):

“Een delegee moet eerlijk en oprecht zijn, goed kunnen luisteren en veel geduld hebben. Een delegee moet ook strijdvaardig zijn. Het wordt steeds moeilijker om dingen te realiseren op het bedrijf. Je moet zelfs hard vechten om bepaalde zaken te behouden. Ik zie steeds vaker uitgebluste delegees, ze zijn moegestreden. Je voelt je soms een beetje als Don Quichot, vechtend tegen windmolens. Vroeger kon je veel meer binnenhalen, en je moest er minder moeite voor doen.”

Ann Cox (hoofddelegee Sabca):

“Die vechtlust is heel belangrijk. Als je dat niet hebt, hoef je er niet aan te beginnen. Ook bij ons probeert de werkgever goede cao's open te breken en uit te hollen. Luisteren naar de mensen is ook noodzakelijk. Met luisteren bedoel ik: écht luisteren. Wat is het probleem? Waar heb je moeite mee? Waarin ligt dat? Wat zijn de oorzaken? Ik merk dat problemen vaak onderhuids liggen. Pas als je doorvraagt komt de essentie aan de oppervlakte. Alleen door oprecht te luisteren kun je achterhalen waar de pijnpunten liggen. Vandaar uit kan je zoeken naar oplossingen.” ■

Meld je aan bij MyAdvantage en verdien je lidgeld terug.

Geniet nu van kortingen bij:



ICI PARIS XL bol.com



Sociale verkiezingen?

Om onze vertegenwoordigers op de verschillende politieke niveaus te kiezen, trekken we om de zoveel tijd naar de stembus. Bij de sociale verkiezingen, dit jaar tussen 11 en 24 mei, worden ook vertegenwoordigers verkozen, maar dan in bedrijven met minstens 50 werknemers. Wie verkozen wordt, is delegee. Hij of zij vertegenwoordigt zijn collega's en heeft een belangrijke stem bij beslissingen die worden genomen in het bedrijf.

De sociale verkiezingen zijn hét moment bij uitstek om sociale en economische democratie in de onderneming gestalte te geven. Elke stem maakt onze afgevaardigden sterker tegenover de werkgever. Dat is van belang om duidelijk de stem van hun vakbond te laten horen. Hoe meer stemmen onze afgevaardigden krijgen, hoe sterker zij staan om de belangen van jullie als werknemers te verdedigen en te verbeteren.

BTB, bROODnodig in onze sectoren

Omdat BTB overleg en dialoog koppelt aan een grote vastberadenheid bij het verdedigen en vrijwaren van werknemersbelangen.

Omdat BTB ijvert voor een grote diversiteit bij de kandidaat-delegees voor een optimale vertegenwoordiging in de overlegorganen op de bedrijven. Alleen op die manier rechtvaardige en evenwichtige beslissingen mogelijk.

Omdat BTB voor deze sociale verkiezingen haar prioriteiten legt bij vier grote thema's die belangrijk zijn voor de werknemers in onze sectoren.

- Werkbaar werk
- Meer koopkracht
- Meer vorming en opleiding
- Gelijke rechten

Werknemers in onze sectoren worden nog te vaak als tweederangswerknemers behandeld en daar wil BTB een eind aan maken. Maar dit kunnen we niet alleen. Dit doen wij samen met jullie, onze afgevaardigden, leden en onze kiezers. Stem daarom in mei op lijst 3!

BTB-toolbox

Omdat we de kandidaten bij de sociale verkiezingen graag een aantal handige tools aanreiken voor de campagne sociale verkiezingen 2020, creëerden we een toolbox. Hierin vind je onder andere het beeld van onze campagne, maar ook Word- en PowerPoint-sjablonen waarmee de militanten zelf aan de slag kunnen om affiches, pamfletten en presentaties te maken.

In de toolbox vinden jullie ook alle affiches, posts voor sociale media, filmpjes en ander propagandamateriaal van BTB zelf. Tijdens de campagne zal de toolbox nog geüpdatet worden met nieuw materiaal. Vraag de link naar de toolbox aan je gewestelijk secretaris of propagandist. ■

Kennis geeft macht: onze afgestudeerden zijn er klaar voor

Elk jaar organiseert BTB Wegvervoer & Logistiek een federale militantenvorming voor alle sectoren en alle gewesten. Deze jaarlijkse vormingssessies maken deel uit van een vierjaarlijkse cyclus die net na de sociale verkiezingen begint en net voor de volgende sociale verkiezingen eindigt.

Op 3 en 4 februari vonden de laatste gezamenlijke vormingsdagen plaats. Meer dan 250 militanten verzamelden in Floreal Blankenberge voor een tweedaagse met

een afwisselend programma vol workshops over de campagne sociale verkiezingen, de procedure van de kiesverrichtingen, sociale media, digitale beeldtools ... Na afloop van de vorming kregen onze militanten zelfs een diploma voor de volledige vormingscyclus.

BTB-voorzitter Frank Moreels: "Onze kandidaten krijgen in de laatste rechte lijn voor de sociale verkiezingen alle ondersteuning die ze nodig hebben voor

een geslaagde campagne. Deze mensen hebben in de bedrijven de laatste vier jaar hard gewerkt om de rechten van hun collega's te verdedigen, om de veiligheid in de bedrijven te verbeteren, om op te komen voor werkbaar werk en nog zo veel meer. Het is onze plicht om hen hierbij maximaal te steunen. Wij hebben alvast het volste vertrouwen in de resultaten van de sociale verkiezingen. Rood is troef!" ■





Op straat voor een sociale zekerheid die naam waardig

Vorig jaar in december bestond de sociale zekerheid 75 jaar. Dat stuk erfgoed moeten we behouden. Nochtans werd de sociale zekerheid alleen maar verzwakt door het beleid van de laatste jaren: vermindering van werkgeversbijdragen, bestaansonzekere jobs ... en wie draagt daar de gevolgen van? Wij! De kwaliteit van de gezondheidszorg gaat achteruit, onze pensioenen staan op de helling, de jacht op zieken en werklozen is geopend.

Het ABVV heeft er genoeg van. Wij pleiten voor een rechtvaardige herfinanciering van de sociale zekerheid en stelt concrete pistes voor: kwalitatieve banen, strijd tegen fiscale fraude ... Op 28 januari mobiliseerde het ABVV 20.000 mensen in Brussel tijdens de nationale betoging voor de sociale zekerheid. Deze actie werd gevoerd met de steun van andere middenveldorganisaties die present tekenden: Solidaris, de PS, sp.a, FPS, Solsoc, FOS ... ABVV Horval was natuurlijk



ook van de partij met honderden delegees. De actie startte traditioneel aan het Noordstation en eindigde aan het Zuidstation. De betogers passeerden ook in de Cellebroersstraat, de federale zetel van ABVV Horval, die voor de gelegenheid gedecoreerd werd met een spandoek: "De sociale zekerheid is in gevaar! Bescherm haar!" en paraplu's in de kleuren van de centrale.

Bedankt aan al onze afdelingen om altijd aanwezig te zijn om onze rechten in een meer dan cruciale context af te dwingen. ■

Arbeidsduurvermindering

Een mooie overwinning in Verviers!

In december vorig jaar tekenden de werknemers van het bedrijf Corman, de wereldwijde nummer één in boter, een akkoord rond arbeidsduurvermindering. Zo gingen ze van 37,5 uur per week naar 36 uur, zonder loonverlies. Als kers op de taart is er een compenserende aanwerving voorzien: goed nieuws voor de tewerkstelling.

Dit is een primeur in de regio. Dit alles kwam tot stand na een participatief democratisch proces waarin de werknemers werd gevraagd om zich uit te spreken over de keuze tussen een arbeidsduurvermindering of een loonsverhoging. 85 procent van de werknemers koos voor het eerste. De onderhandelingen met de werkgevers duurden slechts twee weken. Niet meer dan normaal, 98 procent van de werknemers zijn immers aangesloten bij ABVV Horval.

"Hun gewicht in de onderhandelingen is dus aanzienlijk", zegt Alain Genet, al 35 jaar delegee in het bedrijf. "We pleiten al 25 jaar voor een arbeidsduurvermindering. Als men werkgelegenheid wil creëren, dan is dit de manier." Dit is een mooie overwinning voor onze kameraden, met een eventueel vervolg. Als de komende jaren aan een aantal voorwaarden wordt voldaan, stapt het bedrijf over naar 35 uur per week.

Na vijftien jaar is er opnieuw sociaal overleg in de sector van het PC 146. De werknemers kunnen voor deze cao genieten van een loonsverhoging van 1,1 procent (vanaf 1 januari 2020) en voor 2019 wordt een éénmalige premie voorzien van 240 euro.

Vandaag moet onze strijd bepaald worden door **onze waarden**

Enkele dagen geleden was het ABVV de enige vakorganisatie die betoogde voor de bescherming van onze sociale zekerheid. Andere organisaties, zoals Solidaris of organisaties tegen armoede, waren ook aanwezig.

ABVV Horval was massaal aanwezig omdat enkele kernwaarden centraal staan in al onze acties. Die waarden vormen de ruggengraat van onze organisatie, en daarvoor moeten we opkomen. De sociale zekerheid, die 'paraplu' die de arbeidswereld beschermt, moet verdedigd worden.

Wij waren daar! Iedereen stelde zich dezelfde vraag: waarom waren het ACV en het ACLVB niet aanwezig? Vandaag moet onze strijd meer dan ooit bepaald worden door onze **waarden**.

Links

Wij zijn een linkse organisatie, wij staan voor een progressieve, milieuvriendelijke en solidaire visie op onze maatschappij. Wij verdedigen gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Wij zijn tolerant, staan open voor anderen, onze waarden zijn antiracistisch, anti-kapitalistisch en antifascistisch. Wij hebben geen bevooroordeelde visie, onze militanten behoren tot 'breed links'.

Deze waarden bevestigen we iedere dag, zoals onze collega's die betoogden tegen de splinterpartij van

naziaanhangers, genaamd Parti National Européen (PNE), in Gilly bij Charleroi. De vreedzame manifestanten werden door de politie brutaal aangepakt met traangas en wapenstokken. Diezelfde politie beschermde diegenen die de waarden van de democratie aanvallen. In Gilly koos de politie overduidelijk kant en het was niet de kant van de democraten.

Geen compromissen

Het zou naïef zijn te denken dat deze misselijkmakende ideeën alleen maar elders bestaan. We mogen geen compromissen sluiten over onze waarden. We mogen dit soort wantoestanden niet tolereren, want anders verwatert onze boodschap worden al onze waarden aangetast. Gedrag dat indruist tegen onze waarden, is onaanvaardbaar. Daar niet op ingaan, daarover zwijgen of dit banaliseren, is al een even grote fout.

Vandaag moeten we meer dan ooit vechten om ons samenlevingsmodel te verdedigen. We moeten duidelijk zijn over onze boodschappen en over onze waarden. We moeten het voorbeeld stellen in woorden én daden. Wie deze waarden niet deelt is niet op zijn plaats in onze organisatie. ■

Tangui Cornu en Alain Detemmerman, covoorzitters van ABVV Horval

Uitzendkrachten: "Breek het ijs!"

In juli vorig jaar stierf een jonge uitzendkracht van 26 door een arbeidsongeval. Hij moest een machine bedienen waarvoor hij niet was opgeleid. Dit is onaanvaardbaar. In 2018 werden uitzendkrachten het slachtoffer van 9.878 ongevallen met minstens één dag arbeidsongeschiktheid als gevolg. De meeste ongevallen gebeurden bij de jongeren tussen 20 en 29 jaar en de arbeiders.

België telt meer dan 400.000 uitzendkrachten. Het is onze plicht om hen te beschermen en om op te komen voor hun rechten.

ABVV Horval is bevoegd voor de sectoren met de meeste uitzendkrachten: voeding, horeca en attractieparken. Deze werknemers zijn voor ABVV Horval een absolute prioriteit en één van de voor-

naamste pijlers uit de verkiezingscampagne. Sinds 2015 heeft het paritair comité van de voedingsnijverheid dankzij hun acties akkoorden gesloten om de wanpraktijken van de ondernemingen beter te controleren. Voor de uitzendkrachten eist ABVV Horval drie essentiële zaken: respect, waardige en veilige arbeidsvoorwaarden en vooral een snelle overgang naar een contract van onbepaalde duur. De delegees zetten zich elke dag in om hun rechten te verdedigen: onthaal en peterschap, overgang naar een vaste baan, controle op de arbeidsvoorwaarden.

Dit jaar kunnen uitzendkrachten, onder bepaalde voorwaarden, voor de eerste keer stemmen. Sensibiliseer hen zodat ze hun stem kunnen laten gelden. Breek het ijs! ■

Federaal Comité kaderleden

Kaderleden: werknemers als alle anderen?

Kaderleden staan voor specifieke uitdagingen. Het is voor hen dus ook belangrijk om hun stem collectief te laten gelden.

Op 6 februari organiseerde de BBTK een federaal comité voor kaderleden. We merken dat er steeds meer kaderleden zijn. In principe zijn zij werknemers zoals alle anderen maar in de praktijk loopt het vaak anders. Wist je bijvoorbeeld dat er geen juridische definitie is van het begrip kaderlid?

Geen duidelijke definitie

Na een introductie van onze voorzitter Myriam Delmée verwelkomden we professor Esteban Martinez. Hij gaf toelichting bij het begrip 'kaderlid' vanuit een sociologisch perspectief.

In het Belgisch recht komt de notie 'kaderleden' enkel voor in de procedure voor de verkiezing van een ondernemingsraad. Dit gebrek aan juridisch kader komt wel in meer Europese landen voor. Toch bestaan kaderleden overal. Bovendien gaat het om een heel gevarieerde groep en zijn er ook verschillen tussen de sectoren. Denk maar aan de banksector, waar soms meer dan de helft van het personeel kaderlid is, en de social-profit, waar bijna geen kaderleden zijn.

Kaderleden zijn vaak uitgesloten van collectieve overeenkomsten en dus minder goed beschermd. Toch worden zij vaak als eerste geraakt bij herstructureringen. Dat zagen we recent nog bij GSK.

Het statuut wordt ook wel eens verward met dat van leidinggevend en vertrouwenspersoneel zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 10 februari 1965. Werkgevers maken graag gebruik van deze tekst om de afwijkingen op de wetgeving rond de arbeidstijd te rechtvaardigen. De BBTK eist daarom al jaren dat ook de arbeidstijd en overuren van kaderleden geregistreerd worden.

Categorie apart? Of toch niet?

Niet alleen werkgevers beschouwen kaderleden als een aparte categorie. Zij doen dat vaak ook zelf. Doordat kaderleden rechtstreeks contact hebben met de directie, verkiezen zij soms om direct te communiceren en individuele overeenkomsten af te sluiten met de directie. Kaderlid (mogen) zijn wordt dan gezien als een erkenning van het harde werk dat zij leveren. Kaderleden vinden autonomie heel belangrijk en focussen zich op het resultaat dat ze afleveren. Het resultaat? Steeds langere werkdagen en minder vertegenwoordiging in de syndicale delegatie, ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Deze factoren maken dat kaderleden niet altijd de behoefte voelen om zich te laten vertegenwoordigen door een vakbond. Toch is het net voor hen zo belangrijk om collectief gehoord te worden. Daarom moeten kaderleden zich organiseren en groeperen. Een tip die professor Martinez gaf: vraag kaderleden hoe zij hun participatie in het bedrijf zien en probeer hen zo aan te trekken tot de vakbond.

Na de theorie was het tijd voor de praktijk. De federaal secretarissen vertelden het federaal comité over de situatie in hun sectoren. Want de realiteit is niet overal dezelfde. Ten slotte wisselden onze militanten ervaringen en goede praktijken uit om kaderleden aan te trekken en hen te wijzen op het belang van een goede vertegenwoordiging. ■

Wat eist de BBTK voor kaderleden?

- Een erkenning van de definitie van de sociale verkiezingen voor het leidinggevend personeel in de plaats van de definitie van het KB van 1965;
- De meting van de arbeidstijd en de registratie van overuren. Alleen strikte uitzonderingen zijn toegelaten;
- Collectief onderhandelde arbeidsvoorwaarden: werkgevers onderhandelen vaak rechtstreeks en individueel over de arbeidsvoorwaarden van hun hoogst geschoolde werknemers. Wij eisen dat de sectorale of bedrijfs-cao's ook op de kaderleden van toepassing zijn;
- Een betere vertegenwoordiging van kaderleden in de bedrijven op meerdere overlegniveau's: de syndicale afvaardiging, de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk.

”

Voor kaderleden is autonomie vaak heel belangrijk, maar dat neemt niet weg dat goeie syndicale vertegenwoordiging cruciaal is om gehoord te worden

Transformatieplan GSK:

**Solidariteit met alle
werknemers die hun job
dreigen te verliezen**



Campagne Handel

Horen, zien en zwijgen? Niet als het om de toekomst van de handel gaat

Voor werkzekerheid en degelijke werkomstandigheden is een sterke vakbond essentieel in de sector van de handel. De uitdagingen zijn immers groot, niet in het minst in de e-commerce.

De handelssector wordt vandaag grondig opgeschud door e-commerce en andere uitdagingen. We kunnen op elk uur van elke dag zo ongeveer alles wat we willen online bestellen en tot aan onze voordeur laten leveren. Shoppen kan nu de klok rond. Het volstaat om naar de cijfers te kijken: in 2017 ging maar liefst 10,05 miljard euro naar online aankopen. De meeste van deze aankopen waren helaas op buitenlandse websites zoals Amazon, Alibaba ... Die tendens zal blijven toenemen. Uit recente voorspellingen blijkt dat de verkoop via e-commerce in België dit jaar nog met 40 procent zal stijgen.

Al die uitdagingen verplichten de sector kritisch te blijven en na te denken over het eigen ontwikkelingsmodel, want anders dreigen we naar nieuwe herstructureringsplannen af te glijden waarvan de werknemers het slachtoffer zijn. Denk maar aan de recente herstructureringen bij E5 mode of Orchestra Prémaman.

”

Om de sector een duurzame toekomst te garanderen is sociaal overleg broodnodig. Wij zijn alvast vragende partij

Sectorale oplossingen

Daarom is het essentieel dat e-commerce maar ook de openingsuren, zondagswerk en studentenarbeid deel uitmaken van het sociaal overleg binnen de sector en we eisen dat werkgevers een commerciële strategie ontwikkelen die een duurzame toekomst garandeert. We vragen hierover al verschillende jaren een discussie met Comeos (de werkgeversfederatie van de handel). Om een duurzame toekomst voor de handel te garanderen moet er over deze zaken gepraat worden.

Ondanks onze vele verzoeken is Comeos tot nu toe nog niet ingegaan op onze uitnodiging om deze thema's



te bespreken. We blijven overtuigd dat sectoraal omkaderde oplossingen de beste zijn want hiermee worden alle betrokken marktpelers voor dezelfde verplichtingen gesteld. Er is echt geen nood aan bijkomende concurrentievervalsing.

De BBTK trekt in de krosvakantie (24 februari tot 1 maart) naar de winkelcentra van het land om de consumenten duidelijk te maken hoe de situatie van de werknemers van de handel eruit ziet. Voor de kleinsten voorzien we een kleine verrassing en snoepjes.

Wij zeggen: horen, zien en zwijgen? Niet als het om onze toekomst gaat! De wereld en de consument veranderen. E-commerce zal alleen maar uitbreiden. Net daarom moeten we erop toezien dat er door e-commerce niet onnodig jobs verloren gaan of dat arbeidsvoorwaarden erop achteruitgaan. ■

➔ **Wij vragen Comeos om het overleg aan te gaan.** Helpen jullie ons? Dat kan door hen te mailen op info@comeos.be met de vraag om in te gaan op onze uitnodiging. Geen inspiratie? Op www.bbt.org vind je een tekst die je kan gebruiken om je mail te schrijven.

DIGITAAL SYNDICAAL

De dienstverlening van jouw vakbond in een muisklik



MIJN ABVV: JOUW PERSOONLIJK DOSSIER ONLINE

www.abvv.be/mijn-abvv



JOUW ELEKTRONISCHE BRIEVENBUS (EBOX)

www.socialezekerheid.be
> burger > online diensten > eBox



JOUW DIGITALE DOPKAART (EC3)

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

App voor tablet/smartphone: zoek eC3 in
> Play Store voor Android
> App Store voor Apple/iOS



DOP UITBETAALD? JE WEET HET ONMIDDELIJK PER SMS

www.abvvregioantwerpen.be
www.abvvmechelenkempen.be



INFORMEER HET ABVV BIJ WIJZIGINGEN IN JOUW DOSSIER

www.abvvregioantwerpen.be
lidmaatschap.antwerpen@abvv.be
www.abvvmechelenkempen.be
ledenadministratie-mk@abvv.be



OP ZOEK NAAR HET ABVV- KANTOOR IN JOUW BUURT?

www.abvvregioantwerpen.be
www.abvvmechelenkempen.be



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



Toegang tot een computer met internetverbinding



Jouw elektronische identiteitskaart met pincode



Een kaartlezer

ABVV
Antwerpen



abvv-regio antwerpen
abvv mechelen-kempen



@abvvanwerpen

Mechelen - dinsdag 31 maart

Rood Seniorenfeest

Met optredens van Garry Hagger, Corina en de Romeo's wordt de 21ste editie van het Rood Seniorenfeest er weer één om naar uit te kijken. New Bis Band staat in voor de begeleiding en Jo met de Banjo doet de presentatie.

- Dinsdag 31 maart 2020
Deuren: 13u - Show: 13.30-17u
- Sporthal De Nekker, Spuibekstraat (GPS), 2800 Mechelen
- Toegang: €10 - Busvervoer: €5 euro (vanaf station Mechelen: €2)
- Reservatie: 03 285 43 36 of antwerpen@s-plusvzw.be
- Organisatie: ABVV Mechelen+Kempen, sp.a, De VoorZorg en Socialistisch Fonds A. Spinoy vzw



Antwerpen - zondag 15 maart

Amsab-instituut voor sociale geschiedenis



Wandeling 'Den Bougie'

In 1893 lieten vijf Antwerpse stakers hun leven voor het algemeen stemrecht. Maak tijdens deze gegendste wandeling kennis met de verhalen over 'Den Bougie'. De industriële kaarsenfabriek in Borgerhout die het decor was voor één van de hoogtepunten in onze strijd voor democratie.

- Zondag 15 maart 2020 om 15u
- Startpunt is de Sint-Janskerk (Peperbus), Sint-Janstraat 23, Borgerhout
- Prijs: €5
- Info en inschrijven: adviespunt.antwerpen@abvv.be of 03 220 66 13
- Organisatie: Linxplus in samenwerking met Curieus.

Meer syndicaal nieuws?

Lees 'Vakbond in Beweging' gratis online

In nummer 99 van Vakbond in Beweging lees je over:

- De vakbond van de toekomst
- Big Pharma onder vuur
- Werk zoeken gaat beter met twee
- De strijd van Lut. De strip van BBTk.
- De Linxe-agenda



17 maart: gesloten wegens opleiding



De kantoren van **ABVV-regio Antwerpen** zijn op dinsdag 17 maart uitzonderlijk gesloten. Die dag volgen onze medewerkers een opleiding. Informatie over de kantoren en dienstencentra: www.openingsurenabvvantwerpen.be

➔ Lees Vakbond in Beweging gratis online op www.abvv-regio-antwerpen.be

Agenda

2 maart 18u

Hoe hoog is de werkdruk op jouw werkvloer?

Infoavond voor delegees
ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
Inschrijven: 03 220 67 13
diversiteit.antwerpen@abvv.be

5 maart 13.30u

Werken met de VDAB-tools

Info- & doe-sessie voor werkzoekenden
ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
Inschrijven: 03 220 66 13
adviespunt.antwerpen@abvv.be

5 maart 18u

Hoe hoog is de werkdruk op jouw werkvloer?

Infoavond voor delegees
ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
Inschrijven: 03 220 67 13
diversiteit.antwerpen@abvv.be

6 maart 9.30u

Vergadering Werklozencomité

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

11 maart 13.30u

Anti-stress

2-daagse workshop voor werkzoekenden
ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
inschrijven: 03 220 67 20
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

15 maart 15u

Toer Den Bougie - Linx+

Gegidste wandeling in het teken van de strijd voor het algemeen stemrecht
Sint-Janskerk, Sint-Janstraat 23, Borgerhout
Prijs: €5
Inschrijven: 03 220 66 13
adviespunt.antwerpen@abvv.be

17 maart

Kantoren ABVV-regio Antwerpen gesloten

Opleidingsdag medewerkers

17 maart 9u

Start cursus PC Start

Meerdaagse cursus voor werkzoekenden tot 23/4
ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
Inschrijven: 03 220 66 13
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

18 maart 13.30u

Ontdek je droomjob

3-daagse workshop tot 25/3
ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
Inschrijven: 03 220 66 13
adviespunt.antwerpen@abvv.be

19 maart 13.30u

Werken met de VDAB-tools

Info- & doe-sessie voor werkzoekenden
ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
Inschrijven: 03 220 66 13
adviespunt.antwerpen@abvv.be

21 maart 10u

Een sociaal klimaatbeleid dat de omslag maakt

15de Verbraekenlezing door Erik Swyngedouw
Zuiderpershuis, Waalsekaai 14, 2000 Antwerpen
Toegang: €15 incl. boekje + drink of €45 incl. buffet
Info: paul.verbraeken.lezingen@gmail.com

23 maart 13.30u

Basisinfo voor werklozen

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

24 maart 13.30u

info Interim

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

29 maart 14u

Bezoek Braem op het Kiel - Linx+

Nova, Schijfstraat 105, 2020 Antwerpen
Inschrijvingen: 03 220 67 21
adviespunt.antwerpen@abvv.be
prijs: €10

30 maart 13.30u

Plan je loopbaan

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

31 maart 19u

Pensioeninfo De VoorZorg

Zaal JOS, Kerkstraat 89, Hoevenen
Inschrijvingen: 03 285 43 36
s-plus.304@devoorzorg.be

31 maart 13u

Rood Seniorenfeest

Senioren Mechelen+Kempen
Sporthal De Nekker - Spuibekstraat (GPS) - 2800 Mechelen
Reserveren: 03 285 43 36
antwerpen@s-plusvzw.be

1 april 14u

Pensioeninfo De VoorZorg

CC De Werft, Werft 32, Geel
Inschrijvingen: 03 285 43 36
s-plus.304@devoorzorg.be

2 april 13.30u

Werken met de VDAB-tools

Info- & doe-sessie voor werkzoekenden
ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018 Antwerpen
Inschrijven: 03 220 66 13
adviespunt.antwerpen@abvv.be

4 april

Militanten & familiedag

ABVV-regio Antwerpen
De Schorre, Boom

Meer info?

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

Volg ABVV-regio Antwerpen en
ABVV Mechelen-Kempen op



Seniorenverblijf voorjaar 2020: Floreale Club Blankenberge

Gepensioneerden- en bruggepensioneerdenwerking
Algemene Centrale Brussel -Vlaams Brabant.



Foto florealgroup.be

De gewestelijke bruggepensioneerden- en gepensioneerdenwerking van de Algemene Centrale afdeling Brussel-Vlaams Brabant organiseert een jaarlijkse ontspanningsweek voor de leden-senioren van maandag 4 mei 2020 om 16.30u tot vrijdag 8 mei 2020 om 10u in het vakantiecentrum Floreal Club Blankenberge. Schrijf je snel in en ga mee naar zee.

€235 per persoon voor leden
van de Algemene Centrale

€285 per persoon voor niet-leden

Supplement eenpersoonskamer:
€12,50 per persoon/nacht

Opgelet:
Het aantal plaatsen is beperkt! Wacht dus niet te lang met inschrijven.



INSCHRIJVING SENIORENWEEK A.C. BRUSSEL-VLAAMS BRABANT

Naam: _____

Adres: _____

Lidnummer bij de Algemene Centrale Brussel-Vlaams Brabant: _____

Schrijft in voor de seniorenweek van 4 mei 2020 tot 8 mei 2020 met personen en stort de som van € op rekeningnummer **BE03 8774 6066 0184** van de Algemene Centrale Brussel-Vlaams Brabant en dit vóór **10 maart 2020**.

Gelieve deze inschrijvingsstrook terug te sturen naar: Maria-Theresiastraat 113, 3000 Leuven of Watteestraat 2-8, 1000 Brussel.

Agenda

LIMBURG

ACOD

Zaterdag 29 februari

Brug van Vroenhoven

- Bezoek aan het belevingscentrum met gids, met aandacht voor de geschiedenis van de brug tijdens de Tweede Wereldoorlog, de binnenvaart, de kanalen en het leven van dieren en planten
- Start om 10u, einde om 12u
- Gratis inkom, met traktatie
- Parkeergelegenheid aan de brug, Maastrichtersteenweg 212, 3770 Vroenhoven
- Inschrijven via limburg@acod.be of op 011 30 09 70

DE GEBUREN

Zaterdag 29 februari

Schrikkelborrel

- Open avondactiviteit op de schrikkeldag van 19 tot 22u. Geniet van een sfeervol natuurdecor met belichting, knisperende vuurtjes en animatie, een live optreden van de Knappe Koppen, een gezellige babbel met mekaar onder het genot van een drankje en een hapje.
- Gratis deelname
- Iedereen welkom in en om café De Plas, domein Kelchterhoef
- Meer info via stijnvandingenen@hotmail.com of op 0475 97 19 1

LINX+ GENK I.S.M. ACLI WATERSCHEI

Vrijdag 6, zaterdag 7 en zondag 8 maart

150 jaar Sociale strijd in liederen & beeld

- Vrijdag vanaf 19u: Expo, strijdlieder met Wim Cassiers, optreden van Koor Kantikune
- Zaterdag vanaf 14u: Expo. Vanaf 19u: theater 'Brood en Rozen' door Vuile Mong, optreden van het Cité Koor
- Zondag vanaf 14u: doorlopend Expo
- Expo is gratis. Voorstelling €5/avond
- Zaal Casino in Waterschei

- Meer info bij Bernard Glowacki (0498 50 34 81 glowackibernard@gmail.com) of Rina Simons (0497 82 88 19 - rina.simons54@gmail.com)



'T CABALJON

Zaterdag 7 en zondag 8 maart

2-daags eetfeest

- Zaal Lentedreef, Houthalen-Oost: zaterdag van 17 tot 20u en zondag van 11.30 tot 14u en van 16 tot 20u
- Per persoon: mosselen €19, zalmschotel €15, vispasteitje €15, halve haan €12, vidé €12, goulash €12, vegetarische schotel €12
- Kindermenu: 1/2 mosselen €10, 1/2 vidé €7, 2 hamburgers €6, dame blanche €3, chocolademousse €2, kinderijsje €1
- Kaarten verkrijgbaar bij Myriam Bellio (Halstraat 1 A, 0499 51 17 09), Guido Bulen (Lentedreef 1, 0479 21 60 43), Mathy Stamatios (Sleedorenstraat 60, 0475 70 16 02) en al onze bestuursleden

CARPE DIEM

Zaterdag 14 maart: Lasagne Feest

- Gezellig samenzijn en genieten van elk moment. Dit jaar hebben we gekozen voor lekkere lasagne en een dessert
- Prijs: €12/persoon
- Afspraak om 18u, zaal Kempengalm, Nieuwe Kempen 52/1, Genk, einde om 22u
- Info en inschrijvingen via wasil.tokarek@gmail.com of op 011 52 35 36 (liefst na 18u)

ACOD-IDÉÉ-CAFÉ

Maandag 23 maart: Filosoof Jan Leyers 'Allah in Europa'

- Jan Leyers studeerde in 1980 af als licentiaat filosofie aan de RUGent. Elke dag staan de opiniepagina's er vol van, de islam in Europa, maar slechts één man ging erop uit om deze

INFO-SESSIE JOBSTUDENTEN

JOIN US! **20 MAART** ABVV HASSELT (G. ROPPESINGEL 55)
19:00 - 19:45

VOOR OUDERS & STUDENTEN
INSCHRIJVEN VIA JONGEREN.LIMBURG@ABVV.BE



wereld met eigen ogen te onderzoeken. Een queeste naar het gezicht van de islam in Europa

- Groeit er zo iets als een Europese versie van de islam? Willen de moslims dit en valt het alom heersend wantrouwen jegens de islam te overwinnen?
- Zaal Hazelaar, Merellaan 17, 3500 Hasselt, start 19u, einde om 21.30u
- Gratis inkom
- Inschrijven via [limburg@acod.be](mailto: limburg@acod.be) of op 011 30 09 70

VLAAMS-BRABANT

WERKEN MET ONLINE VDAB TOOLS

Diest: 2 maart, van 9.30u tot 12u

Vilvoorde, 5 maart, van 9.30u tot 12.30u (voor anderstaligen)

Neerwinden: 9 maart, 9.30u tot 12u

Halle, 12 maart, van 9u tot 12u

Leuven: 13 maart, van 9.30u tot 12.30u

Vilvoorde, 13 maart, van 9u tot 12u

- Tijdens deze opleiding leer jij de weg vinden op de website van VDAB en in 'Mijn loopbaan', wat de VDAB van je verwacht m.b.t. de opvolging en beheer van je online dossier, dat online tools je zoektocht naar werk kunnen vergemakkelijken (online vacatures, e-coaching, vlot solliciteren ...) en hoe je online dossier 'Mijn loopbaan' gelinkt is aan jouw VDAB-begeleiding. Welkom na inschrijving.
- Info en inschrijvingen: ABVV Loopbaanadvies, 016 28 41 47 of 02 751 90 81, loopbaanadvies.vlbr@abvv.be

VORMING SOCIALE VERKIEZINGEN VOOR ERVAREN KANDIDATEN

- **Brussel - 16, 17, 18, 23 en 24 maart (groep 6)**
- Nieuwe kandidaten maken kennis met het ABVV en met het syndicaal werk in de bedrijven. Je praat met andere kandidaten over de uitdaging die je te wachten staat en keert terug naar je bedrijf met heel wat praktische tips. We bereiden je voor op de eerste vergaderingen na de sociale verkiezingen. De bevoegdheden van de OR, het CPBW, het opstellen van een huiselijk reglement en vergadertechnieken komen hier aan bod.

- Inschrijven? Neem contact op met je secretaris of check www.abvv-vlaamsbrabant.be
- Meer info via vorming.vlbr@abvv.be

THEMAVORMING: BURN-OUT EN RE-INTEGRATIE

- **Leuven - 30 en 31 maart**
- We belichten het verband tussen arbeid en ziekte op bedrijfsniveau. De deelnemers wisselen concrete ervaringen uit hun respectievelijke bedrijfscontext uit. We bespreken cases en we gaan na welke de wettelijke bepalingen zijn rond ziekte en re-integratie. We praten over psychosociale risico's en hoe daar als delegatie mee om te gaan. Welke hefboomen kunnen delegaties gebruiken in het CPBW?
- Inschrijven? Neem contact op met je secretaris of check www.abvv-vlaamsbrabant.be
- Meer info via vorming.vlbr@abvv.be

DAGUITSTAP ABDIJ VAN MAREDSOUS & DE MOSTERDFABRIEK BISTER L'IMPÉRIALE

3 maart

- We starten de dag met een begeleid bezoek aan de Benedictijner-abdij van Maredsous. Nadien nemen we een kijkje in de productie-werkplaatsen waar we alles te weten komen over de mosterd, pickles en fijne groentjes van Bister. We sluiten de dag af in brouwerij 'La Caracole'.
- Prijs: €55/persoon, inclusief busvervoer
- Info en inschrijvingen: 016 27 18 89, senioren.vlbr@abvv.be

SPEKTAKELMUSICAL 40-45: LAATSTE TICKETS

- Linx+ neemt je mee naar een spektakelmusical van wereldklasse. Al meer dan 650.000 tickets gingen over de toonbank. Mis het niet.
- Vliegtuigen, een trein en een boot op de scène, grote ledschermen, schietpartijen, hardhandige ondervragingen, bewegende tribunes: aan spektakel en levensechte beelden geen gebrek. Door combinatie van een aangrijpend liefdesverhaal en prachtige muziek, word je als toeschouwer helemaal mee in het verhaal gezogen.
- Wil je met ons mee? Jij hoeft je geen zorgen te maken over het reserveren van tickets of het vervoer. Laat dat maar aan ons over. Het enige wat je moet doen is achterover leunen en genieten.

Zondag 29 maart,

namiddagvoorstelling 14-17u

- Studio 100 Pop-Up theater, Schoonmansveld 18, 2870 Puurs
- Prijs: €81 (inclusief busvervoer)
- Inschrijven: 016 27 18 89 of vlaamsbrabant@linxplus.be
- Extra info: check de website voor het busvervoer en de opstapplaatsen in Assent, Leuven en Vilvoorde: www.linxplus.be/activiteiten



BRUSSEL

WORKING CLASS LIVE

Donderdag 12 maart

- Muzikale Wedstrijd van de Brusselse ABVV - Jongeren
- AB Club, Ancienne Belgique (Anspachslaan 110, Brussel)
- Gratis inkom - 19u
- Zie pag. 14

BEZOEK FORT VAN BREENDONK EN KAZERNE DOSSIN

Zondag 15 maart

- Bewustmakingsdag over extreemrechts
- €8, gratis voor jongeren, gepensioneerden en werkloze leden van ABVV
- Info bij Martine Chavatte op 02 539 88 08
- Georganiseerd door Centrale Culturelle Bruxelloise vzw, met steun van ABVV-Brussel en de Federatie Wallonië-Brussel



HEB JE EEN VRAAG? WE HELPEN JE GRAAG

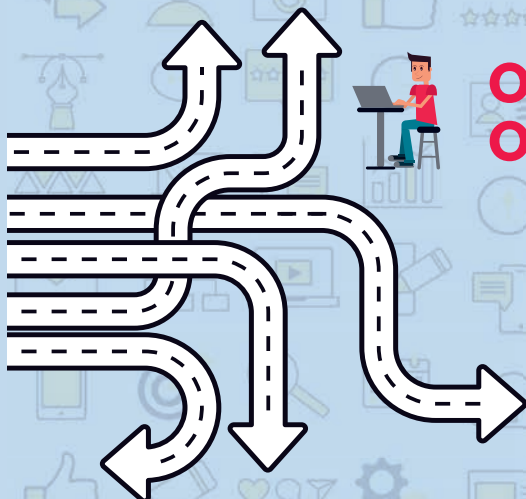
● BEREIK ONS VIA:



1 TELEFOONNUMMER:
053 78 78 78



1 MAIL ADRES:
OVL@ABVV.BE



**OF KOM LANGS IN 1 VAN
ONZE 18 KANTOREN**

IETS NODIG? WE HELPEN JOU & JE MOET JE NIET VERPLAATSSEN

● DOCUMENTEN BESTELLEN EENVOUDIG EN SNEL!



Blauwe stempelkaarten, documenten C3-deeltijds, klevers, duplicaten van fiscale fiches, bewijs lidmaatschap, attest ontvangen uitkering of zo nodig?

SCAN deze QR code! Of surf naar onze website.

En de documenten worden gratis naar jou thuis gezonden.



Meer info?
abvv-oost-vlaanderen.be

Facebook.com/ABVVOVL



Agenda

ABVV Oost-Vlaanderen

Houtmarkt 1, Aalst - Vrijdagmarkt 9, Gent - Vermorgenstraat 9, Sint-Niklaas
Dijkstraat 59, Dendermonde - Stationsstraat 21, Ronse

PROVINCIALE ACTIVITEIT

Seniorenreis - 5-daagse busreis naar Sauerland (Duitsland)

Zondag 13 september tot donderdag 17 september 2020

- Dubbel: €395/persoon
- Opstapplaatsen: Ronse, Gentbrugge, Belsele, Beveren, Sint-Niklaas, Dendermonde en Aalst
- Inlichtingen en inschrijvingen bij Glenda (053 727 824 of glenda.vanimpe@linxplus.be)

AALST

Workshop 'Werken met VDAB tools' Dinsdag 10 maart - 9.30u

- 'Mijn loopbaan' is het online dossier van een werkzoekende bij de VDAB. Ben je nog niet mee? Kom dan naar onze workshop.
- ABVV, Houtmarkt 1. Inschrijven via carla.vancaekenberghe@abvv.be

Workshop Online solliciteren Dinsdag 17 maart - 9.30u

- We geven je tips om online jouw ideale job te vinden.
- ABVV, Houtmarkt 1. Inschrijven kan via carla.vancaekenberghe@abvv.be

Lenteshow met Sergio, Johan Veugeliers, Bart Boullart en Jennifer Berton Donderdag 19 maart

- Feestcomplex Europa, Steenweg 18a, 9661 Brakel, Parike
- €45 voor leden, €48 voor niet-leden, inschrijven en betalen voor 16 maart 2020
- Opstapplaatsen: 9.45u in Sint-Niklaas (Hotel Serwir), 10.30u in Dendermonde (parking De Bruynkaai), 11u in Aalst (café Volkshuis, Houtmarkt 1)
- Info en inschrijvingen op 053 727 824 of via glenda.vanimpe@linxplus.be

ZOTTEGEM

Workshop Digitaal stempelen? Dinsdag 3 maart - 9u-12u

- Ben je volledig werkloos? Dan kan je je stempelkaart digitaal invullen. In de workshop tonen we je in tien minuten hoe je ermee aan de slag gaat. Je krijgt er een gratis ID-lezer bovenop.
- ABVV, Arthur Scheirisstraat 16. Meer info via tom.bodyn@abvv.be

Tips en technieken tegen het alledaagse vergeten Vrijdag 27 maart - 14u

- Infonamiddag met tips en technieken tegen alledaags vergeten
- Het Volkshuis, Markt 8, Zottegem
- Aanvang om 14u met koffie en gebak
- €3 voor leden, €4 voor niet-leden
- Inschrijven voor zondag 22 maart bij Herman De Loor (09 360 29 31) of bij Chris De Guisme (09 360 50 14).

DENDERMONDE-WETTEREN

Bezoek aan De Strohoeve, de stoeterij van Willy Naessens en stokerij Filliers Dinsdag 21 april

- Opstapplaatsen: 8.30u in Dendermonde (De Bruynkaai), 9u in Wetteren (Stationsplein)
- €45 voor leden, €48 voor niet-leden, een groot stuk van de inkom wordt geschonken aan een goed doel
- Inschrijven en betalen vóór 10 april op rekening van ABVV-senioren Oost-Vlaanderen: BE 35 8792 1685 0137 met vermelding Strohoeve 210420
- Meer info op 052 21 05 10 of via william.van.gasse@skynet.be

Driedaagse uitstap naar de Duitse Eifel Dinsdag 5 mei tot donderdag 7 mei

- €205 voor leden, €220 voor niet-leden, geen toeslag voor eenpersoonskamer

- Info en inschrijven: william.van.gasse@skynet.be, 052 21 05 10 of sabrina.meijs@linxplus.be, 052 25 92 85

SINT-AMANDSBERG

Workshop Digitaal stempelen? Doen! Dinsdag 3 maart - 9u-12u

- Volledig werkloos? Dan kan je je stempelkaart digitaal invullen. In de workshop tonen we je in tien minuten hoe je ermee aan de slag gaat. Je krijgt er een gratis ID-lezer bovenop.
- ABVV, Alfons Braeckmanlaan 167. Meer info via sofie.dhooge@abvv.be

Workshop 'Werken met VDAB tools' Vrijdag 6 en 13 maart - 9.30u

- 'Mijn loopbaan' is het online dossier van een werkzoekende bij de VDAB. Ben je nog niet mee? Kom dan naar onze workshop.
- ABVV, Vrijdagmarkt 9. Inschrijven via sofie.dhooge@abvv.be

Ontbijt met een Rebel Zondag 8 maart - 9u

- Fernandezzaal, Ons Huis, Vrijdagmarkt 9, ingang Meerseniersstraat
- Geniet van een heerlijk ontbijt terwijl je luistert naar Rebellen die in alle hoeken van de wereld een strijd voeren voor gelijke genderrechten
- Info en inschrijven: hendrik.braet@linxplus.be

Workshop Online solliciteren Donderdag 12 en 19 maart

- Solliciteren gebeurt steeds meer online. We geven je tips om online jouw ideale job te vinden.
- ABVV, Vrijdagmarkt 9. Inschrijven via sofie.dhooge@abvv.be

Bezoek Dossin-kazerne (Mechelen) Donderdag 19 maart

- Samenkomst aan de kazerne Dossin om 13.30u
- €14, te storten op rekening BE52 8776 3986 0109
- Info en inschrijven via de.brug.gent@gmail.com of op 0477 38 62 21

LOKEREN

Workshop Digitaal stempelen? Doen! Woensdag 4 maart - 9u-12u

- Volledig werkloos? Dan kan je je stempelkaart digitaal invullen. In de workshop tonen we je in tien minuten hoe je ermee aan de slag gaat. Je krijgt er een gratis ID-lezer bovenop.
- ABVV, Schoolstraat 22. Meer info via coen.roosenstein@abvv.be

NINOVE

Workshop Digitaal stempelen? Doen! Maandag 2 maart - 15u-17u

- Volledig werkloos? Dan kan je je stempelkaart digitaal invullen. In de workshop tonen we je in tien minuten hoe je ermee aan de slag gaat. Je krijgt er een gratis ID-lezer bovenop.
- ABVV, Onderwijslaan 33. Meer info via carla.vancaekenberghe@abvv.be

RONSE

Workshop Online solliciteren Donderdag 27 februari en 27 maart - 9.30u

- Solliciteren gebeurt steeds meer online. We geven je tips om online jouw ideale job te vinden.
- ABVV, Stationstraat 21. Inschrijven via tom.bodyn@abvv.be

Hutsepot Zondag 15 maart

- ABVV, Stationsstraat 21, 9600 Ronse om 11.30u
- Hutsepot €16; vis- en vleeschotel €18
- Info bij Marcel Vandenhecke (055 21 50 29) of het Linx+-secretariaat bij Christine (055 33 90 06 of christine.geenens@linxplus.be)

Lenteshow in Brakel Donderdag 19 maart

- Feestcomplex Europa, Steenweg 18a, 9661 Brakel, Parike
- €35
- Eigen vervoer voorzien
- Inschrijven en info bij Marcel Vandenhecke (055 21 50 29) of Christine (055 33 90 06 christine.geenens@abvv.be tussen 9u en 12.30u)

Workshop 'Werken met VDAB tools' Vrijdag 20 maart - 9.30u

- 'Mijn loopbaan' is het online dossier van een werkzoekende bij de VDAB. Ben je nog niet mee? Kom dan naar onze workshop.
- ABVV, Stationstraat 21. Inschrijven via tom.bodyn@abvv.be

Wijn maken en proeven

Woensdag 25 maart - 14u

- ABVV, Stationsstraat 21, Ronse, 14u
- Op een professionele manier legt André ons uit hoe we de eerste stappen zetten om zelf wijn te maken
- Gratis deelname
- Inschrijven bij: André De Meue (055 21 49 46) of Marcel Vandenhecke (055 21 50 29)

Info 'Aan het werk met een interimcontract'

Vrijdag 27 maart - 9.30u

- Werk je als interim of wil je via een interimkantoor werken? Ontdek alles over je arbeidscontract, proefperiode, ziekte, verlofdagen en premies en sta niet langer voor verrassingen.
- ABVV, Stationstraat 21. Inschrijven via tom.bodyn@abvv.be

SINT-NIKLAAS

Workshop 'Werken met VDAB tools' Woensdag 4 maart - 14u

- 'Mijn loopbaan' is het online dossier van een werkzoekende bij de VDAB. Ben je nog niet mee? Kom dan naar onze workshop.

- ABVV, Vermorgenstraat 9. Inschrijven via coen.roosenstein@abvv.be

Workshop Online solliciteren Woensdag 18 maart - 14u

- Solliciteren gebeurt steeds meer online. We geven je tips om online jouw ideale job te vinden.
- ABVV, Vermorgenstraat 9. Inschrijven via coen.roosenstein@abvv.be

In het Volkshuis: "Ik ben Ilona"

Donderdag 19 maart - 19u

- Het levensverhaal van een jonge, charmante vrouw die na de oorlog een nieuw leven opbouwt. Ze begint een lingeriezaak, geen gewoon gebeuren in die jaren.
- €2, inclusief drankje
- Meer info via sabrina.meijs@linxplus.be of op 03 760 04 28

Info 'Aan het werk met een interimcontract'

Woensdag 25 maart - 9.30u

- Werk je als interim of wil je via een interimkantoor werken? Ontdek alles over je arbeidscontract, proefperiode, ziekte, verlofdagen en premies en sta niet langer voor verrassingen.
- ABVV, Vermorgenstraat 9. Inschrijven via coen.roosenstein@abvv.be

BUITENLANDSE REIS

Kusadasi-Turkije

- Kusadasi is een badplaats in West-Turkije
- 10 dagen en 9 nachten all-inclusive
- Prijs voor dubbels: €1.099/persoon
- Supplement single: €327
- Inschrijvingen en info bij via glenda.vanimpe@abvv.be of op 053 727 824

Agenda

Activiteiten met Linx+

Voor de ondersteuning van de afdelingen kan je beroep doen op de regionale medewerker.

Marc Bonte - marc.bonte@linxplus-wvl.be - Rijselsestraat 19, 8500 Kortrijk - 056 24 05 37
 Op afspraak: Zilverstraat 43, 8000 Brugge
 J. Peurquaetstraat 27, 8400 Oostende
 Zuidstraat 22/22, 8800 Roeselare



 BEDANKT ACHIEL!

CULTURELE CENTRALE LAUWE
De Rode Loper - 31 mei

- Jaarlijkse wandeltocht
- Verschillende lengtes mogelijk (6, 12, 18 of 24 kilometer), voor de geoefende wandelaar en starters
- €15/persoon
- Info en inschrijven via stap.vooruit@yahoo.be of op 0498 15 27 74

ACHTURENCULTUUR
Russische poëzie-carrousel - 7 maart

- Iedereen welkom op de poëzieavond: werken van Konstantin Simonov, Mayakovski en andere dichters uit de Sovjet-Unie
- Afspraak om 20u in de zaal van de Unie der Zorgelozen (Pluimstraat 7, Kortrijk)
- Inschrijven via frank.mullenman@telenet.be of op 0486 67 44 54

DE BRUG KORTRIJK
Weekend Barkentijn - 20 maart

- Jaarlijkse uitstap naar Barkentijn
- Aankomst vanaf 17.30u, vertrek naar huis op zondag 22 maart na de lunch
- Prijs: €117/persoon
- Toiletgerief en handdoeken zelf voorzien
- Inschrijven verplicht via sinnaeve.eddy@gmail.com of op 0486 23 31 97 vóór 28 februari

Inspiratieavond

Hoe maken we het klimaatbeleid sociaal rechtvaardig?



Wat is de relatie tussen de klimaatontwrichting, armoede en ongelijkheid? Hoe zorg je voor een eerlijk en doortastend klimaatbeleid dat tegelijk sociaal rechtvaardig is? Want een economische transformatie zal noodzakelijk zijn om de klimaatdoelstellingen te halen. Het goede nieuws is dat die transitie ook het leven van de overgrote meerderheid van de mensen kan verbeteren.

Op 25 maart geeft **Sacha Dierckx (Denktank Minerva)** de voorzet. Hij schetst de hoofdlijnen van het boek 'Klimaat en sociale rechtvaardigheid' dat in 2019 bij Denktank Minerva verscheen. Daarna gaan we in enkele korte debatten dieper in op de verhouding tussen armoede en klimaat. En welke rol speelt het bedrijfsleven in deze transitie?

Tijdens deze avond voeren we het maatschappelijke debat voorbij de valse tegenstellingen. We tonen goede

voorbeelden en reiken gefundeerde voorstellen aan voor sociaal rechtvaardige ecologische maatregelen.

Gast sprekers

- Vanya Verschoore (Arbeid & Milieu)
- Isabel Maes (ATD Vierde Wereld)
- Gwen Declercq (HR Directeur BOSS paints)
- Moderator: Jan Timmerman (Vormingplus)

Praktisch

- 25 maart om 19u
- Kortrijk, locatie te bepalen

Een organisatie van Arbeid & Milieu, ACV, ABVV, Streekfonds West-Vlaanderen en Vormingplus MZW, in samenwerking met beweging.net.

➔ **Meer informatie binnenkort**
via www.facebook.com/abvwwvl

Week van de Delegee



Wist je dat je met een vakbond op je bedrijf minder kans maakt om ontslagen te worden als je zwanger wordt. Of dat in landen met sterke vakbonden de ongelijkheid veel lager ligt dan in landen waar vakbonden onderdrukt worden?

Van 2 tot 6 maart vieren we Week van de Delegee. Iedere dag lanceren we een weetje waarom het beter is een sterke vakbond te hebben in je bedrijf en in de maatschappij. Volg, like en deel ze via onze Facebook-pagina.

➔ www.facebook.com/abvwwvl

Stress op het werk

Aanpakken voor je collega's, het kan met het ABVV

Stress op het werk, alle werknemers zijn er slachtoffer van. Eén werknemer op drie ondervindt een problematische werkdruk. Vier werknemers op tien ervaren een problematische psychische vermoeidheid.

De cijfers zijn hallucinant. Werken is voor velen geen pretje, terwijl werkgevers er wel voor kunnen zorgen dat het een stuk aangenamer kan.

Positief en negatief

Er bestaat positieve stress, zoals supporteren voor je voetbalploeg, een gezelschapsspel willen winnen ... Maar stress kan ook minder prettig zijn: hoge werkdruk, gevaarlijke werksituaties, ploegenwerk. Die negatieve stress is er soms wel 38 uur per week.

Je lichaam kent geen verschil tussen leuke of onaangename stress is: je bloeddruk verhoogt, hartritme gaat omhoog, spijsvertering valt stil ... Op lange termijn is dat heel ongezond. Je kan ziek van worden of er zelfs vroegtijdig door sterven.

Daarom zetten we als ABVV sterk in op stresspreventie op het bedrijf. De drie overlegorganen (comité voor preventie en bescherming op het werk, de ondernemingsraad en syndicale delegatie) zijn de plaatsen waar je als ABVV-militant aan de slag kan voor stresspreventie.

Eenvoudig is het niet. Werkgevers willen liever niet te veel bemoeienissen over arbeidsorganisatie, uurroosters, werkdruk, productiviteit, flexibiliteit. Maar het is zeker mogelijk.

Peter Degrijze, delegee bij Sedac-Mecobel, een metaalbedrijf uit Wevelgem, werkt sinds jaren met zijn ABVV-collega's rond de stressproblematiek in zijn bedrijf, en met succes.

Waarom beslisten jullie als ABVV ploeg om rond stress te werken?

Peter: "Er was een hoge werkdruk en de collega's moeten steeds langer werken. Wil je lang kunnen werken, dan is werkbaar werk de eerste stap. Op de manier zoals het vroeger liep was dat niet mogelijk. Stress is één van de belangrijke zaken, samen met ergonomie."

Hoe reageerde de werkgever in de beginfase? Wilde die zomaar meestappen?

"De werkgever was in de beginfase heel afkerig, maar wij organiseerden een bevraging. Aan die bevraging deden alle werknemers mee, arbeiders en bedienden. De werkgever schrok van de slechte resultaten, en met deze resultaten in de hand werd een actieplan opgemaakt. Dat actieplan was gezamenlijk, van het ABVV, de preventieadviseur en de werkgever. In het volledige project werden alle collega's steeds heel snel geïnformeerd en werd hun mening gevraagd en meegenomen."

Moesten jullie dit helemaal op jullie eentje doen of kregen jullie steun uit het ABVV?

"We stonden er zeker niet alleen voor, we kregen veel steun van onze vakbondssecretarissen van ABVV Metaal en ook van de dienst diversiteit. Maar ook de collega's op de werkvloer stonden achter ons."

"Ondertussen nam ik ook deel aan een lerend netwerk van de vormingsdienst, waardoor onze syndicale ervaringen bij Sedac-Mecobel ook ABVV-delegee's uit andere bedrijven een duw in de rug geven."

Welke positieve stappen werden gezet om de stress voor de collega's te verminderen?

"Er werd op twee kanten gewerkt want werkbaarder werk is zowel stress als ergonomie verbeteren. Er werd theoretisch gewerkt, zoals aanpassingen in het arbeidsreglement en besprekingen in het CPBW en de OR. Daarnaast werden praktische aanpassingen op de werkvloer ingevoerd: aangepaste werkmethoden, aanpassen van productiecijfers, 'leeftijdsbewust personeelsbeleid', inzet van een arbeidsanalist die collega's op de werkvloer bijstaat, maatwerk per functie en per werkpost ... Door deze aanpassingen daalde het aantal ziektedagen, zijn de collega's beter gemotiveerd en voelen ze zich veel beter."

Welke tips kun je geven aan andere ABVV militanten om te werken rond stress op het werk?

"Zorg voor een sterke basis bij de collega's op de werkvloer van bij de eerste stapjes bij stressbeleid. Zorg dat je collega's continu op de hoogte zijn van waar je mee bezig bent en achter de ABVV-delegatie staan. Wees duidelijk bij je collega's, zeg zowel wat goed loopt als wat minder goed loopt. Werken rond stressvoorkoming doe je voor je collega's en niet voor jezelf." ■

20% EEN AUTOVERZEKERING NODIG? WACHT NIET LANGER, BESPAAR NU!



TIJDELIJKE ACTIE

20% KORTING GEDURENDE HET EERSTE JAAR OP DE:

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

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

U betaalt 20 % minder op de Burgerlijke Aansprakelijkheid, de Mini Omnium en/of de Maxi Omnium indien u een contract onderschrijft van 01/01/2020 t.e.m. 30/04/2020.

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