

# De Nieuwe Werker

magazine



# Hoe gaan we om met de stijgende prijzen?

**ABVV**

**#1** JANUARI 2022

Tweemandelijks | Jaargang 77


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


AFGIETKANTOOR: Charleroi X - P919592  
Ed. Antwerpen

Loopbaan-  
begeleiding

Barometer

10  
pensioenvragen

 @vakbondABVV

 vakbondABVV

 ABVV/FGTB

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

 Aboneer je  
op de nieuwsbrief  
**www.abvv.be**

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

 De Nieuwe Werker  
Magazine online  
**www.denieuwewerker.be**



## COLOFON

**Hoofdredacteur:** Geeraard Peeters

**Secretariaat :** 02 506 82 45

**Abonnementen:** 02 506 82 11

De Nieuwe Werker, Hoogstraat 42,  
1000 Brussel - DNW@abvv.be

**Layout:** www.ramdram.be

**Werken mee aan dit nummer:**

Sam Ampoorter - Céline Boogaerts -  
Emilie Brandt - Sarah Buyle - Alissa De  
Ceuninck - Karen De Pooter - Mariëlle  
Degeeter - Freya Dhooghe - Arnaud  
Dupuis - Antonina Fuca - Ioanna  
Gimnopoulos - Annelies Huylebroeck -  
Thomas Keirse - Mada Minciuna -  
Dania Paternini - Nina Schwab - Denis  
Selimovski - Pieter Staes - Aurélie  
Vandecasteele - Santiago Ayllon (logo  
De Nieuwe Werker)

# De Nieuwe Werker

magazine

## ACTUALITEIT

In beeld .....	4
Snelnieuws .....	5
Jouw pensioen: 10 vragen en antwoorden .....	6-7
Sociaal-economische barometer .....	8-9
Wandel mee door de sociale geschiedenis .....	10
Nieuw hoofdstuk voor de seniorenwerking .....	11
We zetten druk op het SWT-statuuut .....	12
Weet jij wat uit de schouw van jouw bedrijf komt? .....	13
Etnostratificatie van de arbeidsmarkt .....	14

## DOSSIER INFLATIE

<b>Hoe gaan we om met de stijgende prijzen? .....</b>	<b>15-19</b>
---	--------------

Vraag & Antwoord:

Omstandigheidsverlof of 'klein verlet' .....	20
--	----

## JOUW CENTRALE

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

<b>JOUW REGIO .....</b>	<b>33-35</b>
-------------------------	--------------

## OMICRON

# Waakzaamheid, geen paniek

Je las het misschien al in de pers: het ABVV was de enige vakbond die in de Groep van Tien een tekst weigerde die de werkgevers meer flexibiliteit bood in geval van massaal oplopende afwezigheden door corona. Iedereen tekende, behalve het ABVV ...

We hebben nochtans onderhandeld om te proberen tot een akkoord te komen. Voorwaarde was natuurlijk wel dat het akkoord doelgericht, evenredig en meetbaar was en, vooral, besproken in de sectoren. We wilden in geen geval toegeven aan paniek. Het is zinloos de flexibiliteitsluizen open te draaien wanneer dat niet nodig is.

**GEEN CONCRETE GEGEVENS**

Op het moment van de onderhandelingen waren er geen indicaties dat er een probleem van oplopende afwezigheden door hoge besmettingscijfers zou ontstaan. In ieder geval geen onoverkomelijk probleem. Verschillende paritaire comités kwamen de afgelopen dagen bijeen. Geen van hen verzocht om een uitzonderingsplan voor de aanpak van corona-afwezigheid. Zelfs al zouden de afwezigheidscijfers nog sterk oplopen, dan volstaan de huidige systemen al om dit op te vangen.

Er bestaan overigens geen officiële statistieken over deze afwezigheden en de toekomstige ontwikkeling ervan. Waarop is deze tekst dan gebaseerd? Het heeft er alle schijn van dat hier één en ander "uit de losse pols" wordt doorgevoerd. Dit is verontrustend, aangezien de regering had beloofd objectieve gegevens te verstrekken alvorens een beslissing te nemen. Iedereen tekende, behalve het ABVV ...



Thierry Bodson  
Voorzitter

**GEEN KLEIN BIER**

Het ging hier niet om pietluttigheden, maar wel om de mobilisatie van gepensioneerden, studenten, tijdelijk werklozen, enzovoort. We hebben het over het verhogen van de werktijden van studenten, het combineren van lonen en uitkeringen ... Dit akkoord zou enkele belangrijke pijlers van het arbeidsrecht op de schop doen. De tekst zou de werkgevers quasi volledige bevoegdheden verstrekken.

Er is geen sprake van een minimumdrempel van afwezigheid door ziekte om het proces van bijkomende flexibilisering in gang te zetten. Geen enkel voorafgaand overleg is nodig. Als er een vakbondsdelegatie in het bedrijf aanwezig is, zal die louter worden "geïnformeerd", op de hoogte gebracht.

De overeenkomst bepaalt dat tot eind februari van deze uitzonderlijke maatregelen gebruik kan worden gemaakt. Maar wat komt er daarna? Welk precedent schept dit met het oog op een onvoorspelbare post-corona-toekomst?



Miranda Ulens  
Algemeen secretaris

**WERKGEVERSAGENDA**

We zien vooral dat de besmettingspiek met de omicronvariant door werkgevers wordt aangewend om hun eisen door te drukken. Op 10 december vorig jaar stuurden de werkgevers de regering al een brief. Die bevatte de belangrijkste elementen van het akkoord dat wij vandaag verwerpen.

Wij stelden deze praktijken al enkele weken geleden aan de kaak. Toen versoepelde de regering de quarantainemaatregelen op eenvoudig verzoek van de werkgevers en zonder enig overleg met de werkweld. Wij willen niet dat nu hetzelfde gebeurt. Op grond van een twijfelachtige vrees voor oncontroleerbaar oplopende afwezigheden moet de arbeidswetgeving plots soepeler. Dit is onaanvaardbaar. En toch tekende iedereen, behalve het ABVV ...

**ANTICIPEREN, NIET PANIKEREN**

Anticiperen is essentieel in deze crisis. Maar voordat we studenten meer laten werken en gepensioneerd terugroepen, zijn andere maatregelen mogelijk. Waarom zouden deeltijdse werknemers niet de mogelijkheid krijgen om langer in het bedrijf te werken? Of de toegang tot werk vergemakkelijken voor werkzoekenden en migranten zonder papieren die over de vereiste kwalificaties beschikken?

Anticiperen betekent ook maatregelen nemen om besmetting op de werkplek te voorkomen. Dit krijgt vandaag nog onvoldoende aandacht.

We leven al twee jaar met dit virus en zijn varianten. De werkweld heeft er alles aan gedaan om het aantal besmettingen te beperken en onze samenleving draaiende te houden. Binnen de sectoren zijn doeltreffende overeenkomsten gesloten en uitgevoerd. Deze expertise is onmiskenbaar, en moet vandaag worden benut. De voorliggende tekst veegt deze inspanningen met één pennentrek van tafel.

Dat wordt dan zonder ons. Ja, iedereen tekende, behalve het ABVV. ◀



## 19 JANUARI, BRUSSEL

Militanten van de Corona Coalitie, waarvan het ABVV lid is, ondernamen een actie aan het kabinet van minister van Financiën Vincent Van Peteghem. Onder zijn bevoegdheid valt bijvoorbeeld de strijd tegen fiscale fraude. De actiegroep eist een ambitieuze belastinghervorming om de wereld duurzamer en rechtvaardiger na de coronacrisis weer op te bouwen.

© Foto's: Arnaud Ghys







**John Crombez @johncrombez**

23/01/2022

*Een deel van je loon wordt rechtstreeks gestort, en als je een normaal leven leidt krijg je het groot deel van de rest later, in pensioen, gezondheidszorgen, en nog heel wat. Dus, nog nooit is er meer dan de helft naar de staat gevloeid, het komt zelfs niet in de buurt.*



**Andrea Della Vecchia @DellaVecchia\_CG**

25/01/2022

Chemie en demografie :

- 1 op de 3 werknemers is ouder dan 50 (vergeleken met 1 op 5 in 2007)
- 86% van de werknemers denkt niet te kunnen werken tot 67

Het werk herdenken in het licht van de demografische uitdagingen is noodzakelijk. #ABVVScheikunde

## NIEUW LOGO, NIEUWE LOOK

Zoals je ziet: De Nieuwe Werker zit in een nieuw jasje. Als extraatje: een volledig nieuw logo op de cover. Vergeet niet dat je De Nieuwe Werker tegenwoordig ook online vindt, op [www.denieuwewerker.be](http://www.denieuwewerker.be). Je kan je er inschrijven voor de digitale nieuwsbrief!

## GEWAARBORGD LOON BIJ ZIEKTE TIJDENS VAKANTIE

Een werknemer die ziek wordt tijdens zijn vakantie, zal de door ziekte verloren vakantiedagen op een later ogenblik kunnen opnemen. Dit zal grotendeels op dezelfde manier moeten gebeuren als bij ziekte buiten een vakantieperiode. De werknemer moet zijn werkgever tijdig verwittigen en een medisch attest overmaken. Ook zal hij aan zijn werkgever moeten laten weten dat hij de dagen wenst over te dragen. Om het de werknemer gemakkelijker te maken de formaliteiten te vervullen, zal een modelformulier worden uitgewerkt. Zijn de formaliteiten vervuld, dan zal de werkgever de vakantiedagen omzetten in ziektedagen en zal de werknemer gewaarborgd loon ontvangen. De werknemer kan de niet-opgenomen vakantiedagen dan later nog opnemen.

## 20% VAN WERKNEMERS GETROFFEN DOOR TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Na het absolute hoogtepunt van tijdelijke werkloosheid in coronajaar 2020, is dit in 2021 gehalveerd. Vorig jaar kregen nog 40 procent van de werknemers te maken met tijdelijke werkloosheid. In 2021 was dit gedaald naar bijna één werknemer op vijf (18%), zo zegt HR-bureau SD Worx. De meest getroffen sectoren: kappers, horeca, evenementen- en luchtvaartsector. Voor bedienden ging het om gemiddeld 1,35 procent van hun werkdagen. Arbeiders brachten gemiddeld 4,12 procent van hun werktijd door in tijdelijke werkloosheid. Een deel van de verklaring ligt erin dat bedienden door de aard van hun werk veel vaker kunnen telewerken dan arbeiders.

## DECENNIUMDOELEN NIET MALS VOOR VLAAMS ARMOEDEBELEID

De Vlaamse armoede blijft rond de tien procent hangen. De armoedeorganisatie Decenniumdoelen stelt dat de Vlaamse regering vooral "armen bestrijdt, in plaats van armoede te bestrijden." Zo'n 850.000 mensen Vlamingen leven onder de armoedegrens. Over heel België zijn er dat meer dan anderhalf miljoen. Het aantal mensen met een leefloon nam in 2020 sterk toe en meer dan ooit moesten mensen een beroep doen op voedselbanken. De wachtlijsten voor sociale woningen worden ook niet korter. Anderzijds willen sommige partijen wel langdurig werklozen verplichten om gemeenschapsdienst te doen. Decenniumdoelen verwijt vooral de Vlaamse regering onvoldoende te doen: "het woord armoede komt amper aan bod en de armoededoelen verdwenen geruisloos uit het beleid."



# VACATURES



## FEDERAAL ABVV ZOEKT (M/V/X)

- Boekhouder
- Solution architect

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

## JOUW PENSIOEN

## 10 vragen en antwoorden



## 1 WAT IS NU EIGENLIJK DE OFFICIËLE PENSIOENLEEFTIJD?

65 jaar. Iedereen kan onafhankelijk van het aantal loopbaan jaren met pensioen gaan op 65 jaar. Pas na 45 volle loopbaan jaren heb je recht op een volledig werknemerspensioen.

Een wet aangenomen door de vorige regering (Michel-I) voorziet de komende jaren een stapsgewijze verhoging van de pensioenleeftijd richting 67 jaar: 66 jaar vanaf 2025, 67 jaar vanaf 2030. De gemiddelde levensverwachting in goede gezondheid bedraagt in België nochtans slechts gemiddeld 65 jaar. Het ABVV wil dan ook de komende jaren de wettelijke pensioenleeftijd terugbrengen naar 65 jaar.

## 2 KAN JE VROEGER STOPPEN DAN OP 65 JAAR?

Ja, indien jouw loopbaan dat toelaat:

op 60 jarige leeftijd na 44 jaar loopbaan

- op 61-jarige leeftijd na 43 jaar loopbaan
- op 62-jarige leeftijd na 43 jaar loopbaan
- op 63-jarige leeftijd na 42 jaar loopbaan

Vroeger stoppen betekent wel dat je pensioen lager ligt!

## 3 HOE ZIT HET NU MET ZWARE BEROEPEN OF BELASTEND WERK?

Zwaar of belastend werk heeft impact op je gezondheid en op je levensverwachting in goede gezondheid. Voorlopig bestaat er voor deze beroepen geen speciale regeling.

Er zijn enkele uitzonderingen:

de zogenaamde 'voordelige tantièmes' voor statutaire ambtenaren, zoals onderwijzend personeel, 'rollend personeel' van de NMBS en vastbenoemde postbodes.

Voor werknemers in de private sector zijn er SWT-stelsels 'zware beroepen'. Dat staat voor 'stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag', in de volksmond beter gekend als 'brugpensioen'.

## 4 IS DE SYNDICALE EIS VAN €1.500 MINIMUMPENSIOEN ONDERTUSSEN GEREALISEERD?

Kort: ja. Het is één van de grootste syndicale overwinning van de afgelopen jaren. Tegen het voorjaar van 2024 stijgt het gewaarborgd minimumpensioen richting €1.584 bruto, voor een alleenstaande neerkomt op ongeveer €1.500 netto. Die stapsgewijze verhoging (+11% in 4 jaar tijd) ligt vast bij wet is dus verworven.

## 5 WELKE VOORWAARDEN ZIJN GEKOPPELD AAN HET MINIMUMPENSIOEN?

In de privé geeft 2/3de van een volledige loopbaan (45 jaar) recht op een gewaarborgd minimumpensioen. Wie 30 jaar loopbaan (inclusief eventuele gelijkgestelde periodes) kan voorleggen, zal minstens 2/3de van het gegarandeerd minimumpensioen ontvangen.

Haal je geen 30 loopbaan jaren? Dan wordt het pensioen gewoon berekend op basis van de tijdens de loopbaan ontvangen inkomsten (inclusief gelijkgestelde periodes), zonder dat het gegarandeerd minimumpensioen van toepassing is.

Gelijkgestelde periodes corrigeren voor periodes van 'pech' (o.a. werkloosheid en ziekte) en valoriseren onbetaalde zorgarbeid (bv. ouderschapsverlof).

Statutaire ambtenaren hebben recht op een gewaarborgd minimumpensioen mits '20 aanneembare dienstjaren'. Dit geldt niet voor contractuele ambtenaren.

## 6 WAT IS DE PENSIOENBONUS?

De pensioenbonus is een financiële stimulans om langer werken te belonen. Wie voldeed aan de voorwaarden voor vervroegd pensioen maar ervoor koos verder te werken, kreeg een 'bonus' in de pensioenberekening. De regering-Michel I schafte de pensioenbonus vanaf 1 januari 2015 geleidelijk af.

De huidige minister van Pensioenen wil die pensioenbonus van €2 bruto per gewerkte dag voor werknemers, zelfstandigen en ambtenaren opnieuw invoeren. Het ABVV staat hier positief tegenover. Wie drie jaar langer doorwerkt zou door de pensioenbonus een wettelijk pensioen ontvangen dat €156 (bruto) hoger ligt.

## 7 WAT TE DENKEN OVER HET DEELTIJDS PENSIOEN?

Het ABVV is geen voorstander van het deeltijds pensioen: een gedeelte van je wettelijk pensioen gecombineerd met een inkomen uit arbeid. Voor de werknemers in de private sector zijn er de zogenaamde 'landingsbanen'. Dit is veel voordeliger dan een deeltijds pensioen.

## 8 ZIJN DE WETTELIJKE PENSIOENEN WEL BETAALBAAR?

Ja, absoluut. De pensioenuitgaven zullen de komende decennia onvermijdelijk stijgen, met ongeveer €14 miljard per jaar tegen 2050, maar de stijgende welvaart maakt dat

ook mogelijk. Voor het ABVV ligt de sleutel in de financiering van de sociale zekerheid. De omvangrijke RSZ-kortingen voor werkgevers (ongeveer €6 miljard) en de alternatieve verloning waar geen normale sociale bijdragen op geheven worden (allerlei cheques, bonussen, opties voor ongeveer €7 miljard), moeten onder de loep genomen worden.

## 9 HOE WIL HET ABVV DE WETTELIJKE PENSIOENEN VERBETEREN?

### Vervangingsratio optrekken

De bruto vervangingsratio (= verhouding loon op einde van de loopbaan t.o.v. wettelijk pensioen) bedraagt gemiddeld 43% voor mannen en 47% voor vrouwen in ons land. Die vervangingsratio's dalen naarmate het loon hoger ligt. Het wettelijk pensioen voor werknemers in de privésector biedt onvoldoende garantie op behoud van de levensstandaard na pensionering. De brutovervangingsratio ligt voor ambtenaren gemiddeld rond de 70%. Het ABVV wil dan ook de pensioenen in de private sector optrekken in de richting van die van de statutaire ambtenaren.

### Berekeningsplafond verhogen

Op korte termijn vraagt het ABVV om het berekeningsplafond voor de werknemerspensioenen in lijn te brengen te brengen met die van de zelfstandigen. In 2020 bedroeg dat loonplafond voor werknemers €60.027 (per jaar). In mensentaal, werknemers betalen sociale bijdragen op hun volledig loon, maar bouwen slechts pensioenrechten op tot dat plafond. Voor zelfstandigen ligt dat loonplafond iets hoger, terwijl ze boven op de beroepsinkomsten boven de €89.362 (bedrag 2021) geen sociale bijdragen betalen. Voor het ABVV is dat een onaanvaardbare discriminatie.

## 10 IS DE TWEDE PENSIOENPIJLER EEN GELOOFWAARDIG ALTERNATIEF?

Bijna twee derde van de Belgische werknemers bouwt op ondernemings- of sectorniveau een aanvullend pensioen op, de zogenaamde tweede pensioenpijler. De modale werknemer had op 1 januari 2020 evenwel amper €3.344 aan pensioenreserve. Dat komt overeen met een extra pensioen van ongeveer €15 per maand. Kortom, voor het gros van de werknemers levert de tweede pijler slechts een aalmoes op.

Het ABVV wil vooral de wettelijke pensioenen (de eerste pijler) versterken. Dit systeem is het meest rechtvaardig en solidair. Wie bijvoorbeeld ziek is, blijft pensioenrechten opbouwen en ook voor periodes van zorgarbeid is er (meestal) een gelijkstelling voorzien. Deze solidariteit is veel minder aanwezig in de tweede pijler. ◀

➔ Je leest de uitgebreide vraag & antwoord op de ABVV-website.

## SOCIAAL-ECONOMISCHE BAROMETER

# Méér samenleving is goed voor ons

Na bijna twee jaar coronacrisis maken we de stand van zaken op. Wie zijn de mensen die onze samenleving recht houden? Wie valt er door de mazen van het net? En wat zijn de kansen die we moeten grijpen om sterker uit deze crisis te komen?



## BUFFERS VOOR DE CRISIS

Onze economie herstelt sneller dan voorzien en zit eind 2021 reeds boven het pre-corona niveau. Dit heeft allereerst te maken met onze gezondheidszorg. We krijgen hier waar voor ons (belasting) geld: we geven minder uit per persoon dan in onze buurlanden, maar leveren een hogere kwaliteit. De boodschap is hier duidelijk: investeren, niet besparen. Vervolgens heeft onze sociale zekerheid onze economie mee draaiende gehouden dankzij het systeem van tijdelijke werkloosheid. Zonder dit systeem zou de schade veel groter geweest zijn. Ten derde zorgde het sociaal overleg mee voor de goede uitvoering van de coronamaatregelen. Zo verspreidden de sociale partners samen een generieke gids 'veilig terug aan het werk' en begeleidden de invoering van het telewerk.

## KWETSBARE PLEKKEN

Niet iedereen blijkt echter gelijk te zijn voor het virus. Er bestaat nog altijd een gezondheidskloof tussen arm en rijk, die zelfs je levensverwachting mee bepaalt. De armste huishoudens kennen een relatief groter inkomensverlies. Zij werken vaker met flexibele en tijdelijke contracten, die als eerste sneuvelden bij het begin van de crisis.

Meer mensen vallen echter door de mazen van het net van de sociale zekerheid. In 2020 moesten meer mensen beroep doen op voedselbanken, en steeg het aantal aanvragen voor leefloon – vooral van vrouwen. De crisis heeft de genderkloof in België op schrijnende wijze duidelijk gemaakt, met een torenhoge toename van huiselijk geweld op vrouwen die overigens veel vaker hun werk opgeven om voor de kinderen te zorgen. In het hart van deze crisis zijn veel van de 'helden' in realiteit 'heldinnen'.

Het aantal (fysiek of psychisch) langdurig zieken in België bleef stijgen tot bijna een half miljoen. Ook hier treft de crisis vrouwen harder en hebben ze meer depressies en burn-outs. Zeer veel Vlamingen hebben nog altijd geen werkbaar en wendbaar werk; voor 1 op 2 van hen is de werkstress (acuut) problematisch.

De dramatische overgang naar telewerk en afstandsonderwijs legde ook de – vaak vergeten – digitale kloof bloot: meer dan de helft laagste inkomens heeft nauwelijks digitale vaardigheden, in schril contrast met de hoge inkomens. Een snel digitaliserende maatschappij mag niet aan deze ongelijkheid voorbij gaan.

## LESSEN EN DE WEG VOORUIT

De weg vooruit ligt duidelijk in de herwaardering van onze lonen. Deze evolueren niet mee met de welvaartsstijging en lopen sinds de (herziening van) de loonnormwet achter op de productiviteit. Ondertussen gaan productiviteitswinsten meer en meer naar bedrijven en aandeelhouders en wordt de koopkracht van de gezinnen aangetast.

We moeten dan ook onze sociale zekerheid versterken en de lekken dichten. We lopen jaarlijks miljarden mis, vooral omwille van alternatieve loonvoordelen die geen bijdrage aan de sociale zekerheid leveren.

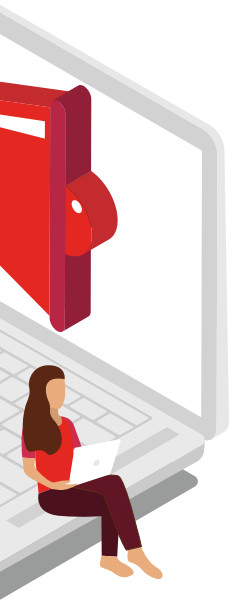
Ook onze overheidsinvesteringen moeten omhoog. De rentelasten zijn sinds de gouden jaren '50 nog nooit zo laag geweest en er is ruimte om te investeren in een rechtvaardige transitie. Om te beginnen moeten we de energiearmoede aanpakken. 1 miljoen gezinnen maakt gebruik van de sociale tarieven. De laagste inkomens geven relatief gezien ook veel meer van hun budget uit aan energie.

Ten slotte moeten we de groeiende ongelijkheid aanpakken in België. De 10% rijkste gezinnen in België hebben bijna de helft van alle vermogen in bezit, terwijl de armste 10% schulden heeft. De pandemie heeft onze blik op scherp gesteld: angst, populisme en besparingen verzwakken onze fundamenten. We moeten ons sociaal-economisch model daarentegen sterker maken. Laat ons investeren in meer samenleving. Daar ligt onze sterkte.

## HOE KOMEN WE ALS SAMENLEVING STERKER UIT DE CORONACRISIS?

**Sterke lonen!** Als de wet van '96, die de loonnorm vastlegt, verandert in het voordeel van de werknemers, krijgen de sociale gesprekspartners weer de ruimte om te onderhandelen over échte loonsverhogingen. Samen met een aanzienlijke verhoging van het wettelijk minimumloon naar €14 per uur of €2.300 bruto per maand, is dit de beste garantie op koopkracht voor de gezinnen voor de komende jaren.





# Winsten stijgen snel, lonen hinken achterop

De coronapandemie legt maatschappelijke pijnpunten bloot. Eén daarvan is de nijpende ongelijkheid. Die kent verschillende dimensies, zo lezen we in de sociaaleconomische barometer van het ABVV.

“Lonen van managers stegen meer dan die van huishoudhulpen”, zo kopt De Standaard van 14 december 2021. Wie het al vrij goed heeft, doet daar in tijden van corona nog een schepje bovenop. Wie pre-corona al miserie kende, of op het randje balanceerde, gaat er in de meeste gevallen niet of amper op vooruit.

## LOONKLOOF

Matthias Somers van Denktank Minerva schetst het als volgt. “Globaal gezien stijgen de lonen dus het sterkst aan de bovenkant van de loonsverdeling en zijn ze het sterkst gedaald voor wie een beroep uitoefende dat 10 tot 25 procent minder verlood werd in 2015 dan het globale gemiddelde.”

Onderzoek van de Nationale Bank toont aan dat het gemiddelde inkomensverlies door corona aanzienlijk groter was in de lagere inkomensgroepen. Werknemers in deze huishoudens werken vaker met flexibele en tijdelijke contracten, contracten die het eerst werden opgezegd bij het begin van de crisis. Bovendien zijn de minst betaalde jobs terug te vinden in die sectoren die het meest met tijdelijke werkloosheid werden geconfronteerd of waar werknemers in volledige werkloosheid terecht kwamen.

De loonkloof diept zich dus verder uit, op een moment dat de bedrijfswinsten stilaan nieuwe recordhoogtes bereiken.

Wie werkzoekend was, vond tijdens de coronacrisis moeilijker een baan dan ervoor. Door de opeenvolging van lockdowns in 2020 werden werkgevers terughoudender in het aanwerven van nieuw personeel. Naarmate de crisis in 2020 vorderde, nam het aantal werkzoekenden dat een transitie maakte naar een job, steeds verder af in vergelijking met 2019.

**Sterke sociale zekerheid!** Het ABVV pleit voor de versterking van het federale en openbare karakter van de sociale zekerheid. We vragen een solide financiering door een einde te maken aan die vele bijdrageverlagingen en door alle inkomens te laten bijdragen, niet alleen de inkomsten uit arbeid.

**Sterke investeringen!** De overheidsinvesteringen hinken achterop. Als we de sociale uitdagingen van de toekomst het hoofd willen bieden, als we de klimaattransitie succesvol willen inzetten en als we onze openbare infrastructuur willen opwaarderen tot een aanvaardbaar 21ste-eeuws niveau, dan zijn massale overheidsinvesteringen van levensbelang.

## GEZONDHEIDSKLOOF

De slogan “voor het virus is iedereen gelijk” lijkt overigens niet te kloppen. Corona raakte niet iedereen gelijk. Hoe lager het inkomen, hoe hoger de kans op sterfte door corona. De oversterfte door corona bij ouderen met een laag inkomen blijkt uit cijfers van de Socialistische mutualiteiten drie keer zo groot te zijn als bij mensen met een hoog inkomen.

Deze gezondheidskloof bestaat ook buiten de coronapandemie. Hogere sociale status (inkomen, opleiding, enzovoort) gaan doorgaans gepaard met een hogere levensverwachting. De gezonde levensverwachting van een 25-jarige kortgeschoolde man bedraagt bijvoorbeeld amper 62 jaar. Dit wil zeggen dat hem geen enkel pensioenjaar gegund wordt in goede gezondheid of zonder fysieke beperking.

Demograaf Patrick Deboosere doorprikte al eerder die eenzijdige hoeraverhalen over stijgende levensverwachting. “Dat meer mensen de kans krijgen ouder te worden, is een goeie zaak. Maar dat wil nog niet zeggen dat we allemaal langer leven.” Het menselijk lichaam verslijt, en helaas slijt dat sneller in de lagere sociale klassen dan in de hogere.

## VOEDSELBANKEN

In 2020 verdeelden de voedselbanken 24 procent meer maaltijden dan in 2019. Jaar op jaar hebben meer mensen nood aan ondersteuning om de meest elementaire behoefte te dekken: voedsel. Afhankelijk van de maand deden in 2020 tussen 175.000 en 195.000 mensen een beroep op voedselhulp.

## ONHOUDBARE SITUATIE

Deze maatschappelijke scheef trekking is onhoudbaar op lange termijn. Lonen moeten dringend opgewaardeerd worden.

Het is onaanvaardbaar dat vakbonden tegenwoordig de vrijheid niet meer hebben om voor alle werknemers loonsverhogingen te onderhandelen. Dat komt door de wet op de loonnorm, de zogenaamde wet van '96. Deze wet moet dringend herzien worden in het voordeel van de werknemers.

Daarnaast moet het minimumloon verder omhoog. Als vakbond zijn we tevreden met een eerste stap in die richting met het sociaal akkoord van juni 2021. We blijven voort strijden voor een verdere verhoging tot een minimum van 14 euro bruto per uur of 2.300 euro bruto per maand. ◀



# Wandel mee door de sociale geschiedenis

Twee maal per maand nodigt Linx+, onze ABVV-partner in vrije tijd, je uit op een gegidste wandeling. Luchtig en leerzaam tegelijk. Elke wandeling duurt 2 à 3 uur. Meewandelen kan voor €9 per deelnemer. Houders van het UitPAS-kansentarief betalen slechts €1,80.



ABVV-partner in vrije tijd



Vlaanderen  
verbeelding werkt

## Mechelen Anders Bekeken

- Zaterdag 26 februari om 10u
- Langs de sporen van stoelmakers, biezenvechtsters, hippies en socialisten in Mechelen ...

## Lokeren Anders Bekeken

- Zaterdag 12 maart om 14u
- Op zoek naar het niet zo verre verleden van textielarbeiders, haarsnijders en armoezaaiers ...

## Molenbeek Anders Bekeken

- Zaterdag 26 maart om 14u
- In deze wandeling worden clichés genuanceerd in een gestigmatiseerde buurt ...

## Leuven Anders Bekeken

- Zaterdag 2 april om 14u
- Themawandeling over 500 jaar wonen in Leuven nav het congres van het Vlaams ABVV.

## Gent Anders Bekeken

- Zaterdag 16 april om 14u
- Themawandeling over de Gentse beluiken naar aanleiding het congres van het Vlaams ABVV.

## AANBOD GROEPSWANDELINGEN

Ben je geïnteresseerd om een 'Anders Bekeken'-wandeling te organiseren met jouw collega's, vriendengroep of familie? Je kan kiezen uit een 50-tal wandelingen door de sociale geschiedenis.

➔ Info en inschrijvingen op [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be).

## OPROEP: JOUW STIEL-VERHAAL

Met het project 'Stiel: wij zijn de makers' brengt Linx+ de komende jaren een warm eerbetoon aan de mens als maker, want we worden allemaal gelukkiger, sterker en fierder van maken. Deel ook jouw verhaal met ons via [stiel@linxplus.be](mailto:stiel@linxplus.be).

## ABVV SENIOREN IN BEWEGING

# Nieuw hoofdstuk voor de seniorenwerking



Op 18 en 19 november vond onze Vormings- & planningstweedaagse ABVV Senioren editie 2021 plaats in de Floreal in Blankenberge. De tweedaagse had de titel 'ABVV Senioren in beweging: een nieuw hoofdstuk voor de seniorenwerking'. Bewegingswerk en sociaal wonen stonden centraal.

**2021** was voor de seniorenwerking een jaar van de doorstart na de stilstand van 2020. Een doorstart die in 2022 een versnelling hoger zal schakelen met een sprong richting bewegingswerk. Om de sprong in het onbekende te begeleiden startte we op de tweedaagse alvast het gesprek erover.

In 2022 zal de seniorenwerking zich focussen op het thema betaalbaar wonen, dat tevens één van de congres thema's is van het Vlaams ABVV. Voor senioren ligt het thema wonen al jaren hoog op de plank; zowel de betaalbaarheid van wonen als de aangepaste voorzieningen en mobiliteit in en rond het huis. Het thema wonen is ook brandend actueel. Energieprijzen swingen de pan uit, de klimaatplannen lijken voor gewone mensen onbetaalbaar te worden, het aandeel huiseigenaars daalt jaar na jaar en ook de huurmarkt is verzadigd.

We zijn er van overtuigd dat we ook in deze nieuwe fase zullen kunnen bouwen op de inzet, strijdvaardigheid en dossierkennis van onze senioren.

## EEN GOED GEVULD PROGRAMMA

- Erik Tamboryn vertelde ons het verhaal vertellen van de acties tegen de nachtvluchten boven de noordrand van Brussel. Dat verhaal heeft hij neergeschreven in zijn boek 'Activist, je hebt gelijk maar hoe krijg je gelijk?'.

- De trainers van **Tractie** brachten ons heel wat bij over verschillende actievormen. Van eenmansacties tot juridische acties en waarom je één of het ander zou kiezen. Na een theoretische inleiding gingen in groepjes aan de slag om zelf een originele actie uit te werken.
- Huurdersplatform **VIVAS** en de Gentse actiegroep '**Bernadette Blijft**' gaven een toelichting over ouderen en sociaal wonen. Bovenop het nodige cijfermateriaal bracht woordvoerder Eric Wilms sterke getuigenissen over zijn eigen ervaringen als sociale huurder.

Kortom, we kijken terug op een geslaagde editie en maken ons klaar voor een nog boeiender 2022.

- ➔ Blijf jij graag op de hoogte van de acties van ABVV senioren? Neem dan zeker een kijkje op [www.abvv-senioren.be](http://www.abvv-senioren.be) en schrijf je in op onze nieuwsbrief. En surf ook eens naar
- ➔ Kon je niet aanwezig zijn of ben je benieuwd hoe het er uit zag? Neem dan zeker eens een kijkje naar ons fotoalbum en filmpje, te vinden op onze Facebookpagina [www.facebook.com/AbvvSenioren](https://www.facebook.com/AbvvSenioren)

## 17DE PAUL VERBRAEKENLEZING

# “Onder populistten, pamflet over een onbegrepen probleem”

Op zaterdag 2 april kan je om 10.30u in het Antwerpse Zuiderpers-huis naar de 17de Paul Verbraekenlezing komen luisteren. Gastspreker dit jaar is historicus Anton Jäger. Hij neemt stelling in het populistisch mijneveld: populisme is een structurele tendens in een steeds sterker gedesorganiseerde democratie, die zowel centrum- als margepartijen aantast, meent Jäger.

Inschrijven voor 19 maart 2022 via overschrijving op BE53 0015 2343 8853 van Paul Verbraekenlezingen: €15 voor de lezing (publicatie + drink inbegrepen) / €45 voor wie na de lezing aan het buffet wil aanschuiven (lezing + publicatie + drink + buffet). Vermeld bij de overschrijving je e-mailadres, zodat de organisatoren indien nodig de link van de live streaming kunnen bezorgen.

- Contact: [paul.verbraeken.lezingen@gmail.com](mailto:paul.verbraeken.lezingen@gmail.com).
- Organisatie: Charta 91, Zuiderpershuis, Masereelfonds en Linx+.



# We zetten druk op het SWT-statuut

Als 64-jarige nog een stage moeten volgen, voor €4,10 per uur klusjes doen of drie keer achter elkaar dezelfde sollicitatietraining ondergaan.

**H**et zijn maar enkele van de verhalen die leden van het Vlaams ABVV meegaven in een brede bevraging die midden vorig jaar werd uitgerold bij mensen in SWT (het vroegere brugpensioen) en oudere werklozen (60+). Het onderzoek bevroeg 2.197 leden tussen de 60 en 64 jaar en werd aangevuld met 97 getuigenissen en 25 diepte-interviews.

## “SNEL TE ACTIVEREN”

De resultaten schetsen een ontluisterend beeld van de situatie waarin mensen in SWT terecht komen. SWT'ers worden door de VDAB behandeld als 'snel te activeren'. Er is geen ouderenperspectief. Er wordt geen rekening gehouden met de omstandigheden waarin men in een SWT-statuut terecht komt (moegewerkt, ontslagen, ziek) of de gevolgen daarvan. Er wordt geen rekening gehouden met de lage kansen op werk (voor 58-plussers amper 3%).

De VDAB-begeleiding verandert vaak met woonplaats of begeleider. Soms worden mensen met rust gelaten, soms zeer intens opgevolgd. Wie intensieve begeleiding ontvangt raakt in meer dan de helft van de gevallen verward of voelt zich onder druk gezet. Men krijgt de vraag om te gaan wijkwerken (23%), vrijwilligerswerk (34%) of standaardcursussen en -opdrachten uit te voeren (48%). Activeringsinitiatieven bedoeld om

werkervaring op te doen voor iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, niet voor mensen die al meer dan 35 jaar werkten.

Het resultaat van al deze vaststellingen? 38% van de bevroegden gaf aan liever aan het werk gebleven te zijn dan voor SWT te kiezen. Een wrange vaststelling voor mensen die de werkvloer verlieten omdat het voor henzelf of hun werkgever niet meer ging. Nochtans wordt het SWT-statuut toegekend binnen duidelijk omschreven cao's. De SWT'ers hebben recht op aangepaste beschikbaarheid en een geïndividualiseerd actieplan op maat.

## BREDE BIJSTURING NODIG

Het Vlaams ABVV stapte met het dossier naar de pers. In Het Laatste Nieuws deden twee van onze mensen – anoniem – hun verhaal. Hierop volgde een debat in het Vlaams Parlement. In een eerste reactie liet minister Hilde Crevits weten dat de info naar SWT'ers beter moet en dat bepaalde vormen van vrijwilligerswerk en zorgtaken zouden moeten leiden tot vrijstelling van beschikbaarheid. Wij blijven pleiten voor een brede bijsturing: een zinvolle en kwalitatieve begeleiding die rekening houdt met rechten, plichten en verwachtingen, correcte informatie en een realistisch en degelijk aanbod aan vacatures bij werkgevers die zestigplussers nog kansen willen geven. Wordt vervolgd.

## Volg onze ABVV-loopbaansessies online



### KIES IK VOOR SWT?

Webinar op 2 februari van 10 tot 11.30u  
(of beschikbaar via replay na inschrijving)

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

➔ <https://tinyurl.com/webinar-swt>

### NIEUW EVENWICHT IN JE LOOPBAAN

Webinar op 7 februari van 14 tot 15.30u  
(of beschikbaar via replay na inschrijving)

Wil je meer tijd vrijmaken voor jezelf of voor (zorgbehoevende) familieleden? Zie je het niet zitten om voltijds te werken tot 67 jaar? Dan kan je terecht bij het ABVV met al je vragen over je toekomstige loopbaan. Tijdens deze infosessie geven we informatie over tijdskrediet, thematisch verlof, zware beroepen, (vervroegd) pensioen, enzovoort.

### NOOD AAN JOBORIËNTATIE?

Online workshop op 23 februari, van 9.30 tot 12.30u

Welke jobs bieden zekerheid in de toekomst? Wat moet je ervoor kunnen? De online workshop “Hoe bereid je je voor op de jobs van morgen” gaat hier dieper op in. Deze workshop helpt je om

# Weet jij wat uit de schouw van jouw bedrijf komt?



## GEBRUIK JE RECHT OP MILIEU-INFORMATIE.

Als lid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk heb je recht op informatie over het milieubeleid van je bedrijf. Is er geen CPBW, dan neemt de syndicale delegatie deze informatierechten over. Door gebruik te maken van je informatierechten kan je te weten komen wat je bedrijf uitstoot en wat de gevolgen hiervan zijn.

## HET MILIEUTEAM HELPT JE

Het milieuteam van het Vlaams ABVV kan je helpen met vragen in verband met milieu, klimaat, energie, mobiliteit... We kunnen je ook helpen met het analyseren van milieudocumenten of met het voorbereiden van een punt in verband met milieu op de agenda van het CPBW. Contacteer ons op [milieu@vlaamsabvv.be](mailto:milieu@vlaamsabvv.be). Ook tijdens periodes van verplicht telewerk kunnen we je digitaal bijstaan.

- ➔ Meer informatie nodig over je syndicale informatierechten? Download onze handleiding op [www.klimaatkameraad.be/ehbo-m](http://www.klimaatkameraad.be/ehbo-m)

je breder te oriënteren op jobs, vacatures en opleidingen. Zo kan jij je voorbereiden voor de jobs van morgen. Inschrijven kan via deze link ➔ <https://tinyurl.com/jobs-van-morgen>

## AAN DE SLAG MET VDAB.BE

Webinar op 8 februari en 7 maart, telkens van 10 tot 11.30u

Werkzoekend? Hou dan je online VDAB dossier goed op orde. Tijdens het ABVV-webinar "Aan de slag met [vdab.be](http://vdab.be)" leer je beter werken met je online VDAB-account. Met een goed online profiel op [vdab.be](http://vdab.be) bewaar je het overzicht van je sollicitaties én krijg je beter passende vacatures en opdrachten van de VDAB. Zo verminder je je stress over je VDAB-begeleiding én sollicitatiestress. Aansluitend bieden we je ook een persoonlijke oefengesprek (in onze kantoren of via videochat) aan met een ABVV loopbaanconsulent van jouw regio.

- ➔ <https://tinyurl.com/webinar-vdab>

## OMGAAN MET STRESS BIJ EEN HOGE WERKDruk

Webinar op 22 februari van 09.30 tot 10.30u  
(of beschikbaar via replay na inschrijving)

Een hoge werkdruk kan leiden tot langdurige stress. Tijdens dit webinar krijg je inzicht in wat stress precies is en hoe je je situatie kan verbeteren.

Op het einde kan je in de privéchat je persoonlijke vragen stellen aan een loopbaanconsulent of loopbaanbegeleider. Of neem nu al contact op met een ABVV-loopbaanbegeleider via ➔ [www.abvvloopbaanbegeleiding.be](http://www.abvvloopbaanbegeleiding.be).

Inschrijven voor het webinar is gratis en kan via ➔ <https://tinyurl.com/stress-hoge-werkdruk> of door de onderstaande QR-code te scannen.



# Etnostratificatie van de arbeidsmarkt

Ondanks wettelijke instrumenten die discriminatie en ongelijke behandeling verbieden, blijven mensen van buitenlandse afkomst bijzonder kwetsbaar op de arbeidsmarkt. Uit verschillende studies en enquêtes blijkt dat de discriminatie waarmee werknemers van buitenlandse afkomst te maken hebben, te wijten is aan hun etniciteit.

**D**e coronacrisis bracht verschillende facetten van ongelijkheid aan het licht. Uit verschillende verslagen blijkt dat groepen die vóór de crisis het kwetsbaarst waren, er het meest door zijn getroffen. Volgens de OESO “verschilt de manier waarop de pandemie wordt ervaren sterk naar leeftijd, geslacht, etniciteit, alsook naar werkgelegenheid, salaris en vaardigheden. De crisis verergert ook de bestaande sociale, economische en milieu-uitdagingen.”

## DIVERSE HOOFDSTAD

Het fenomeen van etnostratificatie en de gevolgen daarvan voor de arbeidsmarkt zijn bijzonder acuut in onze hoofdstad, die één van de meest diverse is qua herkomst en nationaliteit.

Mensen van buitenlandse afkomst zijn meestal werkzaam in meer onzekere en laagbetaalde banen. Volgens de sociaaleconomische opvolging 2019 van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg vinden mensen van vreemde origine hun plaats op de arbeidsmarkt in de minst gunstige jobs en de jobs waarvoor het zeer moeilijk is om geschikte kandidaten te vinden omwille van de kwaliteit ervan.

Het fenomeen van etnostratificatie is ook geslachtsgebonden. Vrouwen van buitenlandse afkomst hebben onevenredig veel laagbetaalde banen, hoewel ze gemiddeld een hoger opleidingsniveau hebben dan mannen. Vrouwelijke werknemers zonder papieren worden nog harder getroffen door de onzekerheid waarin zij gedwongen zijn te leven. Illegaal verblijf heeft een reeks dramatische gevolgen voor deze mensen, die zich vaak in situaties van uitbuiting op het werk bevinden.

## TOENEMENDE ONGELIJKHEID

Corona benadrukte de ongelijkheid doorheen de hele samenleving. Of het nu gaat om werkgelegenheid, toegang tot gezondheidszorg of toegang tot fatsoenlijke huisvesting, de sociaaleconomische ongelijkheid is door de huidige gezondheids- en economische crisis nog groter geworden.

De huidige gegevens in België wijzen op de oververtegenwoordiging van mensen van buitenlandse afkomst in sectoren die vaak worden gekenmerkt door onzekerheid, werk en lage lonen. Dit maakt hen kwetsbaar voor economische crises. De pandemie had ingrijpende gevolgen voor de werkgelegenheid in het hele land. Onlangs verklaarde de OESO dat in landen waar gegevens beschikbaar zijn, “werknemers

uit etnische minderheden meer kans hadden om hun baan te verliezen tijdens de pandemie.”

## SANS-PAPIERS

Werknemers zonder papieren zijn dubbel getroffen door de pandemie. Zij werken in de zwaarst getroffen sectoren, eindigden vaak zonder job en zonder sociale bescherming. Bovendien heeft Covid-19 de moeilijkheden en ongelijkheid bij de toegang tot de gezondheidszorg voor migranten zonder papieren aan het licht gebracht. Zij worden ook geconfronteerd met specifieke problemen op vlak van huisvesting en werkgelegenheid, waardoor zij een groter risico lopen op besmetting.

Discriminatie op grond van afkomst is ook toegenomen. Voor het jaar 2020 stelde UNIA vast dat de pandemie gevolgen heeft voor de grondrechten. Het gelijkekansencentrum ontving 3.684 meldingen van discriminatie op grond van ‘raciale’ criteria, waarvan 483 betrekking hadden op covid-19. Deze cijfers zijn vaak het topje van de ijsberg doordat discriminatie te weinig wordt gerapporteerd. We herinneren eraan dat in de eerste maanden van covid-19 wereldwijd geweld tegen mensen van Aziatische origine toenam. Zij werden ervan beschuldigd het virus te verspreiden vanwege hun afkomst.

## STRUCTURELE ANTWOORDEN

Op de arbeidsmarkt worden mensen beoordeeld op hun afkomst en niet op hun werkelijke vaardigheden. De etnostratificatie van de arbeidsmarkt is een realiteit waarop structurele antwoorden moeten worden gevonden. De gevolgen van deze realiteit zijn desastreus voor werknemers die gediscrimineerd worden bij het zoeken naar werk.

In crisissituaties worden degenen die zich al in een ongunstige situatie bevonden op het gebied van werkgelegenheid, huisvesting en toegang tot gezondheidszorg, nog zwaarder getroffen, en de variabele herkomst blijft een bepalende factor.

Een baan vinden betekent trouwens niet het einde van discriminatie. Discriminatie kan zich voordoen op vlak van verloning, promotiekansen, enzovoort. Werknemers moeten worden beoordeeld op basis van hun werkelijke vaardigheden, niet op basis van hun afkomst.

➔ De volledige analyse van Jeanne Uwase (en vele anderen) is beschikbaar op [www.cepag.be/publications](http://www.cepag.be/publications)



# Hoe gaan we om met de stijgende prijzen?

De inflatie woekert stevig. In ons land zijn het vooral de stijgende prijzen voor gas en elektriciteit die het algemene prijspeil de hoogte in jagen.

Gelukkig bestaat er zoiets als de automatische indexering van lonen en uitkeringen. Met enige vertraging zorgt dat ervoor dat onze koopkracht niet helemaal de dieperik in gaat, ook al is het voor sommigen vandaag bijzonder moeilijk om de eindjes aan elkaar te knopen. Het systeem is intelligent ontworpen, waardoor plotse prijsstijgingen geen schokeffect teweegbrengen in de economie.

We beantwoorden enkele prangende vragen over inflatie en index, over deflatie en hyperinflatie, en we verkennen de weg vooruit. Daarover lees je meer op pagina 19. De vakbonden lanceerden immers een petitie om het debat over lonen eindelijk naar het parlement te brengen. Het is hoog tijd dat de vakbonden weer vrijheid krijgen om over échte loonsverhogingen te onderhandelen, in plaats van strak te worden beknot binnen een loonmarge van 0,4 procent.





# Het inflatiespook duikt weer op

Het Belgisch systeem van automatische indexering van lonen en sociale uitkeringen is het beste beschermingsmiddel voor een stabiele koopkracht van de gezinnen. Die stabiliteit gaan we de komende jaren, hopelijk in nasleep van de pandemie, broodnodig hebben.

**D**e inflatie is hoog: tussen december 2020 en december 2021 stegen de prijzen met 5,71 procent. Vooral de stijgende energieprijzen wegen zwaar door in het algemeen prijspeil. Verwacht wordt dat ergens halverwege 2022 deze inflatieopstoot zal afvlakken.

Uiteraard barst de discussie rond de automatische indexering dan plots weer los. Pieter Timmermans van werkgeversfederatie VBO pleitte begin dit jaar in de kranten nog nèt niet voor een indexsprong voor werknemers. Toch konden we tussen de lijntjes door lezen dat hij – en andere werkgeversorganisaties – subtiel het systeem van automatische loonindexering liefst weer in het vizier nemen.

## ONGEPAST

Dat is absurd en totaal ongepast. De helft van de Belgische CEO's kreeg in coronajaar 2020 een bonus uitgekeerd hoger dan of gelijk aan de bonus van 2019. Nochtans laten werkgevers geen kans onbenut om te treuren over het economische horrorjaar 2020. Blijkbaar verging het de ene al wat moeilijker dan de ander.

Onder de werknemers daarentegen waren er wel meer dan een miljoen die in het voorjaar 2020 tijdelijk werkloos waren. Dit gold meestal voor de minder goed betaalde sectoren. Wie het dus vóór de coronacrisis al moeilijk had, en onvoldoende verdiende om af en toe een bedrag op een spaarrekening te parkeren, kreeg er door corona nog een dreun bovenop.

## LOONMARGE

Voor 2021-2022 zit er voor Belgische werknemers slechts een schamele loonsverhoging aan te komen van 0,4 procent bovenop de automatische indexering. De beurzen toonden andere cijfers. Die stegen ondertussen alweer met een indrukwekkende 50 procent. Sinds de financiële crisis, die losbrak in 2008, zagen Belgische werknemers hun reële koopkracht niet toenemen. (De reële koopkracht neemt inflatie in rekening en geeft weer wat je met elke euro kunt kopen.) In onze buurlanden was dat wel het geval.

## GEEN PANIEK

De inflatie is momenteel hoog, maar dit is geen moment voor paniekvoetbal. Jarenlang was de inflatie erg laag en ook nu komen we qua richtcijfer voor de jaarinflatie slechts iets boven 2 procent uit. Dat is het richtcijfer van de Europese Centrale Bank.

Een prijsschok vertaalt zich in België trouwens niet in een onmiddellijke algemene loonstijging over de hele lijn, hetgeen onze economie wel eens in de problemen zou kunnen brengen. Ons systeem van automatische indexering van lonen en sociale uitkeringen is immers bijzonder intelligent ontworpen. De stijgingen gebeuren stapsgewijs, op verschillende momenten naargelang de sector en met enige vertraging.

## INTELLIGENT ONTWORPEN

De basis voor indexeringen is immers de afgevlakte gezondheidsindex, waardoor pieken worden afgevlakt. Aan de andere kant zijn er tientallen verschillende sectorale cao's die de indexering regelen. Deze cao's bepalen de frequentie en het moment van indexering in al deze sectoren. Hierdoor worden de indexeringsmomenten breed uitgesmeerd doorheen de tijd.

Volgens de Nationale Bank heeft de inflatie momenteel enkel op korte termijn een negatief effect op het concurrentievermogen van bedrijven. De kans op een loonprijsspiraal is volgens de Nationale Bank erg klein.

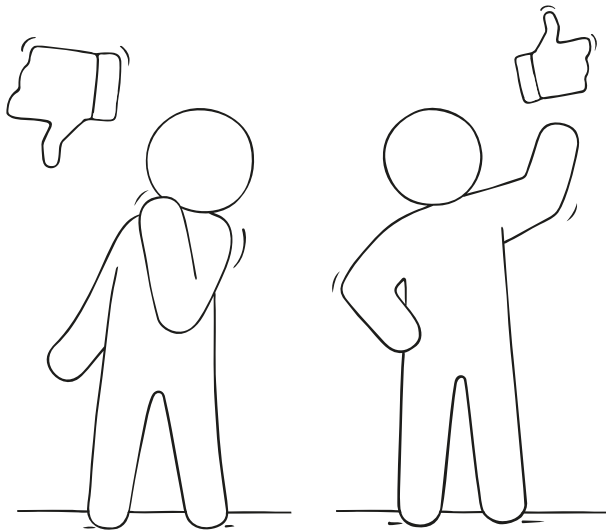
Dat alles zorgt ervoor dat loonstijgingen niet boven die van onze buurlanden liggen. Daar moeten vakbonden immers verwachte prijsstijgingen meenemen in hun looneisen. In plaats van te onderhandelen over – we zeggen maar wat – twee procent loonsverhoging, mikken ze op vier procent om geen koopkracht te verliezen als de inflatie twee procent bedraagt.

In de Nederlandse metaalsector komt er de komende twee jaar bijvoorbeeld 5,3 procent loon bij, met een inflatieverwachting rond 4 procent. In de Duitse bouw gaan de lonen met meer dan 6 procent omhoog, met een inflatie van 4,5 procent. Hun looneisen liggen steeds boven de inflatiecijfers. En dat is iets dat we al jaren niet meer zien in België.

## STABILITEIT

Dus ja, een inflatieopstoot zorgt voor een tijdelijk hogere, maar breed uitgesmeerde, loonindexering. Stabiliteit in koopkracht gaan we de komende jaren nodig hebben. Het is niet het ogenblik om dit systeem in vraag te stellen of ballonnetjes over een hervorming op te laten.

Sectoren die nu een hogere loonaanpassing zien, hebben jaren kunnen meesurfen op een lage inflatie, en lage of onbestaande indexeringen. Wie goed bestuurt legt in goeie tijden reserves aan voor wanneer moeilijke tijden aanbreken. Dan is er nu geen reden om op te schrikken van een inflatiespook.



## Is inflatie nu goed of slecht?

**D**oorgaans stellen economen dat een bescheiden inflatiecijfer goed is. Prijsstijgingen van om en bij de twee procent per jaar zouden dienen als smeermiddel voor de economie en goed zijn voor zowel consument als voor bedrijven. Als je weet dat elke euro aan waarde verliest, ben je sneller geneigd om vandaag te consumeren dan morgen. Ook bedrijven worden door een stabiele inflatie aangespoord om te investeren.

Dankzij het systeem van de automatische indexering van lonen en sociale uitkeringen blijft de koopkracht van de gezinnen min of meer overeind.

Maar wanneer de prijzen blijven stijgen, of sneller stijgen, dan duiken er problemen op.

- **koopkracht daalt.** Lonen en uitkeringen worden wel geïndexeerd, maar daar zit altijd een vertraging op. Prijzen die vandaag stijgen, zorgen pas over enkele maanden voor een geïndexeerd loon. Bovendien zitten niet alle producten in de zogenaamde gezondheidsindex, bijvoorbeeld transportbrandstoffen, tabak en alcohol, waardoor de koopkracht toch beetje bij beetje uitholt
- **risico op meer inflatie.** Omdat het financieel niet voordelig is om uitgaven uit te stellen of je geld te bewaren, bestaat de kans dat de inflatie enkel maar toeneemt door de piekende vraag naar goederen en diensten. Dit kan echt een vicieuze cirkel worden.

Dalende prijzen zijn ook geen goed nieuws. In periodes van deflatie gaan de consumentenprijzen in dalende lijn. Goed nieuws, zou je op het eerste gezicht zeggen, maar dat is het allerminst. Dalende prijzen doen consumenten hun aankopen uitstellen. Waarom zou je vandaag immers een uitgave doen, als je morgen hetzelfde kan kopen voor een paar euro minder? Dit doet de economie sputteren omdat bedrijven hun goederen en diensten onvoldoende snel of helemaal niet meer kwijt raken. Gevolg: bedrijven drukken de kosten, vaak door het mes

te zetten in het personeelsbestand, waardoor de situatie er één wordt van algemene economische malaise door stijgende werkloosheid.

Dit gebeurde bijvoorbeeld na de kredietcrisis in de Verenigde Staten. De woningprijzen stegen er jarenlang pijlsnel. Veel gezinnen gingen leningen aan die ze zich eigenlijk niet konden veroorloven. Banken smeerden hun klanten – soms zelfs compleet illegale – kredieten aan en hielden de lippen stijf over de soms bedrieglijke kleine lettertjes.

Wat kon er immers verkeerd lopen? Als de huiseigenaar zijn lening niet meer kon afbetalen, dan verkocht die gewoon zijn huis en was zijn lening afgelost. Doorgaans hield hij er nog een aardige duit aan over om elders opnieuw te beginnen. Ook de bank was tevreden, want die hield er een huis aan over, dat aan een mooie prijs 's anderendaags weer verkocht raakte.

Maar wanneer de prijzen plots in dalende lijn gaan omdat het hele systeem als een kaartenhuisje in elkaar stort, dan zitten alle partijen met een probleem, en in de eerste plaats de kredietnemer. Die ziet immers zijn huis in beslag genomen worden, vaak voor een bedrag dat onder de marktwaarde ligt.

Als de ontleners nog niet veel van zijn lening heeft terugbetaald, kan het zelfs gebeuren dat hij zonder woning maar toch nog met duizenden euro of dollar aan af te betalen schuld eindigt.

Kortom, plots stijgende inflatie is een vervelend fenomeen voor gezinnen en consumenten. De rekeningen moeten immers betaald worden. Korte termijnmaatregelen kunnen dan voor een deel soelaas bieden, zoals een btw-verlaging op energie. Op lange termijn is een bescheiden inflatiecijfer geen enkel probleem, en zelfs goed voor de gehele economie, ook en vooral omdat we in België het systeem van automatische loonindexering kennen.

”

Automatische indexering van lonen en sociale uitkeringen houdt de koopkracht van de gezinnen min of meer overeind





## INFLATIE EN INDEX

# Veel gestelde vragen

Inflatie wordt niet alleen bepaald door je dagelijkse boodschappen, maar ook door verschillende diensten, zoals verzekeringsproducten, kappersbezoek, enzovoort.

### ZIJN SOMMIGE PRIJSSCHOMMELINGEN BELANGRIJKER DAN ANDERE?

Ja. Dit hangt af van het aandeel van een bepaalde uitgave binnen het gezinsbudget. Een prijsstijging voor energie, zoals vandaag het geval is, zal een veel grotere impact hebben op het algemeen prijspeil dan duurdere wattenstaafjes of postzegels.

Welke producten hebben een invloed op inflatie?

Alle producten en diensten die gezinnen aanschaffen.

- alledaagse producten: voeding, brandstof, tandpasta, kranten ...
- gebruiksgoederen: kleding, tv-toestellen, computers, wasmachines, meubels ...
- diensten: kapper, verzekeringsproducten, huur, culturele activiteiten, telefonie ...

### WAT LEIDT TOT INFLATIE?

Inflatie kan allerlei oorzaken hebben. Toegenomen vraag door een oplevende economie kan één van de redenen zijn. Meer mensen willen een bepaald product aanschaffen, waardoor de prijs ervan toeneemt. Schaarste van bepaalde producten kan een andere reden zijn. Er is veel vraag naar goederen, terwijl om één of andere reden het aanbod achterblijft. Dit kan producenten ertoe brengen hun prijzen te verhogen. Vandaag zien we dat vooral energieprijzen (gas en elektriciteit) sterk toenemen.

### WAT IS DAN DEFLATIE?

Kort gezegd: het omgekeerde van inflatie. Een situatie van algemene prijsdalingen. Tijdens de Grote Depressie van de jaren '30 was dit het geval in de Verenigde Staten. De prijzen van goederen en diensten doken naar beneden omdat niemand geld had om te spenderen, om personeel aan te werven of om te bouwen.

### WANNEER SPREKEN WE VAN HYPERINFLATIE?

Wanneer de inflatie compleet de pan uit swingt en oncontroleerbaar wordt, spreken we van hyperinflatie. In Zimbabwe werden in 2008 geldbiljetten van 100 miljard Zimbabwaanse dollar geïntroduceerd, dat al snel onvoldoende was om een brood mee te kopen. In het Duitsland van de jaren '20 werd om politieke instabiliteit te bestrijden massaal geld gedrukt. De Duitse mark ging van een waarde tegenover de dollar van 9.000 op 1 tot 4,2 biljoen (!) op 1. De inflatie was zo hoog dat Duitsers bankbiljetten van 1 miljoen mark gingen gebruiken als kladpapier of zelfs als behangpapier.

### HOE LANG BESTAAT HET SYSTEEM VAN AUTOMATISCHE LOONINDEXERING?

Het indexmechanisme bestaat al meer dan honderd jaar en onderging sinds de invoering in 1920 al heel wat hervormingen. Sinds 1994 kennen we de gezondheidsindex. Die schrapte schadelijke producten uit de korf, zoals tabak, alcohol en brandstof. Het indexcijfer wordt ook steeds op de laatste drie maanden berekend. In sommige sectoren is de automatische indexering al meer dan een eeuw oud.

### HOE IS DE INDEXKORF VAN PRODUCTEN SAMENGESTELD?

Dit gebeurt op basis van het tweejaarlijkshuishoudbudgetonderzoek. Dat onderzoek peilt naar de uitgaven van de Belgische gezinnen. De basisregel stelt dat een product dat één duizendste deel van de totale uitgaven behelst, opgenomen wordt in de korf. Om het simpel te zeggen: geeft een gezin één duizendste of 0,1% van het gezinsinkomen uit aan brood, dan verschijnt brood in de korf.

In 2021 werden vijf zogenaamde 'getuigen' aan de korf toegevoegd: voedingssupplementen, dakkoffers, computermuizen, toetsenborden, psycholoogbezoek. Twee getuigen verdwenen: gps-toestellen en katoenen zakdoeken.

### WAT ZIJN DE VOORDELEN VAN DE AUTOMATISCHE LOONINDEXERING?

- Het is een economische schokdemper die toelaat beter een crisis te overleven. Wanneer de prijzen stijgen, stijgen de lonen dus automatisch mee, zonder dat iemand daarvoor hoeft te onderhandelen. De indexering is universeel, voor lonen én uitkeringen, ongeacht sector of onderneming.
- Het bevordert de sociale vrede, omdat zonder automatische loonindexering keer op keer een sociaal conflict zou kunnen ontstaan wanneer de prijzen de hoogte in gaan. Loononderhandelingen tussen werknemer en werkgever gaan dan nog uitsluitend over reële loonsverhogingen, die bovenop de indexering komen.
- Eigen aan het Belgische systeem (met een grenswaarde, een zogenaamde 'spilindex' die kan verschillen van sector tot sector) is dat indexeringen zijn gespreid. Dit vermijdt economische schokken die zich zouden voordoen als alle lonen en uitkeringen op hetzelfde moment stijgen. De bescherming van de koopkracht beschermt het consumptieniveau en dus ook de economische activiteit.
- Het systeem garandeert solidariteit tussen sterke en minder sterke sectoren en tussen actieven en inactieven.

# De stem van de werknemers binnenkort in het parlement?

De vakbonden lanceren een petitie om loonsverhogingen op de parlementaire agenda te zetten. Het doel was 25.000 handtekeningen te verzamelen. Dat doel is ondertussen bereikt!

**25.000** handtekeningen. Dat is wat nodig is om een burgertekst in de Kamer van Volksvertegenwoordigers te krijgen en met politici te bespreken. Vandaag lanceren ABVV, ACV en ACLVB een petitie om het debat over loonsverhogingen en over de loonnormwet in het parlement te voeren. Zij roepen de werknemers op zich te mobiliseren.

De energieprijzen swingen de pan uit. De afgelopen maanden vroegen bijna een miljoen Belgen uitstel van betaling van hun gas- en elektriciteitsfactuur. De inflatie bereikte in december 5,71%. Dat is het hoogste niveau sinds juli 2008. De hoge energieprijzen zijn de belangrijkste oorzaak van deze explosie van de inflatie. Afgelopen najaar publiceerde het Europees Vakverbond (EVV) een triest verslag: 8,4% van de 'werkende armen' in ons land kan het zich niet meer veroorloven de verwarming aan te zetten.

## LEVEN TE DUUR, LONEN TE LAAG

De automatische indexering van onze lonen — die de werkgevers blijven aanvallen — is een onmisbare schokdemper. Toch is die ontoereikend om een dergelijke inflatie het hoofd te bieden. Laten we niet vergeten dat brandstoffen niet zijn opgenomen in de berekening van de gezondheidsindex (op basis waarvan de loonindexering plaatsvindt), en dat de prijzen ervan de afgelopen maanden aanzienlijk zijn gestegen. De conclusie is eenvoudig: de werkende wereld verliest het van de kosten van levensonderhoud, en de lonen zijn ontoereikend om een menswaardig bestaan te leiden.

## DE LOONWET VERPLETTERT

Het probleem is de wet op de loonnorm. Deze fameuze "wet van '96" maakt loononderhandeling tussen vakbonden en werkgevers zo goed als onmogelijk. De wet verplettert de lonen van de werknemers, met een norm die steeds dichterbij nul komt. De wet heeft geen invloed op de almaar stijgende verloning van aandeelhouders. Vandaag weigert de federale regering de kwestie aan te pakken. De wet moet veranderen in het voordeel van de werknemers. Met 25.000 handtekeningen kan de vakbonds- en burgerbeweging kan de stem van de werknemers naar het parlement brengen.



## PARLEMENTAIRE PLICHT

ABVV-voorzitter Thierry Bodson: "Zodra een petitie 25.000 handtekeningen heeft verzameld, is het parlement verplicht rekening te houden met de door de burgers aan de orde gestelde kwestie. Parlementariërs zijn verplicht zich over dit onderwerp uit te spreken. Bovendien zal het verzoekschrift, zodra het goed en wel van start is gegaan, ons een extra instrument verschaffen in de loononderhandelingen met werkgevers."

De delegees in de bedrijven zullen hierbij een cruciale rol spelen: zij zullen alle werknemers informeren en hen aanmoedigen de petitie te ondertekenen. "Het is ook een mooie gelegenheid voor uitwisselingen en ontmoetingen in de bedrijven."

## DE EISEN VAN HET ABVV

- Een **parlementair initiatief** om het recht op vrije en eerlijke onderhandelingen over brutolonen op alle niveaus (interprofessioneel, sectoraal, bedrijfsniveau) te herstellen;
- Het **herstel van een vrij onderhandelde indicatieve marge** in plaats van een bij wet opgelegd keurslijf;
- De **volledige handhaving van de automatische indexering** van lonen en uitkeringen, alsmede de handhaving van baremieke verhogingen. ◀



# Omstandigheidsverlof of 'klein verlet'

Een geboorte, een huwelijk of een overlijden behoren tot de familiegebeurtenissen waarvoor je recht hebt op omstandigheidsverlof of zogenaamd 'klein verlet' met behoud van loon. Hoeveel dagen? Wanneer? Hoe neem je ze? De antwoorden hieronder.

## VOOR WIE?

Deeltijdse werknemers hebben recht op dezelfde vrije dagen als wie voltijds werkt. Deze moeten worden opgenomen op dagen en tijdvakken die samenvallen met de dagen en tijdvakken waarop zij normaal gezien zouden hebben gewerkt.

## VOOR WELKE GEBEURTENISSEN EN VOOR HOEVEEL DAGEN?

### Bruiloften

Voor je eigen huwelijk heb je recht op twee werkdagen. Voor het huwelijk van je kind, het kind van je echtgeno(o)t(e), een (schoon)broer, (schoon)zus, (schoon)vader, (schoon)moeder, een kleinkind (van jou of van je echtgeno(o)t(e)): 1 werkdag, de dag van het huwelijk.

### Geboorte

Je krijgt verlof voor de bevalling van je echtgenote of partner:

- 15 werkdagen vanaf 1 januari 2021
- 20 werkdagen vanaf 1 januari 2023

Er gelden wel bepaalde voorwaarden: het verlof moet binnen de vier maanden na de geboorte worden opgenomen. Dit moet niet per se in één keer. Er moet ook een band bestaan tussen de vader en het kind (bv. door erkenning). Onder hetzelfde dak wonen is geen voorwaarde. In het geval van co-ouderschap tenslotte wordt het verlof aan één van de ouders verleend.

### Overlijden

De duur van het verlof in geval van overlijden is afhankelijk van de verwantschap met de overledene:

- Overlijden van echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner, natuurlijk of geadopteerd kind of dat van echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner: **10 dagen**. Drie dagen op te nemen in de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis. De resterende 7 dagen kunnen vrij worden opgenomen in het jaar dat volgt op het overlijden. Opgelet: in geval van ziekte kan het gewaarborgd inkomen worden verlaagd.
- Overlijden van (schoon)vader, (schoon)moeder, moeders tweede man, vaders tweede vrouw: **3 dagen**.
- Overlijden van een (schoon)broer, een (schoon)zus, een (over)grootvader, een (over)grootmoeder, een (achter)kleinkind, een schoonzoon of -dochter van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner. Indien samenwonend met de werknemer: **2 dagen**. Als ze niet bij de werknemer wonen: **de dag van de begrafenis**.

## MOET IK HET VERLOF IN ÉÉN KEER OPNEMEN?

Nee, sommige dagen kunnen op een ander tijdstip worden opgenomen dan het tijdstip van de gebeurtenis. Bij een overlijden bijvoorbeeld, kan ja één dag nemen voor de begrafenis, een andere voor de nodige formaliteiten zoals notarisbezoek en dergelijke. Je hoeft geen hele dagen te nemen. Het kan ook in halve dagen.

## HOE NEEM JE DIT VERLOF OP?

Om je loon te behouden, moet je je werkgever zo snel mogelijk schriftelijk op de hoogte brengen.

Dit is universeel systeem voor alle sectoren. Sommige paritaire comités voorzien echter gunstigere systemen. Voor meer informatie kan je contact opnemen je delegatie of met je lokaal ABVV-kantoor. ◀

# Welk syndicalisme voor morgen?

De voorzitter en de algemeen secretaris van de Algemene Centrale spreken zich uit over enkele nijpende thema's voor 2022.

**E**en jaar loopt op zijn eind en een nieuw begint ... maar nog steeds met hetzelfde vervelende virus dat alles op zijn weg aantast en dezelfde nijpende dossiers: de stijgende prijzen van energie en veel andere dagelijkse producten. Steeds meer gezinnen dreigen te bezwijken en kunnen de eindjes niet meer aan elkaar knopen door de lage lonen. De reacties hierop zijn verbluffend: de werkgevers durven de automatische loonindexering in twijfel te trekken en de regering onderneemt niets. Is de vakbond machteloos in zo'n situatie? Werner Van Heetvelde, voorzitter van de Algemene Centrale - ABVV, en Geoffrey Goblet, algemeen secretaris, spreken zich over deze kwestie uit.

## Bieden vakbonden in de huidige context nog tegenwicht en hebben we de kracht nog om voor verandering te zorgen?

**Werner:** "Ook al ziet het er wat somber uit, er is geen reden om fatalistisch te zijn. Natuurlijk is het ABVV, met 1.535.000 leden, nog steeds een sterke tegenmacht. En samen met onze leden kunnen we voor verandering zorgen."

"Wat bijvoorbeeld de lonen betreft: het is belangrijk dat de wet van '96 (de loonnormwet), die al jaren een rechtvaardige verhoging van onze lonen in de weg staat, wordt herzien. Zo kunnen we opnieuw een echt sociaal overleg tot stand brengen, om te onderhandelen over brede akkoorden die iedereen ten goede komen."

**Geoffrey:** "Wij moeten er ons echter van bewust zijn dat het ons alleen niet zal lukken: elke werknemer heeft een rol te spelen. Meer dan ooit is er een massale mobilisatie van ons allen nodig. In de huidige context is dat uiteraard moeilijk, maar zeker niet onmogelijk."

## Heeft de coronacrisis een impact op de mobilisatie?

**Geoffrey:** "Ten eerste, door omstandigheden, ja. Wij zijn allemaal, op alle niveaus, aan talrijke beperkingen onderworpen. We stellen die beperkingen niet in vraag, maar ze zorgen wel voor onrust."

"Vervolgens is de tendens tot individualisme nog sterker geworden door de coronacrisis. Het individu krijgt steeds meer voorrang op het collectieve. En zo komen we zeker niet tot duurzame oplossingen."



Als we het klimaat-  
debat niet naar  
ons toetrekken, zal  
men boven onze  
hoofden beslissen



Onze grootste  
overwinningen zijn  
niet van de ene  
dag op de andere  
tot stand gekomen

**Werner:** "Meer dan ooit moet solidariteit de centrale waarde zijn. We moeten van een individuele naar een collectieve visie overstappen. Dat is cruciaal. Want zoals we al eerder zeiden: samen kunnen we verandering afdwingen. Of het nu gaat over koopkracht, klimaat, syndicale vrijheden, arbeidsomstandigheden of zelfs de toekomst die we voor onze kinderen willen. De oplossingen vinden we niet op individueel niveau."

## Dat brengt ons tot de hamvraag: welke vakbond hebben we dan nodig om deze uitdagingen aan te gaan?

**Werner:** "Wij hebben eerst en vooral een sterk en offensief ABVV nodig. Maar er is meer dan dat. Laten we van deze moeilijke tijden een uitzonderlijke kans maken om onszelf opnieuw uit te vinden. Verhindert de crisis ons om 'klassieke' acties te voeren? Dan verzinnen wij gewoon nieuwe manieren om dat te doen."

**Geoffrey:** "Voor wie er nog aan twijfelt: de crisis heeft ons overduidelijk laten zien hoe essentieel onze sociale zekerheid en de openbare diensten zijn. Ze moeten behouden en zelfs versterkt worden. Ze zijn namelijk onze beste wapens om uit deze crisis te geraken. Het is onder andere ook belangrijk dat jongeren zich hiervan bewust zijn."

"In dezelfde gedachtegang moeten we, in een tijd waarin alles steeds sneller gaat, ook aanvaarden dat sommige gevechten niet bij de eerste poging worden gewonnen. Onze grootste overwinningen zijn niet van de ene dag op de andere tot stand gekomen. Voor de lonen en de sociale uitkeringen is het nu wel heel dringend. Werknemers krijgen het steeds moeilijker om rond te komen en dat is compleet, maar dan ook compleet onaanvaardbaar."

**Werner:** "In het najaar houdt onze centrale het statutair congres. Een bijzonder moment waarop we samen met onze delegees en militanten onze prioriteiten en uitdagingen vastleggen. We hebben geen minuut te verliezen. We moeten ons nú over sociaaleconomische en klimaatuitdagingen buigen."

"Want ook over bijvoorbeeld het klimaat, al lijkt het misschien niet ons eerste werkterrein, hebben we als vakbond een rol te spelen. Als we het politieke debat en mobilisatie hierover niet naar ons toetrekken, zal men boven onze hoofden beslissen ... en dat is een bijzonder slecht idee."





## Laat maatwerkers niet in de kou staan

Werknemers uit de maatwerksector trekken al een hele tijd aan de alarmbel. Reeds toen de zomer ten einde liep – zoals op 17 september, de internationale dag van de strijd tegen armoede – waarschuwden zij dat hun lage lonen niet zouden volstaan om de uit de pan rijzende energiekosten te betalen. Nu de koude winterdagen werkelijkheid zijn, zetten velen noodgedwongen de verwarming uit. “We zien schrijnende toestanden.”

**M**idden december was het opnieuw prijs: de gas- en elektriciteitsprijzen klommen naar nieuwe recordhoogten. Er lijkt geen einde te komen aan de hoge energieprijzen. Erg onrustwekkend voor de werknemers uit de maatwerksector, de voormalige beschutte en sociale werkplaatsen, want zij moeten hoe dan ook elke cent twee keer omdraaien om het einde van de maand te halen.

### OP STRAAT

Als delegees horen Frans Rommens en Michael Servaes regelmatig verhalen van collega's uit hun maatwerkbedrijf die in financiële moeilijkheden komen. Sommige collega's werken zich in de schulden om rond te komen. “Velen wonen in een huurhuis van 800 tot 900 euro”, zegt Frans, “soms krotten van huizen, maar de prijs is zo hoog dat ze regelmatig een huurachterstand hebben. Met het loontje dat wij verdienen, is de woningmarkt niet houdbaar. Mensen komen dan in de winter op straat te staan.”

“Niet alleen de huur”, zo vult Michael aan, “ook medische kosten kunnen veel werknemers niet langer betalen omdat alles zo duur geworden is. Collega's besparen op voeding en drank, ze kunnen niemand uitnodigen om samen de feestdagen door te brengen, ze kunnen geen verjaardagsfeesten houden voor de kinderen, enzovoort. Na de lockdowns wou iedereen weer kunnen genieten, zoals op restaurant, naar de cinema, of op vakantie gaan, maar voor velen van ons kan dat hoe dan ook niet.”

### SCHULDEN

Ook delegee Michael Machnicka ervaart dit op zijn bedrijf. “Onlangs kreeg ik een voorschotfactuur van enkele honderden euro's voor mijn energieverbruik. Samen met de maandelijkse huurprijs vloeit zo het grootste deel van mijn loon meteen weg. Ik ken genoeg collega's die door omstandigheden die zij niet gewild hebben onder een bewindvoerder zijn geplaatst. Met hun laag loon werken zij zich in de schulden. Steeds meer collega's komen nu in de problemen.”

Van kerstinkopen doen in december, bijvoorbeeld, kunnen veel werknemers uit de maatwerksector alleen maar dromen. “Als er al geld is om cadeautjes te kopen”, zegt Michael, “dan kunnen we ons vaak slechts het allergeodkoopste veroorloven. Leuk is dat niet om rond de jaarwisseling niet rond te kunnen komen. De meesten zijn al blij dat ze het einde van de maand halen, voor de feestdagen schiet er dan niets meer over.”

➔ Scan de QR-code en bekijk het interview met Frans en Michael.



# RAAK NIET AAN DE INDEX!



Dit is vast geen nieuwigheid: het leven is de afgelopen tijd gevoelig duurder geworden in België. De stijgende energieprijzen, een torenhoge inflatie vorig jaar, de coronacrisis en ook nog eens de wet van '96 die ons verhindert te onderhandelen over een reële loonsverhoging. Steeds meer werknemers komen in ademnood!

**D**it is vast geen nieuwigheid: het leven is de afgelopen tijd gevoelig duurder geworden in België. De stijgende energieprijzen, een torenhoge inflatie vorig jaar, de coronacrisis en ook nog eens de wet van '96 die ons verhindert te onderhandelen over een reële loonsverhoging. Steeds meer werknemers komen in ademnood!

Uit cijfers die de Federale Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie bij de OCMW's heeft verzameld in december 2020, blijkt dat de coronacrisis een pak meer Belgen in geldproblemen heeft geduwd. Daarbij werd ons land met een inflatiestijging van maar liefst 5,64 procent geconfronteerd eind 2021. Voeg daar ook nog eens de sterke stijging van de energieprijzen toe en daar heb je het: de portemonnee van de Belgen ziet af.

Er zijn dus dringend maatregelen nodig zodat de Belgen het hoofd boven water kunnen houden. Wat gebeurt er echter? Het VBO durft op te roepen tot maatregelen om de inflatie onder controle te krijgen. Niet voor de werknemers natuurlijk, maar wel in het voordeel van de bedrijven. Het VBO stelde de regering zelfs voor om iets te doen aan de automatische indexering van de lonen. De automatische loonindexering, een mechanisme dat – ter herinnering – tot doel heeft de werknemers te beschermen tegen de stijgende kosten van levensonderhoud.

Schandalig. Dit zal de werknemers (nog) dieper in de put duwen. Wij aanvaardden dit niet! Waag het dus niet om aan de automatische loonindexering te raken, want elke aanval zal tot een scherpe reactie leiden. ◀

# “Samen in eenheid en solidariteit,

We hebben er een pittig jaar opzitten. Als samenleving, met een aanslepende pandemie die we maar niet afgeschud krijgen en met een klimaatprobleem dat zich genadeloos liet voelen in eigen land. Als vakbond botsten we dan weer aan tegen cao-onderhandelingen in uitdagende omstandigheden, met het mes tussen de tanden en met het welzijn van onze werknemers in het achterhoofd.

Maar ook de verdeeldheid in de samenleving speelde elk van ons parten. Het was een jaar met een wrange nasmaak dat deed hopen dat 2022 anders en beter kan. Hoe dan wel? “Ons antwoord is solidariteit.” Voorzitters Rohunny Champagne (ABVV-Metaal) en Frank Moreels (BTB) blikten samen met ons terug én vooruit.

”

Alles wat gestuurd  
wordt door algoritmes  
heeft een schokeffect  
in de transportsector



## Hoe zouden jullie het afgelopen jaar samenvatten?

**Rohunny:** “Het was een jaar met veel hoogtes en laagtes, maar het jaar werd toch vooral overheerst door corona. Zelfs in die paar maanden dat we dachten opnieuw te kunnen genieten van onze vrijheid. Het werd redelijk snel duidelijk dat we deze pandemie, behalve door ons te laten vaccineren, alleen maar overwinnen door ons samen aan de regels te houden en door in solidariteit iets te doen of te laten voor een ander.”

**Frank:** “Tijdens de eerste lockdown dachten we nog er snel vanaf te zijn. We toonden onze solidariteit door op straat te applaudisseren voor de zorgverstrekkers. Maar die eenheid wordt al een tijdje overstemd door luid geschreeuw van anti-vaxxers en populistten. Toch brengen de meeste burgers nog steeds de nodige solidariteit op. Het is jammer dat sommige politici deze crisis willen misbruiken. Ze zaaien twijfel en verdeeldheid. De ergste gezondheids crisis die ons land ooit trof, is geen politiek spelletje. Al willen politici van Vlaams Belang, N-VA en MR dat er maar al te graag van maken.”

## Werd het sociaal overleg ook beïnvloed door corona?

**Rohunny:** “We hebben in onze cao’s opnieuw gekozen voor solidariteit. Wat de coronapremie betreft bijvoorbeeld, hebben we onderhandeld voor een maximale premie voor iedereen en niet enkel voor een beperkte groep. Elke cao is een uitdrukking van eenheid in solidariteit. Deze keer was dat meer dan ooit het geval. We mogen dus trots zijn op onze militanten die ons de steun en het vertrouwen toezegden om dit soort van solidaire cao’s te mogen afsluiten.”

**Frank:** “Het zijn diezelfde cao’s die we verdedigen als we opkomen voor de vele platformmedewerkers, of ze nu fietsen of met de taxi rijden. We hebben absoluut niets tegen digitalisering, bijvoorbeeld met het oog op klantgerichtheid. Maar digitalisering kan en mag geen excuus zijn om het Wilde Westen opnieuw in te voeren op de arbeidsmarkt. Deliveroo moet zich dus geen illusies maken. In december besliste de arbeidsrechtbank van Brussel dan wel dat fietskoeriers geen werknemers zijn en dat Deliveroo hen mag blijven uitbuiten. Voor ons houdt de strijd hier niet op, ze begint pas.”



# dan kunnen we alles en iedereen aan”

**Rohnny:** “Dat is ook de strijd die we voeren voor een werknemersstatuut. Wij vinden het belangrijk dat alle werknemers een goed statuut hebben met een goede verloning. Tijdens de coronacrisis is er opnieuw veel te doen over tekorten op de arbeidsmarkt en knelpuntberoepen die niet ingevuld geraken. Een probleem dat zich voordoet in veel, zo niet alle, sectoren. Als het goed is, mag het ook gezegd worden. Staatssecretaris Dermine heeft 100 procent gelijk dat het wegwerken van een knelpuntberoep alleen maar zal lukken als de lonen voor dat beroep opgetrokken worden. Net om aan die verzuchting tegemoet te komen hebben we in zo goed als al onze sector-cao’s een substantiële verhoging van het minimumloon afgedwongen.”

## Was 2021 het jaar van de verdeeldheid?

**Frank:** “Enkele maanden geleden hebben we de oproep ‘eenheid in solidariteit’ gelanceerd. Terwijl het voor iedereen duidelijk was dat – na wat we allemaal hebben meegemaakt – er meer eenheid en meer solidariteit nodig is, proberen sommige politieke partijen de federale structuur van ons land nog verder te ontmantelen. Hun achterliggende reden is duidelijk. In de aanloop naar de volgende verkiezingen ook ineens een volgend rondje staatshervorming voorbereiden, en dus nog meer verdeeldheid organiseren.”

**Rohnny:** “Laat ons zeggen dat wij niet nostalgisch zijn naar een ‘Belgique de papa’. Onze grootste verworvenheden zijn dan ook samen en in eenheid opgebouwd: onze betaalde vakantie, onze sociale zekerheid, onze sociale wetgeving, enzovoort. Dus wie onze petitie nog niet getekend heeft, doe het alsnog en steun ons in ons streven naar eenheid in solidariteit.”

## Welk doel wensen jullie te bereiken met de petitie?

**Frank:** “Voor mij was het voornamelijk belangrijk om een punt te maken en dat hebben we gedaan. Onze oproep heeft geleid tot een intern debat binnen het ABVV en andere beroepscentrales hebben standpunten ingenomen die nauw aansluiten bij het onze. In die zin hebben we ons doel al bereikt. Nu komt het erop aan om onze overtuiging, zijnde dat we solidair moeten blijven in België en dat onze sociale zekerheid federale materie moet blijven, ook politiek gewicht te geven.”

“Er zijn natuurlijk politici die nu al naar de verkiezingen van 2024 aan het toe werken zijn met de zevende staatshervorming in het achterhoofd. Wij willen nu onze woorden van de oproep vertalen naar een concreet beleid. Het is daarbij van tel dat wij erop blijven hameren en steun blijven verzamelen. Daartoe zouden we het onderwerp op de agenda van het ABVV-congres kunnen plaatsen, bijvoorbeeld.”



”

Wij willen dat  
alle werknemers  
een goed statuut  
hebben, met een  
goede verloning





**Rohny:** “Dat wij onze boodschap geponeerd hebben, heeft iets aangewakkerd. Als je terugblijkt op 2021, zie je dat solidariteit geen grenzen kent. Tijdens de waterramp in Wallonië waren er geen Vlamingen of Walen, alleen maar mensen die hulp nodig hadden en mensen die wilden helpen. Daar draait het voor ons om: solidariteit naar voren schuiven als speerpunt van onze samenleving.”

**Welke focus ligt er voor beide centrales in het nieuwe werkjaar?**

**Frank:** “We zetten uiteraard in op het pensioendossier. De regering zal haar pensioenplannen presenteren en we moeten heel goed in het oog houden dat die plannen anders zijn dan die van de vorige regering. We moeten daarop wegen. Daarom lanceren we deze maand onze gemeenschappelijke pensioencampagne.”

“Voor onze sectoren liggen er twee grote uitdagingen in het verschiet. Ten eerste de automatisering en digitalisering, denk aan Deliveroo en Uber. Alles wat aangestuurd wordt door algoritmes heeft een serieus schokeffect in de transportsectoren. Ten tweede is er het klimaatdossier. Er zijn allerlei plannen om de klimaatopwarming te beheersen en vaak wendt men zich daarbij tot de transportsector, die een zeer vervuilende sector is. We moeten daar absoluut iets aan doen, maar dat mag niet koste van ons personeel gaan natuurlijk.”

**Rohny:** “We hebben daarin gelijklopende belangen. Voor het pensioendossier is het vooral simpel: onze werknemers moeten op een deftige manier nog jaren van een gezond leven kunnen genieten. Dat betekent dat mensen op tijd met pensioen moeten kunnen, maar daaraan voorafgaand moet natuurlijk de focus ook liggen op landingsbanen en werkbaar werk. Ook voor onze sectoren zijn er klimaatuitdagingen, zoals de elektrificatie van het wagenpark en de omschakeling naar waterstof als brandstof. Deze transformaties kunnen zorgen voor nieuwe jobs, maar we moeten er natuurlijk ook wel voor waken dat het personeel de tijd en mogelijkheid krijgt om zich om te scholen.”

**Wat is jullie nieuwjaarsboodschap voor 2022?**

**Frank:** “Eenheid en solidariteit. We hebben het afgelopen jaar op alle mogelijke terreinen gevochten voor de belangen van onze leden en onze werknemers. Dat was gezien de omstandigheden niet evident. Maar we voelen ons gesteund door onze militanten en delegees. Onze oprechte dank gaat dan ook uit naar hen allen.”

**Rohny:** “Ons antwoord voor 2022 is solidariteit, dat is hoe onze vakbeweging begonnen is en dat blijft het DNA van het ABVV. Samen in eenheid en solidariteit, dan kunnen we alles en iedereen aan.”



**BTB LANCEERT PODCAST**

**Als je baas een app is ...**

BTB'er Tom Peeters maakte samen met auteur en socioloog Herman Loos een podcast over de fietskoeriers. In “Als je baas een app is ...” vertelt Herman over zijn jaar als undercover fietskoerier voor Deliveroo. We horen ook Tom, die toelicht hoe BTB als vakbond de slechte werkomstandigheden van de koerier probeert te verbeteren. Stap mee op de fiets en luister mee.

➔ Beluister de podcast via Apple Podcasts, Spotify of CastBox.



## HALF JAAR NA BUZZE-ACTIEDAG

# Hoe gaat het met touringcarchauffeurs en busbouwers?

In mei 2021 organiseerden ABVV-Metaal en BTB hun Buzze-actie. Het doel was tweeledig. Enerzijds diende deze actie om de moeilijke situatie – door de coronacrisis – van zowel de touringcarsector als van de busbouwers onder de aandacht te brengen. Anderzijds wilden we onze recepten voor een economisch herstel presenteren, onder meer door te wijzen op het belang van lokale bestellingen bij onze busbouwers en op het verlengen van de tijdelijke coronawerkloosheid.

**R**uim een half jaar na onze actiedag kijken we hoe onze busbouwers en chauffeurs het vandaag doen. Is er verbetering in zicht? Of is de situatie nog altijd uitzichtloos?

### TOURINGCARSECTOR NOG STEEDS IN HOEK WAAR DE KLAPPEN VALLEN

In de sector heerst massale tijdelijke werkloosheid en veel chauffeurs zitten financieel op hun tandvlees. Anderen hebben de sector dan weer definitief de rug toegekeerd en werken elders.

Steven Steyaert (sectorverantwoordelijke BTB): “Op dit moment vecht de sector opnieuw om te overleven. In de zomer ging het nochtans de goede richting uit. Er waren weer scoutskampen, daguitstappen en groepsreizen. Maar sinds de vierde golf in november is alles weer helemaal stilgevallen.”

### ONZE BUSBOUWERS DOEN BETER

De Lijn bestelde onlangs 64 elektrische bussen, waarvan 36 bij Van Hool en 24 bij VDL. Daarmee werd tegemoet gekomen aan een van onze centrale voorstellen, zijnde lokale busbestellingen. Maar dat wil jammer genoeg ook weer niet zeggen dat alles rozengeur en maneschijn is.

David Scheveneels (hoofddelegee Van Hool): “De bestelling van De Lijn is zeer goed nieuws, maar de problemen zijn nog niet van de baan. Er is nog zeer veel tijdelijke werkloosheid. Normaal gezien gaan we na Nieuwjaar weer iets meer bussen assembleren: van één per week naar drie per week. Het blijft echter afwachten hoe de coronasituatie evolueert en in welke mate het toerisme herleeft.”

Tom Debaere (hoofddelegee VDL): “Ondanks corona zijn we erin geslaagd om goed te blijven presteren, maar er zijn wel af en toe problemen met onze toeleveranciers om tijdig de nodige onderdelen te leveren. En ook op de werkvloer is het virus zeer aanwezig. Heel wat arbeiders zijn ziek en/of moeten in quarantaine. Dat maakt de situatie er niet eenvoudiger op.” ◀



# 2022, een jaar van mobilisatie om loonblokkering te doorbreken

In 2021 leefden we op gezondheidsvlak op het ritme van de nieuwe coronagolven, maar met de vaccinatie zou er een nieuwe wind waaien richting de vrijheid. Alleszins, dat is wat we geloofden en waarop we allemaal hoopten. Helaas eindigde 2021 even triest als 2022 begon.

**W**e hebben momenteel een nieuwe vriend, Omicron. De variant zou minder gevaarlijk zijn, maar meer mensen ziek maken. Dit schudt het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) wakker, en denkt: we moeten de economie redden! Want volgens het VBO zou die tot stilstand kunnen komen en een ware ramp veroorzaken.

## STILSTAND

Het verbond maakt een catastrofale balans op en de bedrijven, de winkels en bijgevolg de economie, liggen stil. De regering moet strenge maatregelen treffen, volgens het VBO. Men moet op al wie niet werkt een beroep kunnen doen en hen ter beschikking stellen van de bedrijfswereld: studenten, werklozen en gepensioneerden. Geen kans mag onbenut blijven om rechten van de werknemers af te pakken.

Welnu kameraden, het VBO vergist zich. Als de bedrijven werknemers en overuren nodig hebben, dan moeten ze daarvoor de juiste prijs betalen en stoppen met jammeren en zelf rijker te willen worden met de collectieve steun van de maatschappij.

## VEILIGHEID

Voor de arbeidswereld zijn er twee prioriteiten. Ten eerste, bescherming. De onderneming is verantwoordelijk en moet de bescherming van de werknemers waarborgen. Helaas weten we dat veel te veel bedrijven bekibbeld hebben op de bescherming van de werknemers na de eerste golven. Anderzijds, als men bepaalde werknemers die naar de arbeidsplek moeten komen omdat ze geen telewerk kunnen doen risico's laat lopen, moeten die risico's ook worden gedekt. Niet alleen door een schouderklopje, maar wel door rekening te houden met die inspanning op het vlak van gezondheid en loon.

De andere grote uitdaging die ons dit jaar te wachten staat, is inflatie. De elektriciteitsprijs rijst de pan uit, net als de gas- en brandstofprijs. Iedereen heeft dit wel al gemerkt tijdens het boodschappen doen

of bij het betalen van de energiefactuur. De loonstijgingen zijn dan misschien wel een lachertje, dat is allesbehalve zo voor alles uit de korf van gezinsbestedingen. Daarvoor zijn alle werknemers, ambtenaren, sociale uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden blij met het systeem van de automatische loonindexering.

## UITHOLLING

Samen met de sociale zekerheid is dit ongetwijfeld, één van de grootste verworvenheden van de arbeidswereld. Maar deze verworvenheid werd al ontzettend uitgehold. Bepaalde producten werden uit de korf van de gezinsbestedingen gehaald en daarmee werd deze looninhaalbeweging, ons systeem van automatische loonindexering, verdraaid. Het verschil is groot, namelijk ongeveer 2%. Loonindexering en onderhandelingsvrijheid staan er allebei garant voor dat de werknemers hun koopkracht kunnen behouden.

## ONDERHANDELINGSVRIJHEID

Het jaar 2021 heeft ons er ook aan herinnerd dat de wet van '96, die nog versterkt werd door de rechtse regering-MR-N-VA, de lonen van de werknemers verplettert en blijft blokkeren. 0,4 procent marge, een aalmoes in feite, is niets meer dan peanuts voor de werknemers, terwijl de bedrijven massaal winst opstrijken en de aandeelhouders hun zakken vullen met een loonstijging van meer dan vijf procent op een jaar. Of zelfs nog veel meer!

**Dit is schandelijk en onrechtvaardig. Deze loonblokkering moet worden doorbroken. 2022 moet een jaar worden van mobilisatie. Een jaar waarin we dit loonjuk van ons afwerpen. Laat ons er echter geen doekjes om winden: deze wet kan alleen maar aangepast worden als de arbeidswereld zich sterk en massaal mobiliseert, én als de linkse regeringspartijen hier een principekwesitie van maken en een wijziging eisen van deze uiterst onrechtvaardige wet.**



Tangui Cornu

Alain Detemmerman

## Horval zorgt opnieuw voor de horecawerknemers

**Dankzij PS en Vooruit 65 miljoen euro subsidie om de eindejaarspremie 2021 te financieren.**

Sinds september 2021 hebben wij als ABVV Horval via onze politieke relais (PS en Vooruit) getracht om, naar analogie met de eindejaarspremie 2020, een budget van de overheid te krijgen om de gelijkstelling tijdelijke werkloosheid voor de eindejaarspremie 2021 (die betaald wordt in januari 2022) te financieren.

## BEREKENING

Ter herinnering, in de horeca zijn alle dagen van tijdelijke werkloosheid gelijkgesteld met prestaties en tellen deze dus mee voor de berekening van de eindejaarspremie. Aangezien er

een grote periode van verplichte sluiting was voor delen van de horeca zijn er voor die bedrijven soms geen of sterk verminderde inkomsten geweest. Toch moeten de werkgevers voor deze periode ook de eindejaarspremie betalen.

## WIN-WIN-WIN

Tot eind december hebben wij getracht om een budget te verkrijgen waarmee we zeker waren dat we alle dagen kunnen financieren. Deze financiering is bovendien een win-win-win.

Ten eerste is het een tegemoetkoming voor de werkgevers die niet zelf moeten betalen voor de dagen tijdelijke werkloosheid. Ten tweede is het voor onze werknemers een win want zo zijn ze bijna 100

# Loonindexering en koopkracht



Met de komst van 2022 worden de lonen van de werknemers uit heel wat paritaire comités automatisch geïndexeerd. Die indexering wordt vaak foutief beschouwd als een loonsverhoging en ieder jaar verheugen vele werknemers zich hierop. Maar wat is eigenlijk de impact ervan op onze koopkracht? Laat ons dit essentiële mechanisme eens onder de loep nemen.

## LOONINDEXERING, WAT IS DAT?

Om de indexering te begrijpen, moeten we eerst een economisch fenomeen bespreken, namelijk inflatie. In een markteconomie variëren prijzen van goederen en diensten volgens verschillende criteria. Ze kunnen dalen of stijgen. Wanneer er een globale prijsstijging is en niet alleen van bepaalde goederen of diensten in het bijzonder, dan spreekt men over inflatie.

In België hebben de vakorganisaties als antwoord op dit fenomeen een indexeringsprincipe onderhandeld: een automatische stijging/aanpassing van de lonen die op een bepaald moment het verlies aan koopkracht door inflatie compenseert.

Vroeger werd er voor de berekening van de indexering rekening gehouden met alle goederen en diensten die de koopkracht van de werknemers verzwakten. Nadien werd echter de berekening van de indexering gewijzigd door de invoering van de gezondheidsindex. Die index sluit bepaalde producten uit van de korf van de gezinsbestedingen, zoals tabak, alcohol en brandstof.

Vandaag bestaat er dus een verschil tussen de werkelijke inflatie en de indexering zoals die wordt toegepast op de lonen. Met andere woorden, de indexering compenseert niet meer helemaal de inflatie, en bijgevolg wordt de koopkracht van de werknemers erdoor verzwakt.



## INDEXERING AFSCHAFFEN?

Er is uiteraard geen sprake van om de indexering af te schaffen, wel integendeel. Dit mechanisme is onontbeerlijk voor de Belgische huishoudens om het hoofd te bieden aan de stijgende levenskost en zo hun koopkracht te behouden.

Daarentegen eisen we dat de vakorganisaties vrij kunnen onderhandelen over de lonen van de werknemers om het verschil weg te werken tussen de waarde van de indexering en de hogere inflatie.

## DE WET VAN '96 HERVORMEN?

Om die onderhandelingsvrijheid te bekomen is er maar één oplossing: de wet van '96 over de loonnorm hervormen. Deze wet blokkeert namelijk de loonsverhoging van de werknemers. De wet van '96 is mede verantwoordelijk voor de verarming van de werknemers omdat het vrije onderhandelingen verhindert waarmee de indexering zou kunnen gecompenseerd worden.

Laat ons in 2022 opkomen voor échte loonstijgingen en meer koopkracht. De eerste stap: de officiële petitie tekenen die in gemeenschappelijk vakbondsfront (ABVV-ACV-ACLVB) werd gelanceerd. Als we 25.000 handtekeningen verzamelen, moet het door de afgevaardigden voor de Kamer van Volksvertegenwoordigers besproken worden.

Scan de QR-code of surf naar  
[www.bitly.com/petitie-loonnorm](https://www.bitly.com/petitie-loonnorm)

procent zeker dat ze hun volledige eindejaarspremie kunnen krijgen en dat het niet af zal hangen of hun werkgever voldoende financiële middelen heeft. Tot slot is het voor de overheid een win, want de helft van de subsidie komt terug naar de overheid via de belastingen en de RSZ (wat op zich dan weer positief is voor alle werknemers in België).

## MINDER TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Wetende dat we voor de eindejaarspremie 2020 een budget van iets meer dan 100 miljoen euro nodig hadden om de tijdelijke werkloosheid te financieren, lijkt het budget vandaag misschien niet voldoende. Blijkbaar liet de financiële toestand van het land het niet toe om meer te verkrijgen. We hopen, en de eerste informatie bevestigt dit, dat er een daling zal zijn in het aantal dagen tijdelijke werkloosheid voor 2021. Dit maakt dat het deel dat

de werkgevers moeten bijbetalen, eerder beperkt zal zijn. Dit moet de horecawerknemers hun volledige eindejaarspremie garanderen.

Opvallend is dat bij de stemming van de artikels met betrekking tot de 65 miljoen in de commissie voor Sociale Zaken, Werk en Pensioenen in de Kamer naast (extreem)rechts bij monde van N-VA en Vlaams Belang ook de PVDA tegen stemde.

Binnen het paritair comité en het Waarborg en Sociaal Fonds werden de nodige afspraken gemaakt om alles tot een goed einde te brengen. Momenteel komen de uitbetalingen op gang.

Laat het in ieder geval duidelijk zijn: onze cao voorziet dat de werknemers uit de horeca recht hebben en behouden op een volledige eindejaarspremie.

**Als ABVV Horval blijven wij vechten voor jullie rechten. ◀**



## AG INSURANCE

# “Syndicale vrijheden ernstig gedwarsboemd”

Sinds enkele weken is het sociale klimaat bij AG Insurance zeer gespannen. Afgevaardigden worden er verhinderd hun werk te doen.

**D**e besprekingen met de directie over een aantal belangrijke kwesties (waaronder de werklust en de organisatie van telewerk) zitten in een impasse. Afgevaardigden worden geïntimideerd, er zijn pogingen om de communicatie van de vakbonden te verhinderen, alle voorstellen worden volkomen afgewezen, verbintenissen in het verzoeningsbureau worden in twijfel getrokken ... De directie voert een bijzonder antisyndicaal beleid. Bovendien worden werknemers onder druk gezet om individuele overeenkomsten te ondertekenen en worden ze bedreigd als ze deelnemen aan vakbondsacties.

In december waren er al drie actiedagen die op grote schaal door het personeel bijgewoond of gesteund werden, ondanks pogingen van de directie om ze te saboteren.

Dit conflict is op verschillende niveaus symbolisch en gaat verder dan het kader van het bedrijf zelf. Het laat de verslechtering van de arbeidsomstandigheden in de financiële sector zien. Het toont ook aan hoe kwetsbaar de syndicale vrijheden zijn en hoe zij bedreigd kunnen worden. In deze moeilijke context geven de afgevaardigden van AG Insurance blijk van een voorbeeldige solidariteit en vastberadenheid. We spraken met twee van hen: Karel Meganck en Chris Wauman.

**Julie hebben op minder dan een maand tijd drie acties gevoerd in een context van coronacrisis en met verstoorde arbeidsomstandigheden. Hoe is dat verlopen?**

**Karel Meganck:** “Normaal gesproken zouden afgevaardigden tijdens een stakingsactie met een stakingspiket voor de deuren van het bedrijf gaan staan. Het personeel dat naar de werkplek ging, stelde vast dat ze niet konden binnengaan. Diegenen die zich vrijwillig aanmeldden om te werken, werden als dusdanig geregistreerd, maar hadden vaak toch sympathie voor de actie.”

“De situatie is nu totaal anders, met de gezondheidsmaatregelen en algemeen telewerk. Er zijn

maar weinig werknemers die nog fysiek naar de werkplek gaan. Een actie zoals die in december in de vestiging van Charleroi (met ongeveer 400 werknemers), waar 100 werknemers daadwerkelijk hebben gestaakt, kan in de huidige context als een groot succes worden bestempeld.

Veel andere mensen namen ook deel aan de actie door op een andere manier te werken dan gebruikelijk. Zo werden in sommige diensten een bepaalde tijd geen telefoonoproepen beantwoord. Hieruit blijkt duidelijk dat het personeel onze eisen steunt.”

**Chris Wauman:** “Natuurlijk probeerde de directie het succes van onze acties te minimaliseren door te zeggen dat er niet veel stakers waren. De perceptie is zeer verschillend in hun ogen en in de onze ... Zij hebben tenslotte geprobeerd om de beweging te breken door de werknemers individueel te benaderen om hen onder druk te zetten. Sommige werknemers werden afgedreigd als ze overwogen aan de actie deel te nemen of deze te steunen. Zo nam de directie één voor één contact op met de werknemers die weigerden de telefoon op te nemen. Ze werden gevraagd de telefoon onmiddellijk weer te beantwoorden, zo niet zouden ze hun loon niet krijgen en ontslagen worden.”

**Is deze druk op de werknemers een nieuw verschijnsel?**

**Karel:** “In de financiële wereld wordt niet zo vaak gestaakt. In het verleden zijn er conflicten geweest, maar het personeel werd niet onder druk gezet om te vermijden dat ze aan de actie zouden deelnemen.”

**Chris:** “De eerste vormen van druk op het personeel deden zich voor in het kader van de telewerkproblematiek. Wij eisen dat er een cao wordt ondertekend om structureel





telewerk 'post-corona' te omkaderen voor alle werknemers. In plaats daarvan besloot de directie een policy rond telewerk in te voeren en de werknemers individueel te benaderen om hen contractbijlagen te laten ondertekenen. De boodschap van de directie was: ofwel onderteken je de nieuwe telewerkpolicy, ofwel kan je niet meer telewerken. Nul dagen telewerk of drie dagen telewerk aan de voorwaarden van de directie."

#### De regelgeving rond telewerk helpt je niet ...

**Karel:** "Er bestaat momenteel enige rechtsonzekerheid over telewerk en thuiswerk. De directie gaat ervan uit dat de wet op de arbeidstijd niet van toepassing is op thuiswerkende werknemers en dat zij dit dus niet met de vakbonden hoeft te bespreken."

"Arbeidstijd betekent evenwicht tussen werk en privéleven, het recht op deconnectie en werkdruk. Cao 85, die structureel telewerk binnen een bedrijf regelt, dateert uit 2005 en is duidelijk verouderd. Die cao legt de werkgevers geen bindende verplichting op om met de werknemersvertegenwoordigers een collectieve overeenkomst te sluiten. De werkgever die telewerk wil invoeren, hoeft enkel de vakbonden te informeren en te raadplegen. Hier gaat het om een uitbreiding van telewerk, aangezien dit al van kracht was in het bedrijf."

"Maar deze uitbreiding vereist aanpassingen in de manier waarop wij werken en functioneren. Er moeten richtlijnen komen voor de registratie van de arbeidstijd, de vergoedingen voor telewerk, enzovoort. Dat is wat wij eisen: een verplichting tot sociaal overleg en een collectieve overeenkomst over dit onderwerp."

## IN MEMORIAM

# Denise Cordemans



**11** december 2021 zal voor altijd een zwarte dag zijn voor de BBTK. Op die dag verloren we immers één van onze steunpilaren. Na enkele weken van hevige strijd in het ziekenhuis heeft onze collega en kameraad Denise Cordemans ons jammer genoeg verlaten. Tot het einde gaf zij ons allen de kracht om te hopen, hoe bijzonder ernstig de situatie ook was. Zij toonde grenzeloze moed en vastberadenheid: twee eigenschappen die haar ook in haar dagelijks leven kenmerkten.

Meer dan 35 jaar lang was Denise een deel van het huis en één van de fundamenten ervan: ze was sterk, efficiënt, nauwgezet, loyaal en discreet. Zij werkte weliswaar achter de schermen maar was van o zo groot belang: ze stond aan het hoofd van de dienst boekhouding van de BBTK Federaal die ze uitermate bekwaam en professioneel leidde. Haar vriendelijkheid en begrip voor alle situaties lieten niemand onverschillig.

Denise was op werkvlak voor velen een voorbeeld, een collega en kameraad die wij nooit zullen vergeten. Op persoonlijk vlak was zij ook een geweldige moeder en een trouwe vriendin, toegewijd, aanwezig en altijd met een luisterend oor.

Sommige mensen laten een grote leegte achter. Denise was zo iemand. Zij heeft voor altijd haar stempel gedrukt op de BBTK en zal altijd in ons hart blijven.

Vaarwel kameraad.





De werkgevers zitten in een zetel: zij gaan ervan uit dat dit alles individueel kan worden geregeld via een aanpassing van de arbeidsovereenkomst."

### Als vertegenwoordigers van de werknemers liggen jullie regelmatig onder vuur. Welke moeilijkheden ondervinden jullie bij het vakbondswerk?

**Karel:** "Sinds de benoeming van de vorige CEO van AG Insurance (die nu CEO is van de holding Ageas) zijn de arbeidsverhoudingen ingrijpend veranderd. We hebben gesprekspartners tegenover ons die ideologisch gezien sterk antisyndicaal ingesteld zijn. Het overleg is veel agressiever geworden dan vroeger."

"De coronacrisis en de huidige context helpen ons niet in ons werk als afgevaardigden. We moeten personeelsvergaderingen op afstand organiseren via een systeem zoals bijvoorbeeld Microsoft Teams. Dit is technisch mogelijk, maar de directie heeft ook de technische mogelijkheid om de toegang af te sluiten en verhindert ons dit te doen. Als wij een fysieke vergadering zouden willen organiseren en de directie zou ons daarbij in de weg staan, zouden wij die in een normale situatie toch organiseren. Misschien niet in de zaal waar dit normaal is voorzien, misschien op een andere plaats, maar we zouden ze wel laten doorgaan. De communicatie van de afgevaardigden naar de werknemers is in deze coronatijden zeer ingewikkeld. Wij blijven mobiliseren en informeren via telefoon en chat, twee communicatiekanalen die de directie moeilijk volledig kan controleren."

**Chris:** "Het blokkeren van mailboxen van vakbonden is een ander veelzeggend voorbeeld. De directie weigert afgevaardigden toe te staan een mededeling te versturen namens het syndicaal team of de BBTK zelf. Zij willen de mogelijkheid hebben om zich individueel te richten tot een afgevaardigde die een vakbondsmededeling zou sturen. Vervolgens worden diezelfde afgevaardigden geïntimideerd, bijvoorbeeld door waarschuwingsbrieven."

"In sommige bedrijven komt het voor dat werkgevers een zekere controle willen hebben over de vakbondscommunicatie. Zij willen van tevoren de timing van een personeelsvergadering kennen: wanneer die plaatsvindt, hoe lang, wat de agenda is, enzovoort. Dat is het spel. Maar om het verloop hiervan gewoon te verhinderen, dat is ongehoord. Afgevaardigden worden verhinderd hun werk te doen, dat is een ernstige belemmering van de syndicale vrijheden."

### Wat vragen jullie van de directie van AG Insurance?

**Chris:** "Deze acties komen niet uit de lucht vallen. We hebben twee maal onderhandeld in het verzoeningsbureau. Wij hebben ons constructief opgesteld en op bepaalde punten, met name rond telewerken, een aantal stappen in hun richting gezet."

"Ermoet ook worden gepreciseerd dat in het verzoeningsbureau een akkoord is bereikt. De directie had zich ertoe verbonden om het na te leven. Amper een week later, kwam ze al op haar beloften terug. In de pers wil de directie een goede indruk maken en zegt ze dat ze naar de onderhandelingstafel wil terugkeren, maar in werkelijkheid hebben wij daarvoor geen uitnodiging ontvangen. En achter de schermen blijft ze de personeelsvertegenwoordigers intimideren ... Wij hebben onze verantwoordelijkheid genomen. Wat wij willen is dat de directie met betere voorstellen komt."

"We laten ons niet muilkorven, we zullen het personeel blijven informeren en actie ondernemen tot het zover is."

**Karel:** "Het verdedigen van de rechten van werknemers is een dagelijkse taak, die ik als afgevaardigde al meer dan 21 jaar vervul. In een tijd waarin de syndicale vrijheden steeds meer met voeten worden getreden, is de strijd harder geworden. Ik ga binnenkort met pensioen, maar ik weet dat de nieuwe generatie afgevaardigden en het team dat er zit, al hun energie zullen steken in het voortzetten van deze strijd en de belangen van de collega's zo goed mogelijk zullen verdedigen." ◀





ZIT JE  
VAST  
IN JE  
JOB?

**MET ABVV**  
**LOOPBAANBEGELEIDING**  
**DOE JE ER IETS AAN.**

## MAAK EEN AFSPRAAK!



[loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be](mailto:loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be)



03 220 66 41



[www.abvvloopbaanbegeleiding.be](http://www.abvvloopbaanbegeleiding.be)

**ABVV-loopbaanbegeleiding** - Ommeganckstraat 35 – 2018 Antwerpen



Een loopbaancheque kun je aankopen bij de VDAB voor €40. Je kunt maximum twee loopbaancheques kopen. Onder bepaalde voorwaarden is loopbaanbegeleiding gratis. Vraag ernaar bij je ABVV-loopbaanbegeleider.

**ABVV**  
REGIO ANTWERPEN



DE GROTE POORT NAAR ABVV-DIENSTVERLENING

# MIJN ABVV

ALLEEN VOOR LEDEN

**MIJN ABVV** is een exclusieve dienst voor ABVV-leden. Je vindt er alle informatie over jouw lidmaatschap en eventueel jouw werkloosheidsdossier. Je kunt zelf gegevens aanpassen, eventueel aanvragen (tijdelijke) werkloosheid doen, documenten opvragen en rechtstreeks vragen stellen aan de dienstverleners van het ABVV.

## JOUW LIDMAATSCHAP

### je vindt er:

- ☑ Jouw persoonsgegevens
- ☑ Overzicht van je ledenbijdrage

### je kunt er:

- ☞ Jouw telefoonnummer, e-mailadres en privacy-instellingen aanpassen
- ☞ Gezien de werkloosheidsreglementering is het niet mogelijk om via **Mijn ABVV** je adres of bankrekening te wijzigen

## JOUW WERKLOOSHEID

### je vindt er:

- ☑ Het overzicht van de uitkeringen die de ABVV-werkloosheidskas aan jou betaalde
- ☑ Het overzicht van jouw aanvragen voor een uitkering en hun status
- ☑ Een inbox met de officiële documenten die onze werkloosheidskas jou bezorgt
- ☑ De elektronische controlekaarten voor volledige werkloosheid die je hebt ingediend op **www.socialezekerheid.be**
- ☑ Het aantal betaalde vakantiedagen die je nog moet opnemen

### je kunt er:

- ☞ Online een tijdelijke werkloosheidsuitkering aanvragen
- ☞ Een duplicaat van je fiscale fiche afdrukken
- ☞ Allerlei nuttige attesten printen

## JOUW VRAGEN

- ☑ Met het formulier op **Mijn ABVV** komt jouw vraag onmiddellijk terecht op de juiste plaats en bij de juiste persoon

### stel je vragen over:

- ☞ Jouw lidmaatschap
- ☞ Ontslag, pensioen, loon, arbeidsongeval,... (juridische dienst)
- ☞ Werkloosheid (werkloosheidsdienst)

### doe een aanvraag voor

- ☞ een werkloosheidsuitkering
- ☞ een wijziging van jouw adres of bankrekeningnummer



Ga naar: [www.abvv.be/mijn-abvv](http://www.abvv.be/mijn-abvv)  
of scan de QR-code



## WAT HEB JE NODIG OM GEBRUIK TE MAKEN VAN MIJN ABVV?



### TOEGANG TOT EEN COMPUTER MET INTERNETVERBINDING

- » jouw elektronische identiteitskaart met pincode of een kaartlezer



### EEN SMARTPHONE OF TABLET

- » met de ITSME-app. Deze app kan je downloaden via Google Play of de App Store
- » de ITSME-App is officieel erkend door de Belgische overheid. Meer info op [www.itsme.be](http://www.itsme.be)



### NOG GEEN LID VAN HET ABVV? DAN HEB JE NOG GEEN TOEGANG TOT MIJN ABVV.

Bezoek onze website voor info en lidmaatschap.

[www.abvv-regio-antwerpen.be](http://www.abvv-regio-antwerpen.be) – [www.abvvmechelenkempem.be](http://www.abvvmechelenkempem.be)

**ABVV**

# Agenda

## 7 FEBRUARI 13.30u

### Nieuw evenwicht in je loopbaan?

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

## 8 FEBRUARI 13.30u

### Aan de slag met VDAB.be

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

## 14 FEBRUARI 13.30u

### Werkloos, wat nu?

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

## 21 FEBRUARI 13.30u

### Deeltijds werken

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

## 22 FEBRUARI 12.00u

### Hoe kan loopbaanbegeleiding me helpen?

Online webinar voor werkenden  
Inschrijven: 03 220 66 41  
loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be

## 22 FEBRUARI 13.30u

### Aan de slag met VDAB.be

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

## 24 FEBRUARI 14u

### Interim

Online webinar  
Inschrijven: 03 220 66 13  
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

## 2 MAART 14u

### Deeltijds werken

Online webinar  
Inschrijven: 03 220 66 13  
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

## 4 MAART 9.30u

### Vergadering Werklozencomité

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

## 7 MAART 13.30u

### Workshop mijn droomjob

3-daagse workshop  
ABVV, Ommeganckstraat 53, 2018  
Antwerpen  
Inschrijven: 03 220 66 44  
loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

## 8 MAART

### Internationale vrouwendag

Zie ABVV Facebookpagina's voor actuele info

## 10 MAART 13.30u

### Aan de slag met VDAB.be

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

## 16 MAART 13.30u

### Werkloos, wat nu?

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

## 22 MAART

### Opleidingsdag werkloosheidsdienst

Kantoren in regio Antwerpen gesloten.  
Geen dienstverlening.

## 24 MAART 14u

### Werkloos, wat nu?

Online webinar  
Inschrijven: 03 220 66 13  
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

## 24 MAART 13.30u

### Aan de slag met VDAB.be

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

## 29 MAART 13.30u

### Anti-stress

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

## 31 MAART 14u

### Deeltijds werken

Online webinar  
Inschrijven: 03 220 66 13  
werklozenwerking.antwerpen@abvv.be

### MEER INFO?

- ➔ [www.abvv-regio-antwerpen.be](http://www.abvv-regio-antwerpen.be)
- ➔ [www.abvvmechelenkempen.be](http://www.abvvmechelenkempen.be)

Volg ABVV-regio Antwerpen en  
ABVV Mechelen-Kempen op 



**10 FEBRUARI 19:30**

VIA

[HTTPS://TINYURL.COM/LETS-ORGANIZE-DIVERSE-STAD](https://tinyurl.com/lets-organize-diverse-stad)

**DIGITALE EDITIE**

**LET'S ORGANIZE  
DIVERSE STAD**

**MET:**

**HAFSA EL-BAZIOUI  
ECRAN CSMELI  
TINA DE GENDT  
NAWEL KALBI  
PHILSAN OSMAN**

vu Katrien Neel, Vrijdagmarkt 9 9000 Gent



ABVV OOST-VLAANDEREN EN VOORUIT PRESENTEREN

# PENSIOENCAFÉS

Anja Vanrobaeys, federaal parlementslid van Vooruit, bespreekt de hervormingsplannen van de regering en geeft aan wat de socialistische beweging reeds bereikte om het einde van je loopbaan werkbaar te maken. Jef Maes, voormalig federaal secretaris ABVV en specialist Sociale Zekerheid, verduidelijkt welke opties je als 55-plusser hebt om minder te werken of te stoppen met werken.

Volg gratis online ons pensioencafé, Op 21 februari, 19:00uur.  
Inschrijven via <https://tinyurl.com/PensioenCafeOVL>





## Volg het Pensioencafé online op 26 januari en 21 februari, 19u

Het ABVV Oost-Vlaanderen organiseert samen met Vooruit een reeks online Pensioencafés.

Anja Vanrobaeys, federaal parlementslid van Vooruit, geeft aan wat de socialistische beweging reeds bereikte om het einde van je loopbaan werkbaar te maken. Jef Maes, specialist Sociale Zekerheid, verduidelijkt welke opties je als 55-plusser hebt om minder te werken of te stoppen met werken.

Inschrijven kan via <https://tinyurl.com/2p9ajh5m>

### WORD JE WERKLOOS EN HEB JE EEN BIJBEROEP?

## Vergeet het niet aan te geven!

Als je werkloos wordt dan kan je je bijberoep verder uitoefenen. Je moet wel aan een paar voorwaarden voldoen. Zo moet je je bijberoep zeker aangeven als je een uitkeringsaanvraag indient. Onze consulenten van de werkloosheidsdienst weten er alles over.

Maak een afspraak op onze website [www.abvv-oost-vlaanderen.be](http://www.abvv-oost-vlaanderen.be)

### MET TEGENZIN TERUG AAN HET WERK?

## ABVV loopbaanbegeleiding kan helpen

Na de gezellige feestdagen en hartelijke nieuwjaarswensen is het tijd om het werk te hervatten. We wensen iedereen een boeiende job die je veel voldoening geeft. Maar wat als je weerstand voelt om er opnieuw een voljaar tegenaan te gaan? Dan is er misschien meer aan de hand. Laat het niet te ver komen en praat erover met een ABVV-loopbaanbegeleider.

Lees op [www.abvvloopbaanbegeleiding.be](http://www.abvvloopbaanbegeleiding.be) wat wij voor jou kunnen doen.





**SAMENSTERKER**

# Groepsaankopen met een missie

Samensterker gebruikt de kracht van de groep om groepsaankopen te organiseren. Ze bieden diensten en producten aan die voor een maatschappelijke meerwaarde zorgen. Zo verlagen de kosten voor gezinnen. Kijk op [www.samensterker.be](http://www.samensterker.be) voor het aanbod.



## Gratis cultuurtips om te ontspannen!

Linx+, onze partner in vrije tijd, verzamelt steeds een paar fijne cultuurtips in jouw buurt. Check ze op [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be)



## Werk zoeken, wat nu?

Als je werkloos bent, komt er heel wat op je af. Zowel VDAB als RVA willen dat je tijdens je werkloosheid naar werk zoekt. Als je niet kan bewijzen dat je gemotiveerd bent en actief naar werk zoekt, loop je het gevaar om je werkloosheidsuitkering te verliezen.

Het is daarom belangrijk om goed op de hoogte te zijn. Onze experts organiseren elke maand een aantal gratis activiteiten om je te helpen bij je zoektocht naar werk of een opleiding.

### WEBINAR 'WERK ZOEKEN, WAT NU?'

Onze experts vertellen je waar je rekening mee moet houden als je werkloos wordt. Je kan tijdens en na het webinar vragen stellen. Het webinar duurt 1 uur.

Je vindt de data en de link om je in te schrijven op deze website <https://abvvloopbaanbegeleiding.be/werkloosheid/webinar>

### ONZE LOOPBAANCONSULENTEN GEVEN PERSOONLIJK ADVIES

Wil je onze experts liever in levende lijve ontmoeten? Je kan steeds een afspraak maken voor persoonlijk advies over je rechten, wat VDAB kan vragen, opleidingen, het maken van een cv. Maak een afspraak op <https://www.abvv-oost-vlaanderen.be/Loopbaanconsulenten>

### INFOESSIE 'WERKEN MET VDAB.BE'

Je leert je weg vinden op de VDAB website en in Mijn Loopbaan, je online dossier van VDAB. Zo vergroot je je kansen op werk. Na de sessie kan je een afspraak maken voor persoonlijke ondersteuning.

Je vindt de data en de link om je in te schrijven via deze link <https://abvvloopbaanbegeleiding.be/loopbaan/webinars>



## ABVV VLAAMS-BRABANT ZOEKT VOOR HET KANTOOR IN LEUVEN

# Medewerker werkloosheidsdienst Leuven (m/v/x)

De werkloosheidsdiensten van het ABVV Vlaams-Brabant staan klaar voor leden met het geven van de meest recente informatie, het opmaken en beheren van werkloosheidsdossiers, en de betaling van uitkeringen. Het ABVV staat garant voor een snelle en correcte dienstverlening. Om onze service naar de klanten toe te optimaliseren, zoeken we enthousiaste medewerkers (m/v/x) met een klantgerichte houding

### PROFIEL

- Je beschikt over een bachelor-diploma, bij voorkeur in het studiegebied sociaal-agogisch werk
- Je bent leergierig en bereid je te verdiepen in een complexe werkloosheidsmaterie
- Je bent sociaal vaardig en assertief
- Je hebt dagelijks contact met onze leden (face to face, telefonisch & mail) waarbij je klantgericht tewerk gaat
- Je beschikt over goede administratieve vaardigheden en pc kennis
- Talenkennis : NI, Fr, (E)
- Je kan je helemaal vinden in de waarden van het ABVV

### WIJ BIEDEN

- Contract van onbepaalde duur in 35-uren werkweek
- Intensief opleidingstraject
- Degelijk loon volgens barema
- Extra legale voordelen: o.m. maaltijdcheques, groeps- en hospitalisatieverzekering
- Boeiende job

### INTERESSE?

Stuur je cv met bijhorende motivatiebrief t.a.v. Steven Marchand, via [sollicitaties.vlbr@abvv.be](mailto:sollicitaties.vlbr@abvv.be).

ABVV Vlaams-Brabant voert een non-discriminatief personeelsbeleid.

# Energie besparen? Zorg voor een goed geïsoleerd dak!

Tot 30% van de gestookte warmte 'verdwijnt' via een slecht of niet-geïsoleerd dak. Dakisolatie is dus prioriteit nummer één als je energie wil besparen. Indien je de ruimte onder je dak niet als kamer(s) gebruikt is de beste oplossing vaak om je zoldervloer te isoleren. Het kan dankzij SamenSterker met een eenvoudig, voordelig en kwaliteitsvol pakket.

- SamenSterker garandeert een goede prijs en controleert de kwaliteit
- Je bespaart meteen op je volgende energiefactuur, zo verdient de investering zichzelf terug
- Vanaf 2020 is het ontbreken van dakisolatie reden om je woning ongeschikt te verklaren

Meer info & inschrijven op

➔ [www.samensterker.be](http://www.samensterker.be)



**samen  
sterker.**

## Elektronisch stempelen via de controlekaart- app

Met de controlekaart-app 'eC3' kan je eenvoudig en snel stempelen via je smartphone.

Via de app kan je ons laten weten welke dagen in aanmerking komen voor je werkloosheidsuitkering. Wij berekenen op het einde van de maand op basis van deze gegevens je uitkering. De app is zowel beschikbaar voor Android als voor Apple.

### VEILIG EN EENVOUDIG WERKEN

De toegang tot de app is uiteraard beveiligd. Aanmelden kan op verschillende manieren, maar de simpelste manier verloopt via de digitale ID-app ITSME.

### WERK JE LIEVER OP COMPUTER MET EEN KAARTLEZER?

Als volledig werkloos ABVV-lid krijg je gratis een kaartlezer zodat je online kan stempelen. Geef een seintje en wij bezorgen je een kaartlezer. Onze contactgegevens vind je op ➔ [www.abvv.be](http://www.abvv.be).

Wil je graag meer info over online stempelen? Neem dan een kijkje op ➔ [www.abvv.be/stempelkaart](http://www.abvv.be/stempelkaart). Je vindt er ook een handig instructiefilmpje.





# Loopbaan-advies



**ABVV-dienstverlening**  
**de rode draad**  
**in je loopbaan**

Individuele gesprekken voor werkzoekenden en werknemers met een praktische vraag over:

- Hoe werk ik met mijn VDAB-account?
- Hoe gebruik ik de digitale tools van VDAB om mij te heroriënteren?
- Waar vind ik informatie over opleidingen en de huidige knelpuntberoepen?

Maar ook voor wie info wil over z'n rechten en plichten, werken met een arbeidsbeperking, solliciteren ...

Kan jij hulp gebruiken? Contacteer ons gerust! Ook in coronatijd blijven we beschikbaar voor al onze leden.

## WAAR?

Wij beantwoorden je vraag telefonisch, per mail, via videogesprek of persoonlijk op ons kantoor. Let op! Je kan alleen langskomen na afspraak. We proberen je op alle manieren zo goed mogelijk te voorzien van de informatie die voor jou belangrijk is. Als het nodig is, verwijzen we je door naar de juiste organisatie.

## HOE CONTACTEREN?

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

Of mail naar [loopbaanconsulent.limburg@abvv.be](mailto:loopbaanconsulent.limburg@abvv.be).

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

Ik wil een afspraak met een loopbaanconsulent voor een vrijblijvend individueel gesprek.  
 (invullen in BLOKLETTERS)

Naam en voornaam:

Straat en nummer:

Postcode en gemeente:

Telefoonnummer:

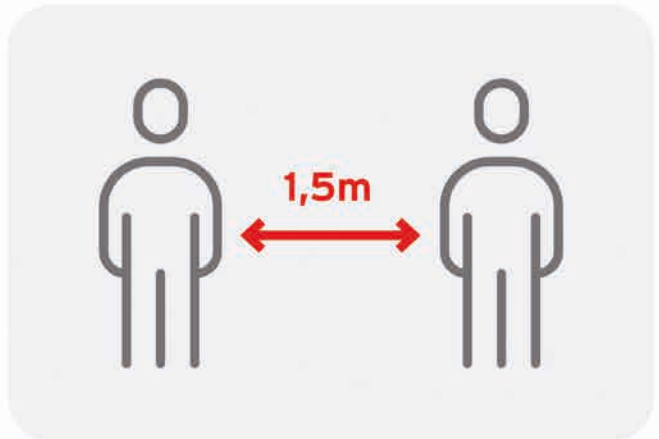
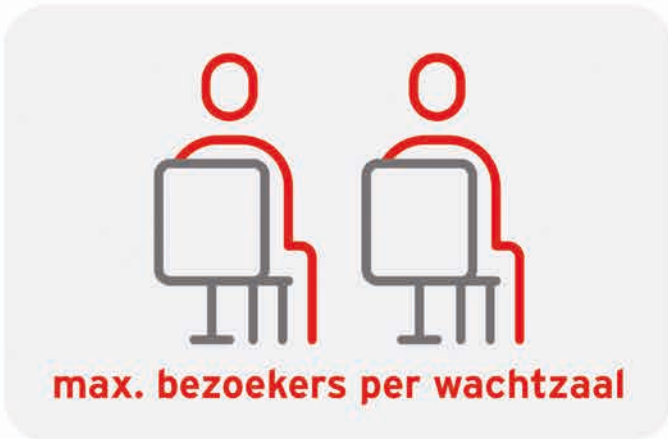
Geboortedatum:

E-mail:

An Vandervoort en Suzy Vermierdt

011 28 71 51 of 011 28 71 49 • [loopbaanconsulent.limburg@abvv.be](mailto:loopbaanconsulent.limburg@abvv.be)







## ABVV WEST-VLAANDEREN ZOEKT

# Dossierbeheerder werkloosheidsdienst

Het ABVV West-Vlaanderen is op zoek naar een dynamische en klantgerichte dossierbeheerder Werkloosheidsdienst voor onmiddellijke indiensttreding.

### IN JOUW JOB

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

### JOUW PROFIEL

- Je hebt een bachelor diploma Sociaal werk (bij voorkeur richting Arbeid & Tewerkstelling, maatschappelijke advisering) of een gelijkwaardige beroepservaring
- Je bent klantgericht en hebt een empathisch vermogen
- Je kan logisch redeneren en een probleem analyseren
- Je hebt zin voor verantwoordelijkheid en weet prioriteiten te leggen
- Je hebt administratieve en communicatieve vaardigheden
- Je hebt een goede kennis van de courante informaticatoepassingen
- Je hebt een zeer goede kennis Nederlands (schriftelijk/mondeling)
- Je kan je vlot uitdrukken in het Frans
- Je hebt een basiskennis van en interesse in sociale wetgeving

- Je bent leergierig
- Je bent teamgericht, maar je kan ook zelfstandig werken
- Je kan werken met deadlines
- Je bent stressbestendig en flexibel
- Je hebt een rijbewijs B en een wagen ter beschikking die je bereid bent te gebruiken voor het werk (werkterrein West-Vlaanderen)
- Je herkent jezelf in de doelstellingen en ideologie van het ABVV en bent bereid je te engageren in onze organisatie

### WIJ BIEDEN

- een voltijds contract van onbepaalde duur, 32u/week
- glijdende uren
- de nodige opleidingen inzake de werkloosheidsreglementering en de daarbij horende informatica-toepassingen
- een correct loon met extralegale voordelen
- doorgroeimogelijkheden binnen onze organisatie,
- werkterrein: West-Vlaanderen, regio Veurne-Oostende

### INTERESSE?

Je stuurt een gemotiveerde sollicitatiebrief met cv per e-mail tegen uiterlijk 15 februari 2022 naar [brenda.deleye@abvv-wvl.be](mailto:brenda.deleye@abvv-wvl.be). De geselecteerde kandidaten zullen vergelijkende testen afleggen.

# OPENINGSUREN

## KANTOREN WEST-VLAANDEREN

### REGIO BRUGGE

BRUGGE	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	OP AFSPRAAK	-
DINSDAG	OP AFSPRAAK	OP AFSPRAAK
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	OP AFSPRAAK	14U00 - 17U30
VRIJDAG	OP AFSPRAAK	-

050 44 10 10 - brugge.ont@abvv-wvl.be

TORHOUT	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	-	-
DINSDAG	9U00 - 12U00	OP AFSPRAAK
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	OP AFSPRAAK	OP AFSPRAAK
VRIJDAG	-	-

050 44 47 30 - torhout.wlh@abvv-wvl.be

BLANKENBERGE	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	9U00 - 12U00	OP AFSPRAAK
DINSDAG	OP AFSPRAAK	-
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	OP AFSPRAAK	-
VRIJDAG	OP AFSPRAAK	-

050 44 47 35 - blankenberge.wlh@abvv-wvl.be

ZEEBRUGGE	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	-	14U00 - 17U30
DINSDAG	-	OP AFSPRAAK
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	OP AFSPRAAK	OP AFSPRAAK
VRIJDAG	-	-

050 44 47 41 - zeebrugge.wlh@abvv-wvl.be

### REGIO KORTRIJK

KORTRIJK	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	OP AFSPRAAK	OP AFSPRAAK
DINSDAG	OP AFSPRAAK	OP AFSPRAAK
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	9U00 - 12U00	-
VRIJDAG	OP AFSPRAAK	-

056 26 82 00 - kortrijk.ont@abvv-wvl.be

WAREGEM	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	OP AFSPRAAK	-
DINSDAG	OP AFSPRAAK	OP AFSPRAAK
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	OP AFSPRAAK	14U00 - 17U30
VRIJDAG	OP AFSPRAAK	-

056 24 13 71 - waregem.wlh@abvv-wvl.be

MENEN	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	OP AFSPRAAK	OP AFSPRAAK
DINSDAG	OP AFSPRAAK	-
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	OP AFSPRAAK	14U00 - 17U30
VRIJDAG	OP AFSPRAAK	-

056 24 13 61 - menen.wlh@abvv-wvl.be

### REGIO OOSTENDE

OOSTENDE	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	OP AFSPRAAK	OP AFSPRAAK
DINSDAG	OP AFSPRAAK	OP AFSPRAAK
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	9U00 - 12U00	-
VRIJDAG	OP AFSPRAAK	-

059 55 60 50 - oostende.ont@abvv-wvl.be

VEURNE	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	-	-
DINSDAG	OP AFSPRAAK	OP AFSPRAAK
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	9U00 - 12U00	-
VRIJDAG	OP AFSPRAAK	-

059 25 51 40 - veurne.wlh@abvv-wvl.be

DIKSMUIDE	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	OP AFSPRAAK	14U00 - 17U30
DINSDAG	-	-
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	-	OP AFSPRAAK
VRIJDAG	-	-

059 25 51 45 - diksmuide.wlh@abvv-wvl.be

### REGIO ROESELARE

ROESELARE	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	OP AFSPRAAK	OP AFSPRAAK
DINSDAG	OP AFSPRAAK	-
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	OP AFSPRAAK	14U00 - 17U30
VRIJDAG	OP AFSPRAAK	-

051 26 41 00 - roeselare.ont@abvv-wvl.be

TIELT	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	-	-
DINSDAG	9U00 - 12U00	OP AFSPRAAK
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	-	-
VRIJDAG	OP AFSPRAAK	-

051 26 41 91 - tielt.wlh@abvv-wvl.be

IZEGEM	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	OP AFSPRAAK	OP AFSPRAAK
DINSDAG	-	-
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	9U00 - 12U00	OP AFSPRAAK
VRIJDAG	OP AFSPRAAK	-

051 26 41 95 - izegem.wlh@abvv-wvl.be

IEPER	VOORMIDDAG	NAMIDDAG
MAANDAG	OP AFSPRAAK	OP AFSPRAAK
DINSDAG	OP AFSPRAAK	-
WOENSDAG	-	-
DONDERDAG	9U00 - 12U00	OP AFSPRAAK
VRIJDAG	OP AFSPRAAK	-

057 20 02 00 - ieper.wlh@abvv-wvl.be

**BEZOEK ONS BIJ VOORKEUR OP AFSPRAAK.**

**MAAK ZELF EEN AFSPRAAK VIA [AFSPRAAK.ABVV-WVL.BE](mailto:AFSPRAAK.ABVV-WVL.BE) OF VIA:**



**EXCLUSIEF VOOR ABVV-LEDEN**

# 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 01/01/2022 t.e.m. 31/03/2022.

### 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](http://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 reclamedocument 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](http://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 stilzwingende 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](mailto:klacht@actel.be) of telefonisch 02/250.90.60. Als u niet akkoord gaat met de voorgestelde oplossing kunt u zich wenden tot de Ombudsdienst van de Verzekeringen (de Meeûsquare 35 te 1000 Brussel), telefonisch 02 547 58 71 of per mail [info@ombudsman.as](mailto:info@ombudsman.as).

**ABVV**  
Samen sterk

**actel**  
AFFINITY