MAANDELIJKS I Jaargang 75 I nr 8 - september 2020

De Nieuwe Werker MAGAZINE

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

ABVV

Telewerk: zoeken naar evenwicht

Wat werkt? Wat niet? Hoe kan het beter?

SOCIALE VERKIEZINGEN 2020
STEM 3

Tijdelijk werkloos
Nieuwe regels

Ongerust over loopbaan?
Maak een toekomstplan

Inhoud

De Nieuwe Werker

Je vakbond ABVV online

www.abvv.be
www.vlaamsabvv.be

vakbondABVV

@vakbondABVV

vakbond.abvv

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

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

DNW-app

Jouw vakbond en de actualiteit

ABVV in beeld 4
Snelnieuws 5
Tijdelijke werkloosheid: nieuwe regels vanaf 1 september 6-7
Sociale verkiezingen: ABVV maakt het verschil 8-9
Tips voor je vrije tijd 10
Duurzamer bedrijf via het jaaractieplan 11
Werken op een superdiverse werkvloer in Roeselare 12
Ongerust over je loopbaan? Maak een toekomstplan 13
Nieuwe staatshervorming? Niet ten koste van de werknemers 14

Dossier: Telewerk
Telewerk kreeg een enorme duw in de rug tijdens de coronacrisis. Het heeft voordelen voor werknemer, werkgever en de samenleving. Maar er zijn ook knelpunten. Het kan altijd beter. 15-19

Vraag & Antwoord:
Nieuw! Mantelzorgverlof: voor wie, wanneer, hoe lang? 20

Jouw centrale

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

Jouw regio 33-35

Socialistische Mutualiteiten P&V FOS

Colofon

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

Edito

En nu even aandacht voor de portemonnee?

Begin september ondertekenden we samen met de andere vakbonden en werkgevers een gezamenlijke verklaring voor de toekomstige regering die nu in de stijgers staat. Er moet dringend werk gemaakt worden van enkele prioriteiten om onze economie draaiend te houden tijdens en na gezondheidscrisis.

Spoedgevallen

Drie vragen dringen zich op:

- Hoe doen we onze samenleving en economie optimaal werken binnen de beperkingen van de coronamaatregelen?
- Hoe brengen we de hard getroffen economie opnieuw op gang?
- Hoe maken we de economie schokbestendiger?

We sloten geen heilig verbond met de werkgevers, maar we erkennen dat we er belang bij hebben om samen oplossingen te vinden. We moeten vermijden dat de werknemers het gelag betalen van deze fundamentele crisis. Nu hebben we absoluut een plan voor overheidsinvesteringen nodig: enerzijds om de trein van de economische digitalisering niet te missen en anderzijds voor een 'Green Deal' tegen catastrofale klimaatverandering. We vragen om een globaal relanceplan in overleg met vakbonden en werkgevers.

Voor écht overleg

Over deze doelstellingen kunnen we het eens zijn. De meningsverschillen drijven boven in het debat aangaan over hoe we deze doelen bereiken. Het overleg startte op slechte voet: zoals gewoonlijk plegen de werkgevers chantage bij het vastleggen van de 'welvaartsenveloppe', het budget om de laagste sociale uitkeringen op te trekken (werkloosheid, pensioenen, ziekte- en invaliditeitsuitkeringen, uitkeringen in geval van arbeidsongeval en beroepsziekten). Het advies van de sociale gesprekspartners moet volgens de wet worden gegeven voor 15 september. Het is hun geld niet, maar een enveloppe gevuld via belastingen en bijdragen van alle belastingbetalers. Dit weerhoudt hen er echter niet van om de verbetering van sociale uitkeringen te blokkeren zolang er geen akkoord is over de loononderhandelingen.

Dit interprofessioneel akkoord (IPA) bepaalt om de twee jaar de marge voor de loonontwikkeling. Ook hier nemen we een valse start. De coronacrisis tastte ieders inkomsten sterk aan en bracht het lage loonpeil aan het licht, ook en vooral voor 'essentiële beroepen'. Toch roept werkgeversorganisatie VBO op tot 'loonmatiging'. Matiging? Dit is een categorieke 'njet' tegen het versoepelen van het keurslijf van de loonwet van '96, die door de regering-Michel met N-VA, Open Vld, CD&V en MR nog strakker werd aangespannen. Nauwelijks loonmarge!

Nul euro, nul centiem, nul relance

Economische relance is niet hetzelfde als winstmarges en dividenden voor aandeelhouders opkrikken, maar wel een beleid voor algemene welvaart. Dit gebeurt door vrije loononderhandelingen, maar ook door het optrekken van de minima van de sociale uitkeringen tot boven de armoedegrens en een minimumpensioen van 1.500 euro. En niet te vergeten: arbeidsduurvermindering om jobs te creëren of werk te verschaffen aan iedereen.

Het is niet met nul euro, nul centiem in de portefeuille van werknemers en consumenten dat we de koopkracht verbeteren, de handel en productie opnieuw doen draaien en jobs redden. Meer dan ooit benadrukken we onze eis van een minimumloon van 14 euro per uur of 2.300 euro per maand. We zijn helaas de enige om deze eis te verdedigen. Onze syndicale 'concurrenten' blijven hierover muisstil.

Dit brengt ons bij een ander belangrijk thema voor deze herfst: de sociale verkiezingen. Hoewel we over bepaalde doelstellingen met de werkgevers een soort van consensus bereikten, zullen we onze tanden moeten tonen om de belangen van de werknemers te doen gelden. Door het ABVV, de meest strijdvaardige vakbond met heldere eisen, te versterken, zullen we daar het best in slagen. Onthoud dus ABVV, nummer 3 op je stembrief. ■

Miranda Ulens
Algemeen secretaris

Thierry Bodson
Voorzitter

IN BEELD

Thierry Bodson werd op 10 september officieel aangesteld als nieuwe ABVV-voorzitter. Dat gebeurde tijdens een wel héél bijzonder, coronaproof federaal comité, in openlucht, met mondmaskers en de nodige afstand.

Er kwamen diverse getuigen aan bod, die vertelden hoe hard hun sector getroffen werd door de coronacrisis. Dat er heel wat uitdagingen op de plank liggen, beseft ABVV-voorzitter Bodson. “Maar door hun getuigenissen, besef ik eens te meer dat we ze samen aankunnen”, verklaarde hij in zijn eerste toespraak als voorzitter.

Ook algemeen secretaris **Miranda Ulens** speechte en verklaarde dat “wij een vaccin hebben tegen de crisis. We moeten naar een duurzamer model gericht op meer gelijkheid. Inzetten op korte ketens, een circulaire economie, investeren in opleiding en meer kansen geven aan wie het moeilijk heeft om werk te vinden.” Net daarom is rechtvaardige fiscaliteit in een volgende regering zo belangrijk.

Patricia Vermoote werd aangesteld als nieuwe federaal secretaris. Zij vervangt Jean-François Tamellini, die Thierry Bodson opvolgt als algemeen secretaris van het Waals ABVV.

© Foto Jérôme Peraya - Krasnyi Collective

© Foto Jérôme Peraya - Krasnyi Collective

SNELNIEUWS

x2

Vakbonden en werkgevers vragen de politiek het budget voor openbare investeringen te verdubbelen. Overheden moeten investeren in beter openbaar vervoer en betere verkeers-infrastructuur zoals nieuwe wegen en fietspaden. Ze moeten energieverspilling verminderen en overheidsgebouwen, scholen en sociale woningen beter isoleren. Voor al die projecten zullen werkkrachten nodig zijn. Een stijgend aantal jobs betekent ook meer inkomens, die dan weer zullen consumeren. Meer jobs betekent een versterking van de sociale zekerheid. Zo kunnen we ons land uit de crisis trekken.

Zie het edito op pag. 3

Teken mee voor het recht op repareren

Vandaag gaan producten een pak minder lang mee dan vroeger. Op 20 jaar tijd gaan de dingen die we kopen gemiddeld 20% minder lang mee. Dat betekent dat we een vijfde minder waar krijgen voor ons geld en dat onze koopkracht dus vermindert. In het laatste Vlaams ABVV-congres stemden we tegen geplande veroudering van producten en voor de verplichting om producten makkelijk herstelbaar te maken. Daarom steunt het Vlaams ABVV de campagne Recht op Repareren.

Steun ook! Teken het manifest op www.repairshare.be

Coronatoeslag voor gezinnen met kinderen: nu aanvragen

Gezinnen die inkomensverlies leden door de coronacrisis hebben mogelijks recht op een extra bedrag van 120 euro. Voorwaarden: je gezinsinkomen moet in maart, april, mei of juni met minstens 10 procent zijn gedaald, én je bruto belastbaar gezinsinkomen moet voor één van die maanden lager zijn dan 2213,30 euro. Let op: je ontvangt deze Covid-19-toeslag van 120 euro niet automatisch! Je moet een aanvraag doen bij de uitbetaler van je Groeipakket (de vroegere kinderbijslag). Dat kan nog tot en met 31 oktober. Voeg bij je aanvraag bewijsstukken om je inkomensverlies aan te tonen (bijv. loonfiches of attesten van de uitbetalingsinstelling voor uitkeringen). Ken je jouw uitbetaler niet? Je vindt de contactgegevens op mijn.groeipakket.be. Doe ook de aanvraag als je twijfelt: je hebt er niets bij te verliezen!

Meer info: www.groeipakket.be/covid19

Volledig werkloos? Spreid je vakantiedagen

Werkte je in 2019 (of een deel ervan) als arbeider of bediende? Ben je nu volledig werkloos? Kreeg je (als bediende) bij je ontslag vakantiegeld voor je nog niet opgenomen vakantiedagen uitbetaald of heb je recht op vakantiegeld via een vakantiekas? Is het antwoord op die vragen 'ja', dan heb je geen recht op uitkeringen voor de dagen waarvoor je al vakantiegeld kreeg. Dat ligt wettelijk vast. Neem je die dagen niet op vóór december 2020, dan trekt de RVA deze dagen automatisch af van je uitkering voor december die bijgevolg een fiks stuk lager zal zijn. Om de financiële gevolgen te beperken, is het beter om deze dagen te spreiden over de maanden die nog resten in 2020. Duid daarom in oktober en november op je stempelkaart een aantal dagen aan als vakantiedagen.

Controleer je vakantiedagen op www.abvv.be/mijn-abvv.
Duid online je vakantiedagen aan op www.abvv.be/stempelkaart

Aanmoedigingspremie bij 1/10de ouderschapsverlof

Sinds 1 september kunnen ouders die voltijds werken en 1/10de ouderschapsverlof opnemen, dat komt neer op een halve dag per week of één volle dag per twee weken, rekenen op een Vlaamse aanmoedigingspremie. De premie geldt zowel voor werknemers uit de privésector als de social profit. Deze premie voor wie in Vlaanderen werkt, komt bovenop de uitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Meer info over de voorwaarden?
Premie aanvragen?
www.vlaanderen.be/aanmoedigingspremies

Vacatures m/v/x

ABVV Vlaams-Brabant zoekt:

- medewerker werkloosheidsdienst Halle-Liedekerke-Leuven
- coördinator dienst ledenbeheer

Alle info op www.abvv.be/vacatures

Corona

Tijdelijke werkloosheid: nieuwe regels vanaf 1 september

Je bent of je wordt door je werkgever tijdelijk werkloos gesteld omwille van de coronacrisis. Wat moet je doen?

Het versnelde en vereenvoudigde systeem van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door corona is voor de meeste werknemers verlengd tot het eind 2020. In januari beslist een volgende regering of het in 2021 blijft bestaan. De overgangsregeling is ingewikkeld en staat nog niet volledig op punt. We beperken ons hier tot de vaststaande basisinformatie.

Belangrijk: ABVV-leden die al tijdelijk werkloos waren en iets moeten doen (aanvraag indienen, dossier vervolledigen ...) worden door de ABVV-werkloosheidsdienst gecontacteerd.

Twee systemen

Vanaf 1 september tot 31 december 2020 bestaan er twee systemen.

1. Bedrijven die 'bijzonder zwaar' getroffen worden door de coronacrisis kunnen tot eind dit jaar gebruik blijven maken van het systeem van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door corona.

   Zij moeten aantonen dat in het tweede kwartaal (april-mei-juni 2020) 20 procent van het totaal aangegeven aantal arbeidsdagen dagen tijdelijke werkloosheid (overmacht door corona of economische werkloosheid) waren.

   De werkgevers moeten die aangifte doen en voor de werknemers uit die bedrijven blijft de huidige regeling tot het einde van het jaar van toepassing. Die werknemers moeten geen bijkomende formaliteiten vervullen.

2. Sommige sectoren werden erkend als "bijzonder zwaar getroffen". De werkgever moet niets doen voor de sector van de taxi's, de audiovisuele sector, het hotelbedrijf, de vermakelijkheidsbedrijven, de socio-culturele sector, de sector van de toeristische attracties. Die worden automatisch erkend.

Voor de sectoren in de tabel moet de werkgever een RVA-aangifte doen en het geldt enkel voor bepaalde activiteiten (dus niet voor alle werknemers uit het paritair comité).

100 Aanvullend PC voor de werklieden	Beperkt tot activiteiten die verband houden met de organisatie van evenementen en kermissen en tot reisbureaus
109 PC voor het kleding- en confectiebedrijf	verhuren en plaatsen van tenten
111 PC voor de metaal-, machine- en elektrische bouw	activiteiten van vliegtuigbouw en onderhoud en reparatie van vliegtuigen voor vervoer van personen
126 PC voor de stoffering en de houtbewerking	het verhuren en het plaatsen van materieel voor het inrichten van beurzen, tentoonstellingen, feestelijkheden; het vervaardigen, het verhuren en het plaatsen van stands, decors, tribunes; het verhuren van ruimten voor tentoonstellingen, beurzen, feestelijkheden, het al dan niet bestendig uitstallen van koopwaar, manifestaties van welke aard ook; het inrichten van stands, tentoonstellingen, beurzen
139 PC voor de binnenscheepvaart	pleziervaart voor toeristische doeleinden
140.01 PsubC voor de autobussen en autocars	touringcars
140.04 PsubC voor de grondafhandeling op luchthavens	activiteiten die verband houden met luchtvervoer van personen
149.01 PsubC voor de elektriciens: installatie en distributie	plaatsen van geluids- en beeldinstallaties in het kader van organisatie van evenementen
200 Aanvullend PC voor de bedienden	activiteiten die verband houden met organisatie van evenementen en kermissen en tot reisbureaus
209 PC voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid	activiteiten van vliegtuigbouw en onderhoud en reparatie van vliegtuigen voor vervoer van personen
215 PC voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf	verhuren en plaatsen van tenten
226 PC voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek	activiteiten die verband houden met luchtvervoer van personen
314 PC voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen	exploitatie van jacuzzi's, stoomcabines en hammams
315 PC voor de handelsluchtvaart	activiteiten die verband houden met luchtvervoer van personen

Als er een erkenning is, blijven de huidige regels van toepassing tot het einde van het jaar. De werknemer moet geen bijkomende formaliteiten vervullen.

Andere bedrijven kunnen gebruik maken van de klassieke systemen van tijdelijke werkloosheid die al bestonden voor de coronacrisis: 'tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht' en 'tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen'. Elk systeem heeft eigen criteria en formaliteiten die ook kunnen afwijken van de regeling voor de coronacrisis.

Belangrijk is dat voor deze groep de 'normale' regels terug van toepassing worden. Je moet dus een controlekaart gebruiken (die je krijgt van je werkgever) en deze op het einde van de maand bij de werkloosheidsdienst van het ABVV binnen brengen. Vul die controlekaart correct in want controles door de RVA zijn mogelijk. Ook de normale regels van de cumul zijn van toepassing (bij bijberoep bijvoorbeeld, of als je een pensioen geniet).

Wat moet ik doen?

Je werkgever zet jou op een vorm van tijdelijke werkloosheid en weet dus over welk systeem het gaat. Je werkgever doet de aangifte en zet de procedure in gang.

Door het wegvallen van een aantal corona-uitzonderingsregels, dreigden sommige groepen tijdelijk werklozen extra verplichtingen opgelegd te krijgen, zoals een inschrijvingsplicht bij de VDAB, Actiris (of Forem of ADG), mét eventuele bijhorende sancties. Na aandringen van het ABVV is die inschrijvingsplicht voor alle tijdelijk werklozen van de baan. Je moet je dus niet inschrijven. De VDAB, in Brussel Actiris, in Wallonië Forem en in de Duitstalige Gemeenschap ADG, kunnen je wel een vrijblijvend aanbod geven van opleidingen, tijdelijke jobs en loopbaanbegeleiding. Je mag hier op ingaan en je zo op een voordelige manier bijscholen of advies krijgen, maar dit is niet verplicht

- **Ik heb recent uitkeringen tijdelijke werkloosheid ontvangen via het ABVV en ik val onder de regeling van 'bijzonder zwaar getroffen' bedrijf of sector.**

Dezelfde regeling blijft van toepassing als deze die gold tot augustus. Je moet zelf niets doen (tenzij je vóór september nog niet werkloos was; zie hieronder). De ABVV-werkloosheidsdienst ontvangt deze informatie van de RVA. Je hoeft geen controlekaart in te vullen en je uitkeringsbedrag blijft hetzelfde als voorheen. Je blijft de extra toeslag van 5,63 euro per dag tijdelijke werkloosheid (voltijds) ontvangen. Ook de soepelere regeling voor bijverdienen en cumul met pensioen blijft geldig.

- **Ik heb recent uitkeringen tijdelijke werkloosheid ontvangen via het ABVV en vanaf 1 september val ik niet onder de regeling 'bijzonder zwaar getroffen' bedrijf of sector.**

Je werkgever deelt de vorm van tijdelijke werkloosheid (omwille van overmacht of omwille van economische redenen) mee aan de RVA. De ABVV-werkloosheidsdienst ontvangt deze info, gaat na of je formaliteiten moet vervullen en neemt indien nodig contact met jou op.

Je werkgever moet je een controlekaart bezorgen (uiterlijk de eerste dag dat je effectief werkloos bent) die je altijd bij moet hebben en invullen. Op het einde van elke maand bezorg je ons die kaart via de post of steek je ze in een brievenbus van een ABVV-werkloosheidskantoor. Wij moeten de kaart zelf ontvangen, een scan of foto wordt niet aanvaard. Het bedrag van je werkloosheidsuitkering verandert niet maar je zal geen recht meer hebben op de bijzondere toeslag van 5,63 euro per dag (voltijds). De 'gewone' regels om werkloosheidsuitkeringen te cumuleren met andere inkomsten en met een bijberoep gelden opnieuw (tot augustus waren er afwijkende regels).

- **Ik heb nog geen uitkeringen tijdelijke werkloosheid via het ABVV ontvangen of het is al langer dan drie jaar geleden.**

Je werkgever moet aangifte doen en jij moet een aanvraag indienen bij het ABVV. Je doet dit eenvoudig online op www.tijdelijkwerkloos.be. Ben je nog geen ABVV-lid dan brengen we dit ineens in orde. Je hoeft dit maar één keer te doen, zodra we je aanvraag via tijdelijkwerkloos.be ontvangen, maken wij je dossier op en bezorgen je we per post enkele documenten die jij moet vervolledigen. Je werkgever moet je een controlekaart bezorgen (uiterlijk de eerste dag dat je effectief werkloos bent) die je altijd bij moet hebben en invullen. Op het einde van elke maand bezorg je ons die kaart via de post of steek je ze in een brievenbus van een ABVV-werkloosheidskantoor. Wij moeten de kaart zelf ontvangen, een scan of foto wordt niet aanvaard. De regels om werkloosheidsuitkeringen te cumuleren met andere inkomsten en met een bijberoep gelden opnieuw (tot augustus waren er afwijkende regels).

Goed om weten:

- Als je dossier in orde is, kunnen wij betalen. Dat gebeurt steeds aan het begin van elke maand.
- Je hoeft niet elke maand een nieuwe aanvraag tijdelijke werkloosheid in te dienen bij het ABVV. Alleen wanneer je van werkgever verandert, of overstapt naar een andere tewerkstellingsbreuk (bijv. van voltijds naar deeltijds), of wanneer je adres of je rekeningnummer wijzigt, moet je ons verwittigen.
- Enkel wanneer je werkgever doorgeeft welke dagen je tijdelijk werkloos bent, kan je uitkering berekend worden. Van zodra je werkgever weet om welke dagen het gaat, moet hij dit doorgeven in wat de 'aangifte sociaal risico' heet. Hij hoeft helemaal niet te wachten tot het einde van de maand om dat te doen want dit kan het uitbetalen doen opstroppen. Spreek hem hierover aan, of licht je delegee in.

Sociale verkiezingen 2020

ABVV maakt het verschil: **stem 3**

> Hoe sterker wij als delegees in onze schoenen zullen staan, hoe krachtiger we iedereen kunnen verdedigen

Rose, delegee ABVV-Horval

Rose is al 17 jaar delegee voor ABVV-Horval in Brussel.
Ze werkt als stewardess op de Thalystreinen.

"Sinds maart, bij het begin van de lockdown, werden wij op tijdelijke werkloosheid gezet. Onze delegees zijn dan in gang geschoten om het personeel bij te staan. Dat was een huzarenwerk. Papierwerk, stempelgeld op tijd in orde krijgen, dialoog met de werkgever, noem maar op. Het was allesbehalve eenvoudig. Nu moeten we blijven vechten, want ons bedrijf lijdt onder de coronacrisis. We kunnen daarbij niet optimaal werken. Parijs is nog steeds een rode zone. En dat is voor ons echt een ramp. Het is en wordt een zeer pijnlijke zaak, dat kan ik je zeggen. Maar hoe meer stemmen we kunnen halen bij de sociale verkiezingen, hoe sterker wij als delegees in onze schoenen zullen staan, hoe krachtiger we iedereen kunnen verdedigen, hoe luider we hun stem zullen doen klinken. "

> Als delegee gaan we 100 procent voor betere werkomstandigheden voor alle collega's, ook wanneer de coronacrisis achter de rug is

Wendy, delegee BBTK

Wendy werkt al 20 jaar als verpleegkundige en coördinator Minimale Ziekenhuis Gegevens in het Jessa-ziekenhuis in Hasselt. Ze is delegee voor BBTK.

"Limburg was een van de zwaarst getroffen regio's in ons land tijdens de coronacrisis. Dit was echt niet om te lachen, die periode, bij ons in het ziekenhuis. We zijn overstelpt geweest met een pak emoties, angst, stress, noem maar op. We werden van hot naar her gezwierd. We wisten soms ook niet goed wat er juist van ons verwacht werd. De normale zorg, die we zo graag geven, kon toen niet meer. Nu was het eerder overleven, roeien met de riemen die we hadden. Dat liet een immense impact na. Er zijn wat burn-outs, er zijn mensen die veel angstiger zijn, want je neemt die spanning mee naar huis. Dat is niet gezond. Ik hoorde verhalen van collega's die echt bang waren, die hun eigen kind niet durfden of konden knuffelen uit angst om de ziekte door te geven. Zoiets hakt er in, als je dat hoort. Het jammere van deze hele kwestie? De storm is wat gaan liggen, maar de helden van de zorg zijn al heel gauw vergeten."

"Sinds de coronacrisis is er veel veranderd. De werkorganisatie is door elkaar geschud. Veel mensen zijn als op een ganzenbord van plek veranderd. Velen weten nog niet helemaal waar ze aan toe zijn wanneer de rust terugkeert. Als verpleegkundigen gaan we voor warme zorg voor iedereen die bij ons binnenkomt. Als delegee gaan we 100 procent voor betere werkomstandigheden voor alle collega's, ook wanneer de coronacrisis achter de rug is. Er is veel werk aan de winkel."

Stem bij de sociale verkiezingen van 16 tot 29 november op het ABVV. Onze delegees maken het verschil.

Bij sociale verkiezingen kies je elke vier jaar vertegenwoordigers in bedrijven met minstens 50 werknemers. In de privé-sector kies je je vertegenwoordigers voor het comité voor preventie en bescherming op het werk als je bedrijf minstens 50 werknemers telt, en voor de ondernemingsraad als je meer dan 100 collega's hebt.

Ook interimmers, flexi-jobbers en jobstudenten mogen stemmen bij de sociale verkiezingen, al gelden er wel enkele voorwaarden op vlak van contract en anciënniteit. Bespreek dit voor de zekerheid met je delegee.

Wie verkozen wordt, is delegee. Hij of zij vertegenwoordigt jou en je collega's en heeft een belangrijke stem binnen de organisatie. Hij of zij discussieert en probeert met de werkgever afspraken te maken over jouw werkomstandigheden en jouw loon- en arbeidsvoorwaarden.

Waarom ABVV stemmen?

- Omdat het ABVV overleg en dialoog koppelt aan een grote vastberadenheid bij het verdedigen en vrijwaren van de belangen van de werknemers.

> ABVV, #SamenVooruit

- Omdat het ABVV ijvert voor een grotere diversiteit bij de kandidaat-delegees voor een optimale representativiteit in de overlegorganen in de bedrijven. Alleen op die manier kunnen rechtvaardige en evenwichtige beslissingen genomen worden.
- Omdat het ABVV voluit gaat voor 1) deftige jobs met goede lonen en haalbare werkuren, 2) sterke statuten en degelijke contracten, 3) veilige en gezonde werkomstandigheden.

Een sterke vakbond is broodnodig om de stem van het middenveld luider te doen klinken. Het ABVV is de garantie op een rechtvaardige samenleving. Sociale verkiezingen spelen zich af in de ondernemingen, maar de uitkomst is mee bepalend voor de sociale architectuur van ons land. Onze slogan #samenvooruit is in deze veelzeggend.

Kandidaat? Check www.abvv2020.be

Download de nieuwe kalender, installeer de handige app, raadpleeg de checklist elektronisch stemmen en de vragen-en-antwoorden

Linx+
ABVV-partner in vrije tijd

Tips voor je vrije tijd

Museumpas met korting

Met de Museumpas kan je een heel jaar lang gratis binnen in meer dan 170 Belgische musea. Van het Rubenshuis in Antwerpen, het SMAK in Gent, Mu.ZEE in Oostende, het Speelkaartenmuseum in Turnhout, het Fotografiemuseum in Charleroi, BOZAR in Brussel en nog tientallen andere musea over heel het land. Een Museumpas kost normaal 59. Via Linx+ kan je de Museumpas kopen voor slechts 51.

Ga op stap met onze wandelbrochures

Linx+ creëerde verschillende wandelboekjes waarmee je er alleen of met je bubbel op uit kan in Oostende, Kortrijk, Mechelen of Borgerhout (Toer den Bougie). Nieuwe bestemmingen volgen nog. De boekjes zijn gratis verkrijgbaar.

Kies jouw favoriete zomerfoto

'De zomer van 2020' was het thema van de jaarlijkse fotowedstrijd van Linx+. En die leverde heel wat originele en verrassende foto's op. De jury selecteerde de 20 beste. Nu is het aan jullie om mee de publieksprijs te bepalen. Stemmen kan op www.linxplus.be.

Werkzoekend?
Zorg dat je bereikbaar bent voor de VDAB

Eenmaal je werkzoekend bent en een uitkering ontvangt moet je bereikbaar zijn voor de VDAB. Controleer zeker je contactgegevens in je online dossier 'Mijn loopbaan' op www.vdab.be. Vul je verblijfsadres, telefoon en e-mailadres correct in. Kan de VDAB je niet bereiken op je (mail)adres of telefonisch? Dan ontvang je een aangetekende brief op je verblijfsadres. Reageer je niet? Dan gaat je dossier onmiddellijk naar de VDAB-controledienst. Die beoordeelt je dossier. Ga je niet in op een uitnodiging van de VDAB dan riskeer je een sanctie.

In 'Mijn Loopbaan' vind je opdrachten, contactmomenten, berichten en tips terug. Volg de opdrachten op, zo zet je vanzelf je online profiel goed. Bij contactmomenten vind je je afspraken met je VDAB-consulent terug.

Wil je weten wat allemaal mogelijk is met 'Mijn loopbaan' of wil je er (beter) mee leren werken? Onze ABVV-loopbaanconsulenten helpen je verder. Ze kijken samen met jou het dossier na en leggen uit hoe alles werkt.

Contactbon

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

Naam: _____

Voornaam: _____

Straat: _____

nr.: _____ bus: _____

Postcode en gemeente: _____

_____

E-mail: _____

Tel. of GSM: _____

Terugsturen naar Vlaams ABVV, Loopbaandienstverlening, Hoogstraat 42, 1000 Brussel

Word sterker door informatie, vorming en engagement

Wil je meer informatie over wat je wel en niet mag doen als werkzoekende met een uitkering? Over wat RVA en VDAB van je verwachten? Hoe je dit best aanpakt en hoe het ABVV jou hierbij kan helpen? Wil je sterker in je schoenen staan wanneer je solliciteert of op controle moet bij RVA of VDAB? Bij de ABVV-werklozenwerking (Vorming & Actie voor werklozen) kan je in groep vormingen, cursussen en informatiesessies volgen die jou sterker en weerbaarder maken als werkloze, zoals sollicitatietrainingen, workshops 'kom op voor jezelf' of computercursussen.

Meer info: www.vlaamsabvv.be/agenda

Agenda CPBW

Het milieuteam van het Vlaams ABVV bracht een inspiratie-gids uit met tientallen tips die je kunnen inspireren.

Duurzamer bedrijf via het jaaractieplan

Binnenkort komt de bespreking van jaaractieplan voor welzijn op het werk (JAP) op de agenda van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW). Wat is het JAP? Kan ik het JAP gebruiken om mijn bedrijf groener te helpen worden? Waar vind ik inspiratie voor mijn eigen JAP-voorstellen?

Wat is het JAP?
Het jaarlijks actieplan voor welzijn op het werk of kortweg JAP is een jaarlijks plan dat de werkgever moet opstellen met concrete voorstellen om het welzijn op het werk te verbeteren. Het JAP is in principe de concrete uitwerking van het Globaal Preventie Plan (GPP) dat vijfjaarlijks wordt ge-actualiseerd.

Welke inspraakmogelijkheden zijn er voorzien bij het JAP-overleg?
Er is een vastgelegd adviesrecht voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) of de syndicale delegatie (als er geen CPBW is). Delegees hebben het recht om ook zelf punten voor te stellen.

Wanneer vindt het JAP-overleg plaats?
De werkgever moet voor 1 november een voorstel van het JAP voorleggen aan het CPBW. Het CPBW kan vervolgens advies uitbrengen. Het nieuwe JAP gaat sowieso van start op 1 januari, er is dus twee maanden tijd voor overleg. Het kan ook nuttig zijn reeds voor het ontwerp van de werkgever met eigen syndicale voorstellen te komen voor het JAP. Dat verhoogt de kans dat deze voorstellen ook worden overgenomen door de werkgever.

Kan ik het JAP gebruiken om mijn bedrijf duurzamer te maken?
Hoewel het JAP als hoofddoel heeft het welzijn van de werknemers op het werk te verbeteren, kunnen er zeker ook milieu- en duurzaamheidspunten aan bod komen. Milieu heeft immers een impact op de gezondheid van de werknemers op lange termijn.

Waar vind ik inspiratie om mijn eigen duurzame JAP-voorstellen voor te bereiden?
Het milieuteam van het Vlaams ABVV bracht een inspiratiegids uit met tientallen tips die je kunnen inspireren. De gids kan je downloaden op de Klimaat-kameraad-website.

Ik heb hulp nodig bij het voorbereiden van mijn JAP punten, kan dat?
Dat kan zeker!
Contacteer het milieuteam via milieu@vlaamsabvv.be.

Meer info

Onze milieudienst maakte twee handige brochures voor ABVV-delegees:
- **Inspiratiegids voor een groener bedrijf**
- **Een groener bedrijf via het JAP**

Download ze op www.klimaatkameraad.be.

Superdiversiteit op de werkvloer

Evadam is een bedrijf in Roeselare dat gebruikt textiel inkoopt, sorteert, verpakt en wereldwijd exporteert. Elke dag komt gemiddeld 60 ton textiel binnen. Alles wordt met de hand gesorteerd en gescheiden naar (her)bruikbaarheid. Er werken zo'n 85 mensen: de meeste werknemers sorteren gemiddeld 2.500 kilogram per dag. Delegees Ingrid Ronse, Sandra Vandeverre en Emmy Castelein werken er op een superdiverse werkvloer

Superdiversiteit op de werkvloer

Vroeger werkten vooral vrouwen die in Roeselare geboren en opgegroeid waren bij Evadam. In 1993 kwam de eerste man van buitenlandse afkomst werken, in 2005 de eerste vrouw van buitenlande afkomst.

> Het samenklitten tijdens de middagpauze is niet uit kliekjesdrang, maar wel uit traditie om samen te eten en om eten te delen met elkaar. Eigenlijk is dat wel iets mooi

Dit kwam enerzijds vanuit een arbeidsmarktkrapte en was anderzijds een wil om positief en actief met diversiteit om te gaan. Sindsdien is de werkvloer heel sterk veranderd. Op dit ogenblik zijn 26 van de 86 werknemers van Belgische origine. De afkomst van de anderen is zeer uiteenlopend: Filippijnen, Thailand, Polen, Roemenië, Wit-Rusland, Senegal, Ivoorkust, Kameroen, Palestina … De verschillende talen en achtergronden zorgden er echter meer en meer voor dat de werknemers zich vervreemd voelden van elkaar. Daardoor werd het verloop groter, en dat eiste zijn tol op het vlak van werkbaarheid, communicatie en sfeer.

Emmy en Ingrid

Veel verschillende talen

De delegees en werkgever vroegen de ABVV-diversiteitsconsulent daarom om hulp. In samenspraak met de beroepssecretaris ging hij aan de slag, en ondertussen werken ze al jaren samen. Een enquête over werkbaar werk gaf aan dat er conflicten ontstonden omdat men niet met mekaar kon communiceren. Taalkennis is daarvoor heel belangrijk. Nieuwe medewerkers worden nu gekoppeld aan een ervaren collega die hun taal spreekt, en die ook kan vertalen naar de andere collega's. Er zijn lessen Nederlands op de werkvloer en een opleiding klare taal voor de leidinggevenden. De onthaalbrochure is verduidelijkt. Er kwam een onthaalfilmpje met alleen beelden en pictogrammen.

Veel verschillende achtergronden, culturen en religies

De ABVV-diversiteitsconsulent ondersteunt de delegees ook om het samenwerken te bevorderen. Werknemers kunnen hun vakantiedagen voor het grootste deel vrij kiezen. Er zijn ook glijdende uren, zodat arbeid en gezin beter op elkaar afgestemd kunnen worden. Leidinggevenden kregen opleiding om beter om te gaan met andere culturen. Maar er zijn ook afspraken die moeten nageleefd worden. De ramadan volgen kan, maar het is geen reden om de productienorm niet te halen. En acht weken verlof krijgen in plaats van vier om wat langer bij de familie in het verre buitenland te zijn, is ook niet evident. En wie zou discrimineren, wordt aangesproken, verwittigd en indien nodig gesanctioneerd.

Bij Evadam zijn ze nu ook bezig met andere verschillen, zoals die tussen jongere en oudere werknemers en hoe om te gaan met de verschillen tussen generaties. ■

En nu jij?

Wil jij als ABVV-delegee advies over hoe om te gaan met de superdiversiteit in jouw bedrijf of organisatie? Contacteer dan onze ABVV-diversiteitsconsulenten. Ze staan klaar om je hierbij te ondersteunen: www.scanjewerkvloer.be.

Ongerust over je loopbaan?

Maak zelf een **toekomstplan**

De gevolgen van corona op de arbeidsmarkt zijn groot en de toekomst is voor veel getroffen sectoren onzeker.

In tijden van economische onzekerheid is het altijd goed om vooruit te denken. De job die je nu doet is waarschijnlijk niet de job die je de rest van je leven doet. In elke sector zijn jobs onderhevig aan veranderingen, zoals bijvoorbeeld de digitalisering. We kunnen dus maar beter onze competenties blijven ontwikkelen. Dit betekent niet altijd dat je jezelf moet omscholen, er zijn ook andere manieren om te blijven bijleren.

Loopbaanbegeleiding

Maar hoe weet je nu welke competenties je zal nodig hebben op de arbeidsmarkt? Onze ABVV-loopbaanbegeleiders helpen je om alles op een rijtje te zetten. Welke jobs en sectoren passen bij jou? Waar ben je goed in? Wat zijn de trends zijn op de arbeidsmarkt? Hoe kan je jezelf ontwikkelen om meer kans te maken op de arbeidsmarkt van morgen? Op het einde van de 4u of 7u durende begeleiding heb je een realistisch actieplan waar je mee aan de slag kan.

We bieden een volwaardige online loopbaanbegeleiding aan voor wie liever niet naar onze kantoren komt. Zo is er geen enkel risico om besmet te worden. Wil je toch liever een face-to-face gesprek ter plaatse? Ook dat is nog mogelijk, maar enkel op afspraak.

Ook voor tijdelijke werkloosheid

Ook wie tijdelijk werkloos is vanwege het coronavirus kan loopbaanbegeleiding volgen. Maak je je zorgen? Gebruik dan je vrijgekomen tijd om samen met een ABVV-loopbaanbegeleider na te denken over de toekomst van je werk.

Contact

Vul je gegevens in op www.abvvloopbaanbegeleiding.be. Een ABVV-loopbaanbegeleider of loopbaanconsulent zal je contacteren voor meer informatie of een afspraak.

Hangt er een ontslag boven je hoofd? Of denk je eraan zelf je opzeg te geven?

Neem dan eerst contact op met de ABVV-werkloosheidsdienst of je beroepscentrale voor vragen over de duurtijd van je ontslag of de hoogte van je werkloosheidsuitkering. Je kan bij het ABVV echter ook terecht met al je vragen over je toekomstige loopbaan. Onze ABVV-loopbaanconsulenten helpen je om opnieuw je weg te vinden. Hoe maak ik alles in orde voor de VDAB? Hoe solliciteer ik naar ander werk? Welk soort job past nog bij mij? Wat moet ik doen en wat mag ik doen als werkzoekende?

Vul je gegevens in op www.vlaamsabvv.be/loopbaanadvies.

Of bel rechtstreeks met onze ABVV-loopbaanconsulenten:

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

Contactbon

Ja, ik wil hulp van het ABVV

O Ik overweeg loopbaanbegeleiding te volgen
O Ik heb vragen over mijn toekomstige loopbaan

Naam: _____

Voornaam: _____

Straat: _____

nr.: _____ bus: _____

Postcode en gemeente: _____

_____

E-mail: _____

Tel. of GSM: _____

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

Nieuwe staatshervorming?
Niet ten koste van de werknemers

Op het moment dat we dit artikel schrijven zijn de onderhandelingen over een nieuwe regering nog volop aan de gang. Of ze nu leiden tot een regering of niet, een nieuwe staatshervorming staat alvast op de politieke agenda. Op de onderhandelingstafel ligt onder meer een verdere federalisering en zelfs communautarisering van de gezondheidszorg, maar ook van elementen uit het arbeidsrecht zoals bepaalde aspecten van de arbeidsovereenkomst. Voor de hele arbeidswereld en voor de Brusselse werknemers in het bijzonder is dit een doos van Pandora die we niet geopend willen zien.

Leren van fouten uit verleden

De laatste staatshervorming bracht al ernstige schade toe aan de solidariteit tussen de werknemers uit het noorden, het zuiden en het centrum van het land, door onder meer de regionalisering van de kinderbijslag. Vandaag stellen we vast dat de invoering van vier verschillende systemen (in de drie gewesten plus de Duitse gemeenschap) geen enkele sociale meerwaarde bracht. Integendeel, het systeem is duurder, leidt tot onverantwoorde ongelijkheid en ondergraaft de solidariteit tussen de drie gewesten.

Een nieuwe institutionele hervorming die ingaat tegen andere solidaire aspecten, zoals gezondheidszorg en arbeidsovereenkomsten, brengt de facto de ontmanteling van andere sociale rechten met zich mee. Wat de liberale partijen niet volledig konden bereiken op federaal niveau riskeert bereikt te worden met deze hervorming die 'subnationaliteiten' in de bedrijven creëert en de sociale rechten van werknemers onderwerpt aan wilde concurrentie.

Dezelfde rechten voor iedereen, waar je ook woont

We herinneren eraan dat Brussel een omsloten gewest is dat zorgt voor de nodige verbinding tussen Vlaanderen en Wallonië. Dit betekent ook dat de grenzen niet waterdicht zijn, zeker niet op vlak van gezondheidszorg. Nu staat het iedereen vrij om een ziekenhuis en een dokter te kiezen. Maar met de doorgedreven regionalisering of communautarisering van de gezondheidszorg, dreigen Nederlandstaligen en Franstaligen, pendelaars en Brusselaars hun gelijke toegang tot zorgverlening te verliezen. Zelfs het recht op terugbetaling van de zorg zal verschillend zijn. Dan hebben we het nog niet over het administratieve doolhof dat dreigt te ontstaan.

Bij de vorige staatshervormingen ging de overdracht van bevoegdheden van het federale niveau naar de gewesten en gemeenschappen gepaard met een lagere financiering van het beleid ter zake, zeker in Brussel, allemaal in het nadeel van de bestaanszekerheid en de koopkracht van de Brusselaars.

Nee tegen sociale dumping

Sinds de vorige institutionele hervormingen zien we reeds een verschil in koopkracht tussen de werknemers afkomstig uit verschillende gewesten, met inbegrip van werknemers binnen hetzelfde bedrijf. Dit is een gevolg van gewestelijke fiscale maatregelen en andere premies, wat verschil in behandeling en zelfs sociale dumping met zich meebrengt, iets wat onaanvaardbaar voor ons is.

De regionalisering van de arbeidsovereenkomsten vormt ook een gevaar. Als er een onderscheid komt tussen nachtwerk of overwerk in Brussel, aan de kust of in Durbuy, kunnen de gewesten deze nieuwe mogelijkheden benutten om bedrijven op hun grondgebied aan te trekken of te behouden. Deze nieuwe vorm van intergewestelijke concurrentie haalt onmiskenbaar de arbeidsvoorwaarden naar beneden in het nadeel van alle werknemers overal in het land.

Voor samenwerkingsfederalisme

ABVV-Brussel erkent de regionalisering. Het Brussels gewest is hierdoor een volwaardig gewest geworden dat uitgaat van overleg tussen de sociale partners. Maar de regionale evolutie moet in dienst staan van sociale vooruitgang en mag niet leiden tot onderlinge verdeling en de verzwakking van de werknemers. De uitoefening van gewestbevoegdheden moet onherroepelijk passen in een samenwerkingsfederalisme en niet in een vechtfederalisme zoals dit het geval is met de andere staatshervormingen.

"Samen sterk" luidt de slagzin van het ABVV. Maar een toekomstige hervorming doet het omgekeerde vrezen. Een gevaarlijk avontuur waarin hoe dan ook alle werknemers verliezende partij zijn. We moeten eensgezind blijven. Zo voorkomen we de ontmanteling van ons federaal systeem van solidariteit en arbeidsrecht. ■

Telewerk, er is voor en tegen

Voor veel werknemers werd telewerk de norm tijdens de corona-lockdown. Er zijn zowel voor- als nadelen aan verbonden. De telewerkregels verdienen een update, aangepast aan de nieuwe realiteit.

22 september was 'Nationale Telewerkdag', bedoeld om deze vorm van werkorganisatie aan te moedigen. Het coronavirus en de lockdown gaven deze manier van werken een enorme duw in de rug. Sommige werknemers, die al dan niet voor de eerste keer en onder dwang van de omstandigheden kennismaakten met telewerk, kregen misschien de smaak te pakken. Het heeft immers een aantal voordelen, vooral organisatorisch. Maar de thuiswerkmedaille heeft ook een keerzijde.

De vraag is of telewerk structureel en duurzaam ingang vindt in onze samenleving. Het debat woedt alvast. Overtreffen individuele of collectieve voordelen de nadelen? Kunnen de nadelen verholpen worden? Wie is vragende partij? Wat denken de werkgevers? Zijn alle potentiële telewerkers gelijk? Is het niet eerder een voorrecht voor bepaalde categorieën werknemers die over het algemeen ook beter betaald worden, die de crisis min of meer comfortabel en zonder inkomensverlies doorstonden? Terwijl anderen zich gedwongen naar de werkplek begaven en aan risico's werden blootgesteld of nog anderen die tijdelijk werkloos werden met inkomensverlies als gevolg?

Ook al wordt telewerk door veel werknemers positief ervaren, lopen ze dan niet het risico in hetzelfde schuitje terecht te komen als de internetslaven (in de zogenaamde 'gig economy'), freelancers die per taakje onderbetaald worden? Dit houdt immers in dat ze geïsoleerd zijn, afgesneden van alle vormen van collectieve belangenbehartiging en van elke mogelijkheid om zich te organiseren of collectief op te treden.

Daarom moet telewerk, en de uitbreiding ervan, goed gekaderd worden, ook wettelijk. Tijdens de lockdown werd telewerk overhaast georganiseerd, hetgeen leidde tot verwarring tussen de soorten telewerk ('occasioneel', 'thuis' en 'structureel') waarop het afsprakenkader van de collectieve arbeidsovereenkomst cao 85 van toepassing is.

Kortom, er is stof tot nadenken … Er is voor en tegen.

Van wc-papier tot verwarming: wie draait op voor de kosten?

De vraag ligt misschien niet voor de hand, maar wie moet opdraaien voor de bijkomende kosten voor telewerk? Dit gaat van wc-papier tot printerpapier. Van koffie en snacks tot elektriciteit, water en verwarming. Dit loopt al snel op tot enkele tientallen euro per maand, zeker met de winter in aantocht, wanneer telewerkers hun huis toch zullen moeten verwarmen om aangenaam te kunnen werken. De werkgever heeft minder kosten: kantoren moeten niet verwarmd worden, de koffiemachines niet bijgevuld en de lichten niet aangestoken.

Telewerken heeft veel voordelen, al hebben ouders met vooral jonge kinderen gemerkt dat het niet evident is wanneer ook de scholen dicht gaan

De cijfers, voor en na de coronacrisis

Voor corona

Voor de pandemie had 17% van de werknemers te maken met telewerk (volgens de FOD Mobiliteit en Transport in een brochure van maart 2018), voornamelijk slechts 1 à 2 dagen per week toegepast. De meeste telewerkers (12%) telewerken gemiddeld één dag per week; 4% doet dit twee dagen per week. De keuze voor telewerk hangt in zekere mate samen met de aftand tussen woonplaats en werkplek: 34% van de telewerkers woont op meer dan 50 kilometer van de werkplek, een kwart woont op 30 tot 50 kilometer.

Volgens de FOD zou 42% van de werknemers die vandaag niet telewerken dat in principe wel kunnen. Van de ondervraagde niet-telewerkers vindt 38% dat hun baan zich daartoe leent, als ze daarvoor de toestemming krijgen, eventueel met enkele aanpassingen. Ongeveer een derde daarvan was voorstander.

Telewerk is ook nauw verbonden met de omvang van de onderneming.

Het profiel van de telewerker is eerder mannelijk en vooral ambtenaar, bediende of manager: telewerk is sterk verbonden met het diploma. Als je een diploma hoger onderwijs hebt, is de kans op telewerken 22%. Aan de andere kant, als je in het beste geval alleen een middelbare schooldiploma hebt, daalt de kans tot 12,5%. Deze cijfers bevatten slechts 3,9% arbeiders.

Dit resulteert in een evenredig verband tussen gezinsinkomen en de kans op telewerk. Een kwart van de werknemers met een netto gezinsinkomen van 4.000 euro of meer doet telewerk.

> De kans op telewerk stijgt doorgaans met het gezinsinkomen

Tijdens

Tijdens de coronacrisis werkte een zeer groot deel van de Belgen thuis: 68% voltijds. Een derde had dat nooit eerder gedaan, vooral omdat hun werkgever dat niet toestond. Volgens een onderzoek van Workero (bedrijf gespecialiseerd in ontwerpen en inrichten van werkplekken) willen 8 op de 10 Belgen (79%), om het woon-werkverkeer te verminderen, vaker dichter bij huis werken, thuis of in een satellietkantoor, telewerken dus.

Na de pandemie

Veel werkgevers vertrouwen hun werknemers niet echt, maar velen staan open voor telewerk. Dit betekent voor de werkgever een besparing in kantoorruimte, kosten voor infrastructuur, vergoedingen voor woon-werkverkeer, ...

Uit een enquête van de Nationale Bank en het VBO van eind augustus bij 4.430 bedrijven en zelfstandigen blijkt dat 36% van de ondervraagde bedrijven van mening is dat telewerken zeker intensiever zal worden gebruikt in hun bedrijf.

Dit cijfer loopt op tot 74% in HR-bedrijven en varieert tussen 50 en 70% voor adviesbureaus, IT- en communicatiebedrijven, verzekerings- en financiële instellingen, logistieke bedrijven en zelfs farmaceutische en chemische fabrikanten, fabrikanten van pc's, optische en elektronische producten en plastic en niet-metalen producten.

Eenzelfde evolutie doet zich voor in het buitenland.

Plus en vooral min voor gelijkheid v/m

Studies tonen aan dat de traditionele taakverdeling en rollenpatronen tussen vrouwen en mannen niet zijn gewijzigd tijdens de periode van de coronacrisis. Integendeel, ze lijken nog versterkt, met vooral de vrouw die relatief nog meer huishoudelijke taken op zich neemt door de vrijgekomen tijd die niet meer in files of in het openbaar vervoer moest worden gespendeerd.

Telewerk is slechts een verzamelnaam

Momenteel bestaan er drie vormen van telewerk.

Structureel telewerk, omkaderd door het afspraken-kader van cao 85, dat het akkoord van beide partijen vergt, van werkgever en werknemer. De overeenkomst legt een reeks verplichtingen van de werkgever vast.

- de frequentie van het telewerk en eventueel de dagen waarop telewerk wordt verricht en eventueel de dagen en/of uren van aanwezigheid in de onderneming,
- de ogenblikken waarop of de periodes tijdens dewelke de telewerker bereikbaar moet zijn en via welke middelen,
- de ogenblikken waarop de telewerker een beroep kan doen op technische ondersteuning,
- de plaats(en) die de telewerker heeft gekozen om zijn werk te verrichten,
- de voor telewerk benodigde apparatuur,
- de betaling van de kosten van de verbindingen en de communicatie,
- de kosten inzake installatie van informatica-programma's, werking en onderhoud alsook de kosten inzake afschrijving van de apparatuur, indien de telewerker zijn eigen apparatuur gebruikt,
- de ergonomische normen op het werk,
- het respect voor de privacy,
- gegarandeerde collectieve rechten van de werknemers,
- ...

Het **'occasionele' telewerk** bepaald door de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk (de wet-Peeters) van 5 maart 2017. Deze wet voorziet in telewerk voor gevallen van overmacht en legt zeer weinig verplichtingen vast voor de werkgever, bijvoorbeeld, met betrekking tot het leveren van materiaal, een tussenkomst in de kosten of de arbeidsduur.

Het **'telethuiswerk'** werd bij hoogdringendheid in juridische onzekerheid ingevoerd door de Covid-19-volmachtenbesluiten en is verplicht.

Met deze laatste vorm van telewerk kunnen de werkgevers de verplichtingen verbonden met structureel telewerk naast zich neerleggen. Telethuiswerk biedt niet dezelfde garanties als, bijvoorbeeld, occasioneel telewerk op vlak van arbeidsongevallen of gelijke behandeling ten opzichte van niet-telewerkers.

Wegens het plotse karakter van het verplichte 'telethuiswerk' in het kader van de pandemie is er in de praktijk voor de ondernemingen die nog geen telewerksysteem hadden, geen enkele bepaling van cao 85 van toepassing. In het geval van 'telethuiswerk' zijn weerbarstige werkgevers dus niet verplicht de regels van structureel telewerk toe te passen en tussen te komen in de kosten voor dit telewerk.

Juridisch vacuüm

Wanneer de Nationale Veiligheidsraad (NVR) de ondernemingen aanbeveelt om stelselmatig een beroep te doen op telewerk om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan, wordt dit voor de werkgever en de werknemers een verplichting. Cao 85 geeft in artikel 5 echter aan dat het telewerk op vrijwillige basis moet plaatsvinden voor de werknemer en de werkgever. Het risico bestaat dus dat deze situatie het geheel van de collectieve arbeidsovereenkomst ontkracht, terwijl deze voorziet in een reeks verplichtingen voor de werkgever met betrekking tot de organisatie van het telewerk: een schriftelijke overeenkomst, omkeerbaarheid, arbeidsvoorwaarden, welzijn, apparatuur ... Het ABVV eist de herziening van cao 85 en de uitbreiding ervan naar alle vormen van telewerk (structureel en occasioneel), met inbegrip van 'telethuiswerk', de term gebruikt in de ministeriële besluiten gepubliceerd in het kader van de Covid-19-pandemie.

Baten en risico's

Verschillende vormen van telewerk onderbrengen binnen eenzelfde juridisch kader volstaat niet om het debat te stoppen. Er moeten afwegingen gebeuren tussen de individuele en collectieve voor- en nadelen van het telewerk.

Verschillende onderzoeken plaatsen enkele factoren op de voorgrond die de voordelen, de nadelen, de gevaren en de opportuniteiten van telewerk voor al wie telewerk kan verrichten illustreren. Er zijn immers categorieën van werknemers van wie de taken niet verenigbaar zijn met telewerk of die niet kunnen werken met de informaticatools (digitale kloof). Ze zullen er ongetwijfeld niet de nadelen, maar ook niet de voordelen van ondervinden.

Plus en **min** voor de onderneming

+ minder kosten voor gebouwen (kantoren, parking ...)
+ minder verplaatsingskosten
+ minder risico's op ongevallen tijdens woon-werkverkeer
+ verhoogde productiviteit
+ minder absenteïsme (-20% gemiddeld)
+ grotere tevredenheid werknemers
+ beter imago van de onderneming

- minder fysieke controle en meer controle op de doelstellingen
- minder uitwisselingen tussen werknemers
- spanning met werknemers die niet kunnen telewerken

"Routine"

Étienne, delegee in de banksector, 1.010 werknemers

"Sinds maart is het routine geworden, de technische infrastructuur voor het werken op afstand functioneert goed. Maar de organisatie van het werk is een bron van stress voor de werknemers."

"We zien elkaar niet meer, je kunt dan ook maar moeilijk vaststellen dat een collega overbelast is. Als de medewerker geen pauzes voorziet in zijn agenda, is het niet ongewoon om te worden uitgenodigd voor drie vergaderingen na elkaar zonder pauze. De uurroosters worden 'heel natuurlijk' verlengd door ouders met kinderen, die om beurten thuis voor hen zorgen."

"Qua efficiëntie hangt het allemaal af van de persoonlijkheid, sommigen zijn gelukkiger met deze manier van werken, anderen dan weer niet. Ongeruste managers, degenen die geen vertrouwen hebben, of die uit zijn op een promotie die door de situatie vertraagd wordt, stresseren hun personeel. Daarentegen krijgt de manager die vertrouwen heeft dit vertrouwen terug, en de telewerksfeer in het team wordt dit gewaar."

"Focus"

Isabelle, delegee in de sector certificering, 180 werknemers

"Op verzoek van de directie is het bijna voltallige personeel eind juli teruggekeerd naar de site. Achteraf gezien waren de telewerkprestaties identiek of zelfs hoger dan op de site. Je wordt veel minder gestoord, je bent dus meer gefocust op je werk. Maar de meerderheid van de diensthoofden is echter niet overtuigd, zoals de sitemanager die zijn personeel niet vertrouwt en denkt dat mensen die telewerken 'profiteren'. Alleen ouders met kinderen waarvoor ze moesten zorgen, moesten buitengewone organisatorische vaardigheden aan de dag leggen."

"Er is momenteel (nog) geen echt telewerkbeleid in het bedrijf en dus ook geen vergoeding hiervoor."

"Omwenteling"

Rudy, delegee in de farmaceutische sector, 8.880 werknemers

"Op dit moment doet nog een groot deel van het personeel telewerk. In het begin konden de werknemers een laptop, toetsenbord en scherm komen halen om thuis hun werk te doen. We hebben moeten aandringen op een betere tussenkomst in de kosten (internet, energie ...) en vanaf mei hadden we 20 euro per maand ... en dit stijgt tot 35 euro in september."

"In het begin voelden veel mensen zich wat verloren, het veroorzaakte een grote omwenteling in het beheer van de werkdag, vooral voor mensen met kinderen. Maar eens het een gewoonte werd, vonden de werknemers dat je dezelfde hoeveelheid werk in minder tijd kunt doen."

"Er zijn minder televergaderingen, maar ze zijn efficiënter: ze duren minder lang dan een vergadering ter plaatse, we beperken ons tot het essentiële en mensen laten elkaar praten."

"Na een paar weken kregen we van een deel van het personeel het verzoek om minstens één keer per week terug te keren naar de site om weer contact op te nemen met de teams ter plaatse, om de problemen beter te begrijpen en om opnieuw het gevoel te hebben dat iedereen deel uitmaakt van een team."

"Uiteindelijk was de ervaring positief en we hopen dat de cao, die een beter kader voor telewerken biedt, snel kan worden herzien. Mensen die ver weg wonen zijn in de wolken, ze komen alleen terug naar de werkplek als het noodzakelijk is. De impact is zeer positief voor de mobiliteit in de regio en voor de parkeergelegenheid."

Plus en **min** voor de samenleving

- + verminderde uitstoot van broeikasgassen
- + minder autoverkeer, files en ongevallen
- + ruimtelijke ordening (minder druk op de huizenmarkt in de stad)
- + minder vervuiling en minder negatieve gezondheidseffecten
- + verbeterde productiviteit (concentratie, absenteïsme)
- + potentiële vermindering van vraag naar bedrijfswagens

- - jobverlies in sectoren gebaseerd op werk in de onderneming: horeca, catering, transport, kleding, automobiel, kantoorverhuur ...
- - mag investeringen in openbaar vervoer niet afremmen (individualisering als reactie op vervoersproblemen)
- - risico op versnippering van woonkader (stadsvlucht)
- - nieuwe aantrekkelijkheid van autovervoer (aanzuigeffect) door minder files
- - versterking sociale ongelijkheid

Telewerk

Werknemers moeten een recht hebben op deconnectie, op niet bereikbaar zijn buiten de afgesproken werkuren

Hoe kunnen we **beter telewerken**?

We formuleren enkele voorstellen om de reglementering te verbeteren, aan te passen aan de nieuwe realiteit. We gaan voor goede afspraken, eerlijke vergoedingen, deftige omstandigheden en een recht op onbereikbaarheid.

Occasioneel telewerk is onvoldoende uitgewerkt (geen tussenkomst in de kosten). Het zou beter zijn de collectieve arbeidsovereenkomst 85 open te stellen voor alle vormen van telewerk (dus ook 'telethuiswerk'). Want iedereen wint bij goede afspraken.

Verduidelijkingen zijn nodig op vlak van bescherming van de privacy van de werknemers (gelet op de bijna oneindige nieuwe mogelijkheden die vandaag bestaan qua technologische middelen).

Cao 85 stelt dat "de telewerkers het recht hebben te communiceren met de werknemersvertegenwoordigers en vice versa." Dit moet explicieter. Alle afgevaardigden (Europese Ondernemingsraad/Ondernemingsraad/Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk/syndicale delegatie) moeten toegang hebben tot de elektronische communicatiemiddelen van het bedrijf (intranet en dergelijke) om in het kader van hun syndicale of vertegenwoordigingsopdrachten met de werknemers te communiceren.

Elke werknemer moet kunnen beschikken over een voldoende degelijke huisvesting/rustige ruimte om te telewerken. Als dit niet het geval is moet de werkgever alternatieven voorzien (bijvoorbeeld een satelliet-kantoor waar de werkgever alle vereiste werkinstrumenten ter beschikking moet stellen).

De werkgever moet tussenkomen in energiekosten, zorgen voor ergonomische apparatuur of kosten ervan vergoeden. Dit is nu niet expliciet geregeld in cao 85.

Verbod beroep te doen op telewerk bij staking (de kans is wel klein dat werkgevers dit zullen aanvaarden).

Het recht op deconnectie/onbereikbaarheid van toepassing maken op alle ondernemingen, minstens ondernemingen met 20 of meer werknemers (zie cao nr. 104 betreffende de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers).

Daadwerkelijk een verplichting invoeren om in een cao (bij gebreke, in het arbeidsreglement) het recht op deconnectie in te voeren door afspraken vast te leggen over de uitoefening van het recht van werknemers om onbereikbaar te zijn. Daarbij moeten ook de gebruiksvoorwaarden van digitale hulpmiddelen bepaald worden zodanig dat rusttijden, verlof, privéleven en familieleven gewaarborgd blijven. ■

Plus en **min** voor de werknemer

- \+ tijdswinst
- \+ beter evenwicht werk-privé
- \+ minder verplaatsing en dus minder stress en vermoeidheid en minder kans op ongevallen
- \+ minder verplaatsingskost

- \- meer isolement, minder sociaal contact
- \- vervaging scheidingslijn tussen werk en privé
- \- individualisering van betrekkingen met werkgever
- \- stress verbonden aan meetbare criteria
- \- toegenomen flexibiliteit
- \- minder goed aangepaste, minder ergonomische werkpost

Vraag | Antwoord

Nieuw Mantelzorgverlof: voor wie, wanneer, hoe lang?

Vanaf 1 september 2020 kunnen erkende mantelzorgers aanspraak maken op mantelzorgverlof. Een nieuw thematisch verlof dat je – net als ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en palliatief verlof – in staat stelt om je arbeidsprestaties tijdelijk volledig of gedeeltelijk te onderbreken.

1 Wie komt in aanmerking?

- Het is een recht voor werknemers uit de private sector en voor contractuele werknemers uit de publieke sector, mits ze erkend zijn als mantelzorger (zie kader).
- Voor statutaire personeelsleden van diverse overheden is het nog even afwachten voor alles in kannen en kruiken is.
- Er is geen anciënniteitsvereiste aan verbonden.

2 Onder welke vorm en hoe lang?

- Werk je deeltijds, dan mag je enkel voltijds onderbreken. Werk je voltijds dan mag je ook halftijds of met 1/5de onderbreken.
- Als erkende mantelzorgverlener heb je recht op maximum zes maanden volledige onderbreking, of maximum 12 maanden halftijdse of 1/5de onderbreking.
- Volgens de huidige reglementering kan je wel slechts 1 maand voltijds (of 2 maanden halftijds of 1/5de) verlof nemen per zorgbehoevende persoon.

Concreet betekent dit dat je bijvoorbeeld in totaal 6 maanden voltijds verlof voor mantelzorg kan opnemen, maar dan wel voor 6 verschillende zorgbehoevende personen.

3 Hoe aanvragen?

Elke aanvraag omvat drie stappen:

- Een erkenningsaanvraag bij de mutualiteit (zie kader);
- Een schriftelijk aangetekend of bij overhandiging ondertekend schrijven gericht aan de werkgever met daarin: de vraag voor opname, de opnamevorm, de begin- en einddatum en je erkenningsattest van de mutualiteit. Tenminste 7 dagen voor aanvang, tenzij de werkgever akkoord gaat met een kortere termijn.
- Een aanvraag voor een uitkering bij de RVA via een online formulier dat binnenkort beschikbaar is op www.rva.be > Documentatie > Formulieren - Attesten > Formulieren - Attesten per thema > C61 Mantelzorg.

4 Hoeveel bedraagt je uitkering?

De uitkering is forfaitair en staat dus los van je loon. De uitkering is dezelfde als die toegekend bij 'verlof voor medische bijstand'. De bedragen vind je terug op www.rva.be > Documentatie > Barema's (bedragen) > Loopbaanonderbreking - Tijdskrediet.

Opgelet! Informeer je steeds op voorhand over de mogelijke gevolgen, wanneer je deze uitkering combineert met een andere activiteit of inkomen.

5 Geniet je ook een ontslagbescherming?

Net als bij de andere thematische verloven, geniet ook de mantelzorger een ontslagbescherming. Deze gaat in op de dag van de kennisgeving aan de werkgever en eindigt 3 maanden na de einddatum van het mantelzorgverlof. Tijdens die beschermde periode mag je werkgever je arbeidsovereenkomst niet eenzijdig beëindigen, tenzij om dringende of voldoende redenen.

Wanneer ben je een erkend mantelzorger?

- Een mantelzorger is iemand die hulp of bijstand verleent aan een persoon die hulpbehoevend is wegens zijn hoge leeftijd, gezondheidstoestand of handicap. De hulpbehoevende persoon is niet noodzakelijk een familie- of gezinslid.
- De erkenning moet aangevraagd worden via de mutualiteit, via een verklaring op eer en met het akkoord van de hulpbehoevende persoon of zijn of haar wettelijke vertegenwoordiger. Deze erkenning blijft 1 jaar geldig.

Voor meer info over de erkenning, informeer je bij je mutualiteit

Voor meer info over het mantelzorgverlof surf je naar www.rva.be > Burgers > Loopbaanonderbreking, tijdskrediet en thematische verloven > Verlof voor mantelzorg

BVV Algemene Centrale

Wil jij meer impact hebben? **Stem ABVV!**

Net zoals je in nood je vrienden leert kennen, wordt het belang van een goede vakbond duidelijk en zichtbaar in crisissituaties. Gedurende de hele gezondheidscrisis streden jouw delegees samen met ons om ervoor te zorgen dat jouw rechten gerespecteerd worden. Ze onderhandelden over nieuwe arbeidsvoorwaarden, zodat jij beschermd wordt. Omdat jouw fysieke en financiële gezondheid onze topprioriteit is, nu meer dan ooit. Dankzij ons harde werk zijn we erin geslaagd om goede afspraken te maken en COVID-19 te laten erkennen als beroepsziekte in de cruciale sectoren. Dit alles was echter alleen mogelijk dankzij jouw vakbond.

In november vinden eindelijk de sociale verkiezingen plaats, initieel gepland voor mei 2020. Dit is het moment om jouw steun te betuigen aan het ABVV door voor Lijst 3 te stemmen.

Wat hebben we tijdens de gezondheidscrisis bereikt in sectoren en bedrijven?*

Het is onmogelijk om alle akkoorden – die in de sectoren en bedrijven werden gesloten – op te sommen, vandaar vind je hieronder enkele voorbeelden op sectoraal niveau. Nog veel andere voordelen zijn onderhandeld door jouw delegees in jouw bedrijf.

- Invoering van een groep**sverzekering** 'ziektekosten' in de schoonmaak- en bewakingssector.
- Ter beschikking stellen van hulpmiddelen ter verbetering van het **telewerken** in de sector van de scheikunde en petroleum.
- **Gelijkstelling** van de dagen tijdelijke werkloosheid overmacht corona voor de opbouw van rechten in heel veel sectoren, zodat je toch een volledige eindejaarspremie en/of syndicale premie ontvangt.
- Verschillende sectorspecifieke 'Heropstart**gidsen**', onder andere in de bouwsector en de bewaking.

Zoals gezegd, het zijn maar enkele voorbeelden. Er zijn er zo veel meer.

Naast het werk dat op sectoraal niveau is verricht, hebben we ook verschillende verbeteringen op economisch en sociaal niveau bereikt:

- De verhoging van de ziekte-uitkering naar 70% van een begrensd loon, voor alle zieken vanaf 1 maart.
- De erkenning van COVID-19 als beroepsziekte in andere sectoren dan alleen de gezondheidszorg.
- Een generieke gids om de tewerkstelling terug op gang te trekken en aanvullende bedrijfs- en sectorplannen, zodat bedrijven veilig kunnen heropstarten.

Wij willen daarbij ook onze militanten bedanken omdat zij er steeds voor gezorgd hebben dat de maatregelen werden nageleefd en hun collega's in alle veiligheid konden werken. En, last but not least, een welgemeende dank je wel aan de werkloosheidsdiensten voor de - in deze moeilijke tijden - vlotte uitbetaling van de uitkeringen en de dienstverlening aan onze leden.

Het einde is nog niet helemaal in zicht. De periode die we hebben meegemaakt en nog steeds meemaken, zal onuitwisbare sporen achterlaten. Onze vakbond blijft strijden zodat periodes van werkloosheid als gevolg van corona in aanmerking komen voor de berekening van de eindejaarspremie, voor een verhoging van het minimumloon tot 14 per uur, voor sociale uitkeringen, ...

Om dat allemaal te bereiken zal jouw steun bij de sociale verkiezingen in november essentieel zijn. Stem 3 en kies voor een betere toekomst.

Sociale verkiezingen Lijst 3 2020

*Wil je er meer over weten? Surf naar www.accg.be

“Stop uw cinema!”

Onze Oost-Vlaamse militanten uit de petrochemische sector voerden op 8 september actie bij Kinepolis Gent tegen de werkgevers en de regering.

Tijdens een event van werkgeversorganisatie VOKA kwamen de militanten met een duidelijke boodschap: ‘Stop uw cinema’. Zij – samen met werknemers uit andere sectoren – hielden in volle coronacrisis de bedrijven draaiende en weigeren om nu op te draaien voor de coronafactuur. Hoog tijd dat de grote vermogens aangesproken worden!

Met zo’n 250 waren ze dinsdagavond in hartje Gent, onze militanten en hun collega’s van het ACV. Met deze actie willen ze duidelijk maken dat ze niet van plan zijn om de coronarekening te betalen door nog maar eens een loonblokkering of nog meer flexibiliteit. Ze willen vrije loononderhandelingen voor de werknemers uit de petrochemie, en een verhoging van het minimumloon. Ze vragen echter ook om solidariteit met werknemers uit andere sectoren, want ook zij hielden ons land draaiende toen alles leek te bevriezen, aldus Bjorn Ickx, onderhoudsmechanicien en delegee van het ABVV.

“Gedurende de pandemie zijn wij, zoals velen, blijven doorwerken omdat de chemie als essentiële sector werd beschouwd. De nodige veiligheidsmaatregelen hebben we zelf moeten afdwingen op de werkvloer. Na de suggesties van de werkgeversorganisaties, die terug meer flexibiliteit en lagere loonkosten en dus een daling van de RSZ-werkgeversbijdragen vroegen, voelden we de bui al hangen.”

De economische impact van de coronacrisis is enorm. Als er niets verandert, stevenen we af op een nog zwaardere economische malaise. De herfinanciering van de sociale zekerheid is onontbeerlijk. Het brugpensioen (SWT) en de herverdeling van arbeidstijd moeten mogelijk zijn. Het is daarbij ook hoog tijd dat de vermogenden en aandeelhouders meebetalen en dat een vermogensbelasting in het leven wordt geroepen! Bovendien mag er geen geld meer verdwijnen naar fiscale paradijzen. Met onze campagne www.naarhetparadijs.be zullen we daarvoor blijven actievoeren. ■

BVV Algemene Centrale

Twee remedies tegen de sociale crisis

Vermogensbelasting en een einde aan belastingontwijking

Op 14 september lieten verscheidene militanten van de Algemene Centrale – ABVV, regio Bergen-Borinage van zich horen op de Grote Markt van Bergen. Hun doel: het probleem van belastingontwijking aankaarten en oproepen tot een belasting op grote vermogens. Als er niets verandert, dreigt deze gezondheidscrisis voor miljoenen werknemers een sociale crisis te worden. Gepaste maatregelen dringen zich op.

Terwijl experts volop zoeken naar een vaccin om het coronavirus te bestrijden, beschikt het ABVV al over verschillende vaccins om de sociale crisis tegen te gaan. Wij roepen de toekomstige regering op om haar gezond verstand te gebruiken en deze zo snel mogelijk 'toe te dienen'. Een van de maatregelen die onze vakbond met hand en tand heeft verdedigd, is een eerlijke belastinghervorming. Met onder andere een belasting op grote vermogens en dus de oprichting van een kadaster op die vermogens, om zo de nodige middelen te creëren.

Belastingontwijking, niet legitiem

Belastingontwijking is een echte plaag in onze samenleving. Het zorgt ervoor dat de Belgische staat jaarlijks miljarden aan belastinginkomsten misloopt. Een aanzienlijk verlies om de sociale zekerheid en de openbare diensten goed te laten functioneren. Het is van belang dat iedereen, burgers én bedrijven, de verschuldigde belastingen betaalt zonder enige mogelijkheid tot omzeiling of ontwijking.

In actie voor eerlijke belastingen

Barbados, Trinidad en Tobago, droombestemmigen die dankzij belachelijk lage belastingtarieven miljarden euro's uit België aantrekken. En zelfs in deze periode van ongekende crisis blijven de vermogenden hun geld daarheen sturen, waardoor de Belgische financiën van de broodnodige middelen beroofd worden. Deze campagne herinnert ons eraan dat het gat in de sociale zekerheid – dat in 2021 dreigt te ontstaan – in geen geval door de werknemers mag worden opgevuld, terwijl bedrijven en vermogenden van belastingontwijking profiteren. Dat is de boodschap die de militanten van de Algemene Centrale – ABVV, regio Bergen-Borinage wilden overbrengen.

Het lijdt geen twijfel dat deze actie slechts de eerste is In een lange reeks. ■

Meer info over belastingontwijking op www.naarhetparadijs.be

BTB en ABVV-Metaal bundelen krachten

Ontdek de 5 voordelen van de samenwerking voor jou als lid

BTB en ABVV-Metaal sloegen de handen al eerder in elkaar rond IT, de jongerenwerking en militantenvorming. Met het samenwerkingsakkoord dat we in juni ondertekenden, schakelen we een versnelling hoger. We zullen nog intensiever samenwerken – praktisch én inhoudelijk. Zo willen we jullie nóg beter en sneller bedienen, en sterker staan in onze contacten met de politiek en de werkgevers. Wat betekent de samenwerking concreet? Onze voorzitter Frank Moreels, voormalig voorzitter van ABVV-Metaal Georges De Batselier en zijn opvolger Rohnny Champagne leggen het uit.

1 Meer mensen en middelen om echt vakbondswerk te doen

Frank Moreels: “Hier draait het om: dat we onze organisaties efficiënter organiseren en zo mensen en middelen vrijmaken om onze leden nog beter te vertegenwoordigen en te helpen. Hoe slagen we daarin? Onder andere door te kiezen voor één gemeenschappelijk IT-systeem, te besparen op kantoormateriaal door groepsaankopen, vormingen samen te organiseren en onze kantoren voor elkaar open te stellen. Daarmee besparen we geld dat we inzetten voor onze kerntaak: belangenbehartiging.”

Georges De Batselier, ex-voorzitter van ABVV-Metaal: “Parallel aan het samenwerkingsakkoord doen we bij ABVV-Metaal een interne efficiëntie-oefening. Waar zit nutteloze administratie? Welke taken doen we dubbel? Welke werkprocessen kunnen eenvoudiger? We voelen nu al aan dat er middelen zullen vrijkomen voor onze syndicale activiteiten, zowel de collectieve belangenbehartiging als de individuele dienstverlening.”

Frank Moreels: “1 + 1 moet 3 worden, ook op juridisch vlak. De juristen van ABVV-Metaal en BTB werken voortaan samen om vragen op te lossen. Zo bouwen ze knowhow op en kunnen ze zich individueel meer specialiseren. Er liggen ook plannen op tafel voor een juridische nieuwsbrief. Onze juridische experts hebben daar momenteel de ruimte niet voor. Samen lukt dat wél. Belangrijke informatie en juridische uitspraken krijgen we zo veel sneller bij onze leden en militanten.”

2 Meer kantoren voor jou ter beschikking

Rohnny Champagne, voorzitter van ABVV-Metaal: “Al een hele tijd voor er sprake was van het akkoord tussen ABVV-Metaal en BTB zijn we in Limburg gestart met een intensieve samenwerking. Vroeger moesten de leden van de metaal naar het kantoor in Tongeren, de BTB-leden gingen naar Genk. Nu kan iedereen terecht in beide kantoren. We hebben één IT-systeem voor de ledenadministratie, één frontoffice waar alle telefoons binnenkomen en een gemeenschappelijke juridische dienst. Door samen te werken, kunnen we onze leden beter en sneller verder helpen. Het is zeker niet bedoeling dat we Limburg copy-pasten. We bekijken met elke provinciale afdeling welke samenwerking nodig en mogelijk is. Het wordt maatwerk. Het is wél onze ambitie om meer en meer kantoren open te stellen voor de leden van beide centrales. Zodat er altijd een ABVV-kantoor in je buurt is.”

3 Versterking van onze digitale én persoonlijke dienstverlening

Frank Moreels: “Tot voor kort hadden we een hoofdzakelijk fysieke dienstverlening, via de vakbondsvertegenwoordigers op de werkvloer en in onze kantoren. Door de coronacrisis moesten we nood-

gedwongen in heel korte tijd omschakelen naar digitaal. We krijgen daar hele fijne reacties over. Toch staan we nog maar aan het prille begin. In de toekomst willen we de twee sporen – fysieke en digitale dienstverlening – nog verder uitbouwen. De samenwerking met ABVV-Metaal maakt dat mogelijk."

Georges De Batselier: "Met het e-loket en onze metalchatbot hebben wij al wat digitale stappen gezet. Die mogelijkheden breiden we nog uit. Toch blijven ook de fysieke contacten een groot aandachtspunt. Want niet alles kan online. Persoonlijk contact is enorm belangrijk, ook dat heeft de coronacrisis duidelijk gemaakt. We kijken dus samen met BTB naar nieuwe manieren om te communiceren, via sociale media, nieuwsbrieven en berichten. Snel én persoonlijk."

> De samenwerking is maatwerk. We bekijken per provinciale afdeling wat nodig en mogelijk is
>
> *Rohnny Champagne*

4 Sterkere stem tegenover beleid en werkgevers

Frank Moreels: "Er zijn heel wat maatschappelijke uitdagingen die een impact hebben op onze beide sectoren. Door expertise uit te wisselen, samen knowhow op te bouwen en gezamenlijke standpunten in te nemen, raken we veel verder. Sociale dumping is één van die uitdagingen. BTB heeft daar veel ervaring in. Toch komt sociale dumping ook voor in de metaalsector. Denk aan de elektrotechnici in de haven of de petroleumraffinaderijen. Een tweede uitdaging is de globalisering. Vroeger stopten de vakbondsactiviteiten aan de landsgrenzen. Maar de bedrijven in onze sectoren internationaliseren, dus moeten wij mee. Als kleine speler is het moeilijker om je rol te spelen tegenover multinationals. Daarom verenigen we ons Europees en wereldwijd met andere vakbonden en dat moeten we ook interprofessioneel doen. En dan kom ik naadloos tot een derde uitdaging: de toenemende verrechtsing. We hebben alle progressieve krachten nodig om tegengas te bieden. Mijn grote voorbeeld daarin is Louis Major. Hij vocht voor de sectorale belangen van de havenarbeiders. Tegelijk brak hij een lans voor het interprofessionalisme. Want alleen samen raak je verder."

Rohnny Champagne: "Ik voeg daar nog een vierde uitdaging aan toe: de digitalisering in onze sectoren.

> Onze prioriteit is dienstverlening dicht bij de mensen, zowel live als online
>
> *Georges De Batselier*

Van de productierobots over digitale platformen tot zelfrijdende voertuigen. Daardoor worden de traditionele arbeidsverhoudingen grondig door elkaar geschud. Op onze gezamenlijke informatiedag kwamen dezelfde bezorgdheden in onze sectoren terug. In al die maatschappelijke uitdagingen moeten we onze krachten bundelen. Hoe doen we dat concreet? ABVV-Metaal en BTB houden sinds kort gemeenschappelijke formele instantievergaderingen op de drie niveaus. Om structureel gemeenschappelijke standpunten in te nemen, interprofessionele akkoorden af te stemmen en elkaars sectoren te volgen."

5 Iedere centrale en afdeling behoudt zijn autonomie

Rohnny Champagne: "ABVV-Metaal en BTB zullen de komende tijd heel wat samen doen en organiseren. Toch behouden de centrales en de provinciale afdelingen hun autonomie. Voor de typische sectorale thema's blijft ieder doen wat hij doet. Ook het werk van onze secretarissen, delegees en militanten in de bedrijven blijft zoals het is. Het is niet de bedoeling dat we in gemeenschap van goederen trouwen. Maar wat we samen doen, doen we wel voluit samen."

Georges De Batselier: "Congres na congres benadrukken we het belang van een sterke centrale én een sterke decentrale vakbondsstructuur. Goed georganiseerd, met een krachtige, eensgezinde stem en tegelijk dicht bij de mensen. In de praktijk bleek dat soms moeilijk te verzoenen. Met het samenwerkingsakkoord en onze interne doorlichting zetten we nu wel belangrijke stappen vooruit. We evolueren naar een soort confederatie met autonome vakcentrales en provinciale afdelingen en nieuwe structuren om een betere dienstverlening en vertegenwoordiging mogelijk te maken. In september geef ik het stokje van het voorzitterschap door aan Rohnny. Ik ben heel blij dat ik deze mooie samenwerking nog mee heb kunnen vormgeven." ■

> Hier draait het om: dat we onze centrales efficiënter organiseren om meer mensen en middelen vrij te maken voor onze kerntaken als vakbond
>
> *Frank Moreels*

Ontdek de **nieuwste e-books** van ABVV-Metaal en BTB

BTB-ABVV
ABVV-METAAL
MYADVANTAGE

Maak gebruik van de unieke voordelen en verdien je lidgeld terug

Via BTB en ABVV-Metaal krijg je nu een heel jaar door kortingen in tal van winkels!

!

Koop je bijvoorbeeld elke week voor 100 euro bij Carrefour, dan verdien je met de 5% extra korting van BTB en ABVV-Metaal volledig je lidgeld terug. Schrijf je dus snel in!

Hoe?
Heel simpel.

Schrijf in op myadvantage.btbubt.be of myadvantage.abvvmetaal.be en geniet direct van allerlei voordelen.*

Geniet van kortingen bij:**

* Activeringscode via brief thuis, via de e-mail of aan te vragen via info@btb-abvv.be of info@abvvmetaal.be
** Sommige tijdelijke acties worden maandelijks vernieuwd, hou onze nieuwsbrief in de gaten voor actuele kortingen!

V.U.: Frank Moreels, Paardenmarkt 66, 2000 Antwerpen en Rohnny Champagne, J. Jordaensstraat 17, 1000 Brussel

AB InBev

Vastberaden strijd van de kameraden tegen de biergigant

Dertien dagen staking. Dertien dagen streed ABVV Horval in zijn eentje vastberaden nadat een coronaviruscluster werd vastgesteld binnen de fabriek van Jupille. Elf werknemers raakten besmet. Onze kameraden lieten zich niet afschrikken door de intimidaties en aanvallen, zowel van het ACV in Jupille als van de directie. Voor onze kameraden gaat de gezondheid en de veiligheid van de werknemers boven alles. Een reconstructie van een strijd die zijn vruchten heeft afgeworpen ... dankzij ABVV Horval.

Donderdag 3 september. De werknemers gaan in staking om te protesteren tegen het uitblijven van een reactie van de humanresourcesdirectrice en de preventieadviseur op de besmettingshaard van het coronavirus binnen de logistieke afdeling, ondanks de uitdrukkelijke verzoeken van de werknemersvertegenwoordigers. De directie deed niet aan contact tracing. Ze liet de mensen die in contact waren gekomen met de positieve gevallen werken en heeft zo bewezen dat voor haar het kapitaal primeert op de veiligheid van de werknemers. Resultaat? Elf mensen besmet, waarvan twee mensen zich in kritieke toestand bevinden. Het vertrouwen is geschonden.

De daaropvolgende dagen. De directie van AB InBev intimideert de werknemers om hen ertoe aan te zetten terug aan het werk te gaan. Ze stuurt sms'en waarin gedreigd wordt met ontslag als ze niet terug aan het werk gaan of insinueert dat de staking is afgelopen terwijl dat niet het geval is. Ook de tijdelijke werknemers worden bedreigd: ze maken hen bang dat ze niet opnieuw aangenomen zullen worden. Dit zijn ernstige schendingen van het stakingsrecht. De depots van AB InBev in Ans, Jumet en Anderlecht gaan ook in staking uit solidariteit met de werknemers van Jupille.

Dinsdag 8 september. Er vond een verzoening plaats. Na vijf uur discussie liep die in het slop. AB InBev weigerde elk compromis waarin de twee verantwoordelijken zouden verwijderd worden van de site tijdens een onderzoek naar de oorzaken van de verspreiding van het virus in het bedrijf.

Van 9 tot 14 september. De dreigementen en intimidaties van de directie winnen aan kracht. Er worden deurwaarders naar het piket gestuurd, maar ook bij de werknemers thuis, waar ze rechterlijke bevelen afgeven van 3.000 tot 11.000 euro, te betalen binnen de 24 uur. Ze dreigen ermee hun meubels in beslag te nemen. In een bericht van AB InBev dat op 9 september werd gepubliceerd wordt ook beweerd dat de stakers agressief waren tegenover andere werknemers! Daar klopt niets van. De werknemers staken vrijwillig. Naast deze intimidaties ontstaan er ook solidariteitsacties. De brouwerijen van Leuven en Hoegaarden gaan ook in staking.

Dinsdag 15 september. Voor de ingang van de fabriek wordt een solidariteitsactie georganiseerd met 150 mensen, waaronder enkele politieke figuren en ABVV-voorzitter Thierry Bodson. In de namiddag vindt een tweede verzoening plaats. De aanbevelingen van het verzoeningsbureau houden rekening met de eisen van het ABVV, namelijk:

- Het invoeren van een externe onafhankelijke audit, samengesteld uit zes experten waarvan er twee worden aangeduid door het ABVV en voorgezeten door een inspecteur van het Toezicht Welzijn. De humanresourcesdirectrice en de preventieadviseur zullen er geen onderdeel van uitmaken.
- De dwangsommen die het personeel kreeg opgelegd, zullen opgeheven worden zodra het werk effectief hervat wordt.
- Het hervatten van de sociale dialoog en het opnieuw opbouwen van vertrouwen met respect voor de sectorale cao's.

Dit resultaat was onmogelijk geweest zonder de ijverige strijd van de delegatie van ABVV Horval te Jupille en zonder de verschillende steunacties. ABVV Horval en de delegees bedanken het ABVV, het ACV en de talrijke kameraden die ons tijdens de actie een hart onder de riem staken, waaronder Thierry Bodson en Jean-François Tamellini. We kunnen alleen maar de houding van het ACV in Jupille betreuren. Zij toonden zich niet solidair met de werknemers. Erger nog, ze kozen meermaals de kant van de directie en vielen ons aan door leugenachtige informatie te verspreiden. Ze zouden zich moeten schamen.

Wat ons betreft gaat de strijd voort en we zullen altijd klaarstaan om op te komen voor de rechten en de gezondheid van de werknemers.

Groene sectoren: flitscontroles

De sociale inspectiediensten organiseren in de land- en tuinbouwsector een grootschalige controleactie op de naleving van de coronamaatregelen.

In de vorige editie van De Nieuwe Werker schreven wij al over de risico's van seizoenarbeid in de tuinbouwsector, en de maatregelen die binnen de sector werden genomen om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan.

Ondertussen zaten vakbonden, werkgevers en inspectiediensten samen ter voorbereiding van een extra 'flitscontrole'. Gedurende de hele maand september worden tuinbouwbedrijven specifiek gecontroleerd op de naleving van de coronamaatregelen.

Zo zal de inspectie onderzoeken of de algemene regels rond social distancing worden gerespecteerd en er voldoende voorzieningen werden getroffen om de handhygiëne te garanderen. Daarnaast zal er ook worden gekeken of de huisvesting van de seizoenarbeiders aan de veiligheidsvoorschriften voldoet. Hiervoor zal de inspectie gebruikmaken van de checklists die door de sector werden opgesteld.

Deze flitscontroles zijn vooral preventief en worden voorafgaand gepubliceerd op de website van de SIOD (Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst). Dit neemt niet weg dat de inspectiediensten uiteraard wél onmiddellijk kunnen verbaliseren wanneer zware inbreuken worden vastgesteld, zoals illegale tewerkstelling, mensenhandel, huisjesmelkerij ...

In uitvoering van het samenwerkingsakkoord dat in 2017 werd gesloten tussen de sociale partners en de inspectiediensten zullen de resultaten van deze flitscontrole ook aan de vakbonden worden bekendgemaakt. Wij volgen dit dossier uiteraard op de voet op en komen in een latere editie van De Nieuwe Werker terug op de resultaten. ■

Historische bedragen op tafel voor Waalse non-profit

Midden deze zomer zaten ABVV Horval en de andere betrokken vakorganisaties samen met de Waalse minister-president en de vicevoorzitters van de Waalse regering over de non-profitsectoren. Enkele weken na de indiening van de eisenbundel bevond de langverwachte vergadering in gemeenschappelijk front.

Voor een keer werden we niet ontgoocheld. De Waalse regering gaat historisch hoge budgetten vrijmaken voor de non-profitsectoren die het tijdens deze crisis bijzonderhard te verduren kregen: **structureel 260 miljoen euro voor de periode 2021-2024.**

De eerstelijnswerknemers die essentiële diensten leveren aan de bevolking werden gehoord. Tijdens de onderhandelingen zullen de werknemers kunnen rekenen op ABVV Horval voor de opwaardering van de beroepen. Dit conform de risico's die ze tijdens de crisis namen en vandaag nog steeds nemen. De timing van de onderhandelingen ligt nog niet vast.

We moeten waakzaam zijn, want zo'n grote begrotingsenveloppe zal vast en zeker de honger van het patronaat aanwakkeren. Het zijn echter de belangen van de werknemers die op de eerste plaats moeten komen. ABVV Horval zal daarop toezien. ■

PC333

Eindelijk syndicale premie voor werknemers van toeristische attracties

Jarenlang blokkeerden de werkgevers een syndicale premie voor PC333, maar ABVV Horval heeft het taboe bij de laatste sectoronderhandelingen 2019-2020 doorbroken. De eerste uitbetaling gebeurt in september 2020. Het maximumbedrag van 40 euro zal berekend worden in functie van het aantal gepresteerde en gelijkgestelde dagen.

Het Sociaal Fonds van de Toeristische Attracties zal in de loop van de maand september een attest voor de syndicale premie versturen aan alle werknemers uit de sector van de toeristische attracties die voldoende prestaties hebben geleverd in 2019 (niet als student of leerling).

Opgelet: bezorg het attest aan je syndicale afgevaardigde of aan je plaatselijke Horval-afdeling en vergeet zeker niet je bankrekeningnummer te vermelden. ■

Na de lockdown: op naar een **betere toekomst**

De toekomst begint vandaag. Vanaf nu moeten we werken aan verandering zodat een betere toekomst voor iedereen mogelijk wordt. Samen zijn we de hartslag van de toekomst.

De coronacrisis heeft onze levens overhoopgehaald en de kaarten anders geschud. Veel van onze zekerheden kwamen op de helling te staan. De écht belangrijke prioriteiten traden weer op de voorgrond... Deze ongeziene situatie moet dan ook het uitgangspunt vormen voor de opbouw van een nieuwe samenleving. De periode vóór en na corona zal niet meer dezelfde zijn. Na corona moeten we ons leven en onze samenleving drastisch veranderen zodat kapitaal het niet meer voor het zeggen heeft maar waar de mens, solidariteit en het collectief centraal staan.

Als vakorganisatie hebben wij altijd al gestreden voor een maatschappij met meer rechtvaardigheid en meer solidariteit. De eisen die we al van bij het prille begin uitdragen moeten nu meer dan ooit gerealiseerd worden. De wereld van morgen zal pas kunnen bestaan als die er fundamenteel anders uitziet. Daarmee bedoelen we: op een planeet waar het aangenaam leven is, waar iedereen het zowel sociaal als economisch goed kan hebben.

BEELD JE EEN TOEKOMST IN ... waar de sociale zekerheid versterkt en voor iedereen toegankelijk is

Verder uitbetaald worden als je ziek bent, toegang krijgen tot kwalitatieve gezondheidszorg, snel en efficiënt geholpen worden bij een hospitalisatie ... Tijdens deze wereldwijde crisis werd duidelijk hoeveel geluk we hebben dat we in België kunnen rekenen op een schitterende solidaire verzekering tussen de generaties en hoe essentieel, zelfs van levensbelang die is: onze sociale zekerheid. We stelden ook vast dat ons gezondheidszorgstelsel al deels aangetast werd door het bezuinigingsbeleid van de laatste tien jaar. Denk maar aan de voorraden van producten zoals mondmaskers die om besparingsredenen niet vernieuwd werden.

De sociale zekerheid moet meer dan ooit beschermd, correct door de overheid gefinancierd en zelfs versterkt worden. Iedereen moet een brede sociale bescherming kunnen genieten om gewapend te zijn tegen mogelijke tegenslagen in het leven, van de geboorte tot de dood. Dat betekent ook toereikende sociale uitkeringen voor iedereen, zowel werkloosheidsuitkeringen, ziekteuitkeringen als pensioenen. Dat wil ook zeggen: gedaan met de jacht op werklozen en zieken, recht op een gewaarborgd pensioen vanaf een redelijke leeftijd. Iedereen moet waardig kunnen leven, ongeacht de situatie waarin hij of zij verkeert.

BBTK
ABVV

... waar klimaatverandering prioritair aangepakt wordt

Met het klimaat kan je niet onderhandelen. De keuzes die nu gemaakt moeten worden door de samenleving en dus ook in de bedrijven zijn van cruciaal belang. Om onze toekomst en die van onze kinderen veilig te stellen, is de omslag naar een klimaatbeschermende economie noodzakelijk. De wereld van morgen heeft nood aan economische activiteit maar op een dode planeet zijn er geen jobs. Om de toekomst van de planeet te verzekeren, moeten er eindelijk concrete daden in de juiste richting komen. Dit zal onvermijdelijk een impact hebben op de jobs maar ook op de loon- en arbeidsvoorwaarden.

Ook in de bedrijven moet hierover nagedacht worden en is daadkracht vereist: zo kunnen ze bijvoorbeeld hun productiewijze en manier van werken aanpassen om minder vervuilend te zijn, kunnen ze groene mobiliteit en goede praktijken nog opdrijven ... De lockdown heeft ons getoond dat het positieve effect op vervuiling snel merkbaar is: minder gebruik van de wagen en meer telewerk zijn oplossingen die geëvalueerd en ernstig onderzocht moeten worden.

... met een harmonieus evenwicht tussen werk en privéleven

De grens tussen privé- en beroepsleven vervaagt steeds meer. Dat is voor veel werknemers een bron van stress. We werken tenslotte om te leven, niet omgekeerd. Kwaliteitsvol werk maar ook een goede levenskwaliteit gedurende de hele loopbaan zijn essentieel. Ondanks wat sommige politici beweren, is onze arbeidsmarkt vandaag al heel flexibel. Flexibiliteit gaat niet alleen over arbeidstijd maar ook over taken, contracten, werkplaatsen ... Flexibele arbeid moet de uitzondering blijven. Dit moet collectief omkaderd en zoveel mogelijk ingeperkt worden. Het is materie voor het sociaal overleg in de sectoren en bedrijven.

Morgen moeten ook nieuwe stappen vooruit worden gezet om iedereen een harmonieuzer evenwicht tussen werk en privéleven te bieden, bijvoorbeeld via collectieve arbeidsduurvermindering, uitbreiding van telewerk, invoering van nieuwe arbeidsvormen dankzij nieuwe technologieën, enzovoort. Collectieve arbeidsduurvermindering met behoud van loon is een maatschappelijke keuze waardoor onder meer heel wat herstructureringen en ontslagen vermeden kunnen worden.

... waar het sociaal overleg een volwaardige rol kan spelen

De overlegorganen zijn broodnodig en moeten hun rol ten volle kunnen spelen. Nog nooit werden de CPBW's zo intens bevraagd om -oplossingen te vinden in de bedrijven als tijdens de coronacrisis. Wat vandaag geldt, moet dat ook morgen blijven. In elk bedrijf moet de sociale democratie echt aanwezig kunnen zijn. Het zijn de werknemers die de economie en dit land doen draaien. Meer dan ooit telt hun stem en moeten ze gehoord worden. Iedereen moet op een sterke vakbondsvertegenwoordiging kunnen rekenen. Net zoals altijd in het verleden zal de BBTK dag na dag blijven strijden opdat de rechten van alle werknemers gerespecteerd en verbeterd worden. Met onder meer de verdeling van de welvaartsenveloppe, de onderhandelingen over het volgend IPA en het beheer van de vele dossiers sinds de coronacrisis wordt het een hete herfst voor onze onderhandelaars. Het wordt tijd dat werkgevers en de toekomstige regering – hoe die er ook uitziet – het belang van sociaal overleg inzien. Wij zijn er niet alleen om in crisistijd de brand te blussen. Overleg moet ook vandaag in alle ernst plaatsvinden om tot evenwichtige oplossingen te komen voor werknemers en uitkeringsgerechtigden wanneer de economische crisis volop toeslaat. Respect tonen voor sociaal overleg en er het nodige belang aan hechten, betekent ook respect tonen voor de werknemers en hun vertegenwoordigers.

... waar iedereen vast werk heeft met lonen en arbeidsvoorwaarden die persoonlijke ontwikkeling mogelijk maken

Onze prioriteiten zijn het waarborgen van een stabiele toekomst voor jongeren en ouderen, de tewerkstelling – een kwaliteitsvolle job voor iedereen – behouden, de sociale verworvenheden beschermen, je dagelijkse leefsituatie verbeteren en zorgen voor goede arbeids- en loonvoorwaarden. Dat is waar wij vanaf morgen naar moeten streven.

Om het tij te keren moet ook een 'rechtvaardiger' fiscaliteit worden ingevoerd zodat de rijkdom beter verdeeld kan worden. Het zijn de bedrijven, de grote vermogens en de breedste schouders die méér moeten bijdragen. Tot slot zou iedereen een kwalitatieve job moeten kunnen opnemen met een voltijds contract van onbepaalde duur.

... met de zekerheid van economische welvaart en met meer koopkracht

Zonder voldoende koopkracht kan je onmogelijk een degelijk, waardig leven leiden. Toch werd onze economische welvaart de laatste jaren vaak zwaar op de proef gesteld. We weten dat de coronacrisis de gezondheid van sommige bedrijven aantast en dat nog lang zal blijven doen en we verwachten ons de komende maanden dan ook helaas aan een lange rij faillissementen en herstructureringen allerhande. Het is dus meer dan ooit van wezenlijk belang om de koopkracht van iedereen – werknemers en uitkeringstrekkers – veilig te stellen. Deze moet behouden worden door middel van de automatische indexering (van de lonen en de sociale uitkeringen). En verder moet ze ook verhoogd worden door een verhoging van het brutoloon en vervolgens door een automatische verhoging van het loon via de barema's. Meer koopkracht dat is ook een interprofessioneel minimumloon waarvan je kan leven, niet enkel overleven. Daarom eisen wij een minimumloon van 14/uur of 2.300 bruto/maand.

... waar ongelijkheid en discriminatie geen plaats meer hebben

De strijd tegen discriminatie en ongelijkheid is en blijft een prioriteit. Binnen onze organisatie is er plaats voor iedereen, behalve voor extreemrechts gedachtegoed. Extremisme, racisme en elke vorm van discriminatie tegenover eender welke categorie van mensen kunnen niet door de beugel. We zullen hier koste wat het kost tegen blijven strijden. Meer gelijkheid is mogelijk dankzij een betere verdeling van de rijkdom, meer kwaliteitsvolle banen voor iedereen, een versterkte sociale bescherming en nieuwe initiatieven voor betere individuele rechten voor iedereen. We willen ee solidaire samenleving met meer rechtvaardigheid en meer respect voor iedereen. Een samenleving waar de mens centraal staat want dát is de hartslag van de toekomst. ■

Samen sterk!

DIGITAAL SYNDICAAL!

DE DIENSTVERLENING VAN JOUW VAKBOND ALTIJD BIJ DE HAND

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

LOG JE AAN MET itsme

MIJN ABVV: JOUW PERSOONLIJK DOSSIER ONLINE

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

www.abvv.be/mijn-abvv

STEL JE VRAAG PER MAIL

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

www.abvvregioantwerpen.be
www.abvvmechelenkempen.be

LOG JE AAN MET itsme

JOUW ELEKTRONISCHE BRIEVENBUS (EBOX)

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

www.myebox.be/nl

LOG JE AAN MET itsme

JOUW DIGITALE CONTROLEKAART (EC3)

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

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

Tablet/smartphone: zoek eC3 in:

ONTDEK HET OP Google Play
Download in de App Store

UITKERING UITBETAALD? JE WEET HET ONMIDDELLIJK PER SMS

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

Wil je gebruik maken van deze sms-service?

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

INFORMEER OOK HET ABVV

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

Geef wijzigingen door via website of e-mail:
www.abvvregioantwerpen.be
lidmaatschap.antwerpen@abvv.be

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

Jouw e-mailadres en gsm-nummer kan je altijd online aanpassen in jouw persoonlijk ABVV-dossier:
www.abvv.be/mijn-abvv

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

SNEL OP DE HOOGTE VAN NIEUWS, ACTIES EN DIENSTVERLENING?

Volg het ABVV op Facebook en Twitter.

ABVV-regio Antwerpen
ABVV Mechelen-Kempen

@abvvantwerpen

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

COMPUTER

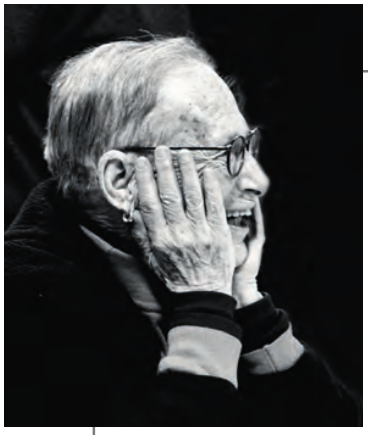
Om op je PC van onze dienstverlening gebruik te maken, heb je een elektronische identiteitskaart (e-ID) nodig, een kaartlezer en je pincode. Je pincode kreeg je van je gemeente bij je elektronische identiteitskaart (e-ID). De kaartlezer, die je aansluit op de computer, is nodig om je e-ID te lezen. Sommige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

- Toegang tot een computer met internetverbinding
- Jouw elektronische identiteitskaart met pincode
- Een kaartlezer

SMARTPHONE OF TABLET

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

Meer info op **www.itsme.be**



Vaarwel Lydia, eeuwige rebel

Op 23 juni is Lydia Chagoll op 89-jarige leeftijd heengegaan. Zachtjes, zonder van zich te laten horen. Voor wie haar gekend heeft, weet dat dit niet haar gewoonte was.

Op ons, militanten van ABVV-Brussel die haar leerden kenden tijdens de jaarlijkse reis van de Stichting Auschwitz naar het concentratie- en uitroeiingskamp Auschwitz-Birkenau, heeft Lydia een onuitwisbare indruk nagelaten.

Als overlevende van een Japans kamp waar ze drie jaar doorbracht, heeft ze een groot deel van haar leven gewijd aan het bestuderen van het fascisme, en die kennis gaf ze door aan verschillende generaties.

Eerste indruk: een raar mevrouwtje met een hoed of een gek petje. Maar al snel wist ze de groep tot zwijgen te brengen met haar luide en bijzondere stem, en in stilte spitste iedereen de oren om maar niets te missen van haar uitleg.

Nauwgezet deed ze de geschiedenis van de nazibarbarij uit de doeken en beantwoordde ze gedetailleerd alle vragen waarbij ze niet op haar mond gevallen was. Ze motiveerde ons om de wortels van het kwaad te begrijpen en te 'Weten Waarom', tevens de titel van een van haar talrijke films over het nazisme.

Niet zonder zelfspot zei ze van haarzelf dat ze "een grote smoel" had, en dat was ook zo, maar vaak terecht.

En tijdens de slotavonden zette ze zich met veel plezier bij ons syndicalisten aan tafel, in plaats van bij de "prominenten" (zoals ze met veel humor zei). Ze deelde onze moeilijkheden in ons dagelijkse vakbondsengagement. Een luisterend oor, empathie en slagvaardig dynamisme typeerden haar.

Als rebel, antiracistisch en antifascistisch militante, feministe, geëngageerd in de strijd voor kinderrechten en voor het recht op waardig sterven, gooide ze zich met lijf en leden in de strijd voor een betere wereld.

Tijdens onze laatste gesprekken, toen ze voelde dat haar lichaam haar in de steek begon te laten, bekende ze vaak "ik zou zo graag met jullie willen gaan betogen, samen strijden tegen al het onrecht in deze wereld..."

Lydia, jouw strijdlust zullen we nooit vergeten.

"L'chayim" (in het Hebreeuws) – Op het leven! zoals je zei bij het heffen van het glas....

Baudouin Ferrant
Gepensioneerd ABVV-opleider en secretaris

ABVV Vlaams-Brabant

samen sterker.

SamenSterker organiseert twee keer per jaar een groepsaankoop gas en groene stroom. De acties vinden plaats in november en mei. Meedoen kan je elektriciteits- en/of gasfactuur drastisch doen dalen. Zo bespaarden al meer dan 107.000 gezinnen gemiddeld 200 euro. Inschrijven is volledig vrijblijvend. Indien je wenst over te stappen, regelen wij al het papierwerk.

Online inschrijven kan tot en met dinsdag 3 november 2020. De veiling wordt georganiseerd op woensdag 4 november 2020.

Seniorenprogramma 2020-2021

Linx+ VLAAMS-BRABANT

We zoeken allemaal naar de ideale weg tussen veilig leven en plaats houden voor ontspanning. Spijtig genoeg vormen senioren een risicogroep in deze covid-19-periode waardoor we, in samenspraak met het bestuur, beslist hebben om alle groepsactiviteiten ook dit najaar uit ons sociaal-cultureel programma te schrappen. Wellicht zal het jaarlijkse seniorenfeest, gepland in januari 2021, eveneens niet kunnen doorgaan.

Maar we kijken verder, we geven niet op en zijn volop in voorbereiding voor 2021. We proberen heel wat activiteiten te hernemen. We gaan er vanuit dat we jullie in de loop van 2021 gaan terugzien en jullie opnieuw een boeiend aanbod zullen kunnen voorschotelen.

We nodigen jullie hierbij ook uit om eens een kijkje te gaan nemen op www.linxplus.be, daar vind je een aantal activiteiten die kunnen doorgaan in kleine groepen of individueel. Wandel eens mee met een van de 'anders bekeken' tochten. Of ga op ontdekking in de Belgische musea en parken met de museumpas die je dankzij Linx+ goedkoper kan aanschaffen.

Met de Museumpas heb je een heel jaar lang gratis toegang tot meer dan 170 Belgische musea. Van het Rubenshuis in Antwerpen, het SMAK in Gent, Mu.ZEE in Oostende, het Speelkaartenmuseum in Turnhout, het Fotografiemuseum in Charleroi, tot de BOZAR in Brussel en nog tientallen andere musea over heel het land. Een Museumpas geeft je ook 50% korting op 5 heen-en-terug-treintickets.

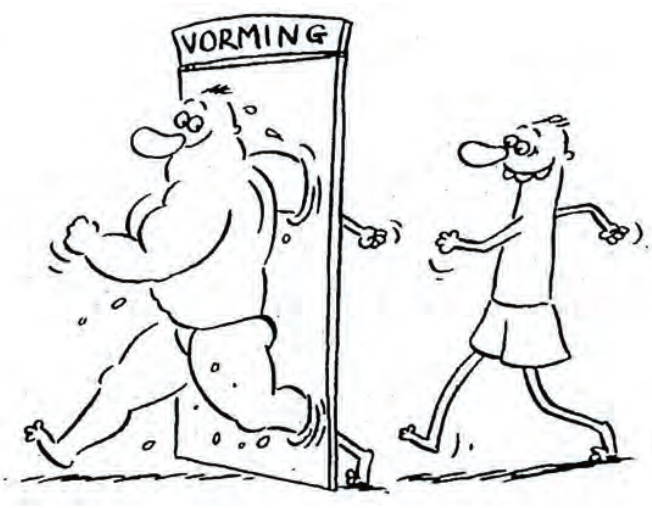
Gratis sollicitatietraining

Ben je momenteel werkloos? Misschien ben je op zoek naar werk maar vind je solliciteren moeilijker dan je dacht?

Daarom organiseren wij in oktober en in november een gratis sollicitatietraining te Hasselt (Olympia, Kuringersteenweg 242, 3500 Hasselt).

De sollicitatietraining loopt over zeven halve dagen, verspreid over twee weken. Iedere les duurt drie uur. De lessen starten om 10uur.
Op het einde van de sollicitatietraining ontvang je een attest van deelname aan deze training, je kan dit attest bezorgen aan de VDAB.

Uiteraard nemen wij de nodige maatregelen om deze training op een coronaveilige manier te laten doorgaan!



Wanneer?

De sollicitatietraining van **oktober** zal doorgaan op
- maandag 19 en dinsdag 20 oktober: 10 tot 13u
- donderdag 22 en vrijdag 23 oktober: 10 tot 13u
- maandag 26 en dinsdag 27 oktober: 10 tot 13u
- donderdag 29 oktober: 10 tot 13u

De sollicitatietraining van **november** zal doorgaan op:
- maandag 9 en dinsdag 10 november: 10 tot 13u
- donderdag 12 en vrijdag 13 november: 10u tot 13u
- maandag 16 en dinsdag 17 november: 10u tot 13u
- donderdag 19 november: 10u tot 13u

Interesse?

Verplicht inschrijven op het nummer 011 28 71 40 of via e-mail naar wendy.molemans@abvv.be. Wij zullen je daarna persoonlijk contacteren om je inschrijving te bevestigen

Agenda

Werken met online VDAB Tools

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

Diest:
2 oktober, 9 oktober, telkens van 9.30 tot 12u

Halle:
5 oktober, van 9u30 tot 12u30

Vilvoorde:
8 oktober 2020, van 9.30 tot 12.30

Leuven:
14 oktober, 21 oktober, telkens van 9.30 tot 12.30

Werkzoekend of 50+? Volg onze **gratis webinars**

Dit najaar geven onze experts een reeks gratis webinars rond twee thema's.

'50plus'

Ben je werkzoekend en ouder dan 50? Heb je vragen over jouw beschikbaarheid, pensioenrechten en opnieuw solliciteren? Onze experts vertellen je waar je als 50-plusser allemaal rekening mee moet houden.

- Dit webinar vindt plaats op 22 oktober (9u), 3 november (10u) of 11 december (10u).
- Inschrijven of meer info: stuur een e-mail naar carla.vancaekenberghe@abvv.be met vermelding van je naam en de datum waarop je het webinar wil volgen. Twee dagen op voorhand ontvang je een link waarop je kan klikken om het webinar te volgen.

'Werk zoeken, wat nu?'

Als je werkloos wordt, 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 van je rechten en plichten. Onze expert vertellen je alles wat je moet weten.

- Dit webinar vindt plaats op 15 oktober (9u), op 19 november (14u) en op 17 december (9u).
- Inschrijven of meer info: stuur een e-mail naar coen.roosenstein@abvv.be met vermelding van je naam en de datum waarop je het webinar wil volgen. Twee dagen op voorhand sturen we een link waarop je kan klikken om het webinar te volgen.

Je kan tijdens en na elk webinar vragen stellen. Een webinar duurt één uur. Nadien kan je een afspraak maken voor persoonlijk advies.

Heb je een vraag?

Onze dienstverlening vanaf september.

- Stel je vraag via ons online contactformulier: we antwoorden doorgaans binnen de drie werkdagen.
- Bel naar 053 78 78 78.
  Wij hebben één centraal telefoonnummer waar je terecht kan voor al je vragen. Check op www.abvv-oost-vlaanderen.be wanneer je kan bellen. Het is vaak erg druk in de voormiddag. We vragen je daarom ons enkel te bellen voor dringende vragen.
- Wil je een afspraak maken met een medewerker?
  Bel ons op 053 78 78 78. Als je dossier niet op afstand kan worden behandeld, dan plannen de consulenten van ons contactcentrum een afspraak in één van onze kantoren in.
- Heb je documenten die je ons wilt bezorgen?
  Onze brievenbussen worden regelmatig leeggemaakt. Op onze website vind je een overzicht van onze brievenbussen.

Groepsaankopen SamenSterker

SamenSterker Oost-Vlaanderen werkte enkele interessante acties uit voor het najaar van 2020.

- Besparen op je energiefactuur? Schrijf je dan in voor de groepsaankoop groene stroom en gas (deadline 3 november 2020) of profiteer van lagere stookkosten via de groepsaankoop mazout (deadline vrijdag 9 oktober 2020).
- Ook water wordt steeds duurder. Daarom loopt er momenteel een actie waarbij je een regenton van 210 liter kan aanschaffen tegen een sterk verminderde prijs.
- Als je nadenkt over het aanschaffen van een nieuwe wagen, kan elektrisch rijden een oplossing bieden. Met kortingen tot 6.690 zit er in het aanbod van SamenSterker zeker een model dat past bij je budget.

Voor alle info over de lopende groepsaankopen: surf naar www.samensterker.be of mail naar oost-vlaanderen@samensterker.be.

Gratis job- en taalcoaching

Hebben sommige van je collega's het moeilijk met het Nederlands? Dan kunnen de taalcoaches van KOPA helpen. Zij komen in het bedrijf langs en geven tips om de communicatieve vaardigheden van die collega te verbeteren. Taalcoaching is steeds op maat van de werknemer en van de werkvloer. Als de collega minder dan een jaar in dienst is, dan is taalcoaching zelfs gratis voor de werkgever. Werk je in een bedrijf met veel anderstalige collega's en denk je dat taalcoaching wel iets voor hen is? Lees er meer over op www.kopa.be of laat ons iets weten via leen.vanwaesberghe@kopa.be.

We helpen je graag

Tijdelijk werkloos door corona? Nieuwe regels vanaf 1 september

Het vereenvoudigde systeem van tijdelijke werkloosheid door Covid-19 is voor de meeste werknemers verlengd tot het einde van dit jaar. De nieuwe regering zal beslissen of de regeling ook in 2021 blijft bestaan. Vanaf 1 september tot eind december 2020 geldt er een overgangsregeling.

Ben of word je vanaf 1 september door je werkgever tijdelijk werkloos gesteld door corona?

- Als je de afgelopen 12 maanden al eens tijdelijk of volledig werkloos was (al dan niet door corona) en wij nog gegevens nodig hebben, dan zullen onze medewerkers je contacteren. Verder hoef je niets te doen.
- Was je nog niet eerder tijdelijk werkloos wegens Corona? Bel dan naar 053 78 78 78.

Voor de laatste updates over de nieuwe regels kan je terecht op www.abvv.be.

Schooltoeslag 2020-2021: voortaan automatisch betaald

Kinderen die opgroeien in een gezin met een laag inkomen krijgen vanaf drie jaar ook een schooltoeslag. Als je er recht op hebt, krijg je deze toeslag automatisch. Je hoeft dus zelf geen aanvraag te doen. De betaling gebeurt in de periode september tot december. Als je eind december 2020 nog geen schooltoeslag hebt ontvangen, maar toch denkt er recht op te hebben, kan je contact opnemen met de Vlaamse Overheidsdienst FONS via hun website www.fons.be/contactform.

Schoolverlater en nog geen vaste job?

Als je jonger bent dan 25 en nog geen recht hebt op een uitkering, dan kan je gratis lid worden van het ABVV. Dat kan in enkele klikken op www.abvv-oost-vlaanderen.be

Schrijf je zo snel mogelijk in als werkzoekende op www.vdab.be. Zodra je ingeschreven bent bij de VDAB begint je beroepsinschakelingstijd (BIT) te lopen. De BIT duurt 310 dagen. De VDAB zal je tijdens je BIT uitnodigen voor een paar gesprekken. Op zo'n gesprek kijkt de VDAB wat je zoal doet om werk te zoeken. Vindt de VDAB dat je voldoende zoekt, dan krijg je een positieve evaluatie. Na twee positieve evaluaties en als je voldoet aan de andere toelatingsvoorwaarden heb je recht op een inschakelingsuitkering. Een negatieve evaluatie verlengt de BIT.

De inschakelingsuitkering is beperkt in de tijd. Heb je na 36 maanden nog geen werk gevonden, dan krijg je geen inschakelingsuitkering meer. Het is dus heel belangrijk dat je snel een goede job vindt.

Onze loopbaanconsulenten helpen je met het schrijven van een cv en een sollicitatiebrief, met het zoeken naar geschikte vacatures en als je problemen hebt met de VDAB. Maak een afspraak voor een videochat met onze medewerkers.

- Aalst - 053 72 78 13 - Carla
- Gent - 09 265 52 13 - Sofie
- Sint-Niklaas/Dendermonde - 03 760 04 30 - Coen
- Ronse - 055 33 90 15 - Tom

Spring mee op de **digitale trein**

Als de coronacrisis ons iets geleerd heeft, is het wel hoe hard we onze familie en vrienden missen wanneer we hen niet mogen of kunnen zien. Vele mensen bleven in contact met elkaar via de digitale weg: mail, videochat ...

Maar niet voor iedereen is dat zo evident. Bijna 10% van de Belgen tussen 16 en 74 jaar heeft nog nooit internet gebruikt. Bij 39% van de bevolking zijn digitale vaardigheden niet of zwak aanwezig. Zo lopen 4 op 10 burgers het risico op digitale uitsluiting. Zeker wanneer je merkt dat meer en meer organisaties hun dienstverlening verder digitaliseren.

Daarom organiseren we met Vorming & Actie een gratis opleiding basis ICT. Interesse om iets bij te leren.

Beginners: kennismaking met de computer

Oostende (Jules Peurquaetstraat 27)
8 oktober, 9u tot 16.30u
9 oktober, 9u tot 12.30u
13 oktober, 9u tot 16.30u
14 oktober, 9u tot 12.30u

Brugge (Zilverstraat 43)
3 november, 9u tot 16.30u
9 november, 9u tot 12.30u
10 november, 9u tot 12.30u
16 november, 9u tot 12.30u
18 november, 9u tot 12.30u

Gemiddelden: Kennismaking internet, mail

Oostende
19 oktober, 9u tot 16.30u

Brugge
19 november, 9u tot 16.30u

Gevorderden: Internettoepassingen leren gebruiken

Oostende
26 oktober, 9u tot 16.30u

Brugge
26 november, 9u tot 16.30u

Inschrijven kan via secretariaat@vorming-wvl.be of 056 24 05 33. Reageer snel, het aantal plaatsen is beperkt.

ABVV West-Vlaanderen opent de kantoren, maar **bezoek ons bij voorkeur op afspraak**

Gezien er nog altijd beperkende maatregelen worden opgelegd door de overheid, blijft het ABVV West-Vlaanderen werken met een aangepaste dienstverlening.

Om de veiligheid van onze leden en onze medewerkers zo groot mogelijk te houden, heeft het ABVV West-Vlaanderen de manier waarop we onze leden ontvangen aangepast.

De leden kunnen ons opnieuw bezoeken, bij **voorkeur op afspraak, én rekening houdende met de bezoekregels**.

Alle contactgegevens voor het maken van een afspraak bij onze diensten of beroepscentrales vind je op afspraak.abvv-wvl.be.

ABVV OPENINGSUREN

Kantoor Blankenberge

	voormiddag	namiddag
maandag	9u - 12u	op afspraak
dinsdag	op afspraak	
donderdag	op afspraak	
vrijdag	9u - 12u	

blankenberge.wlh@abvv-wvl.be

050 44 47 35

Kantoor Brugge

	voormiddag	namiddag
maandag	9u - 12u	
dinsdag	op afspraak	op afspraak
donderdag	op afspraak	14u - 17u30
vrijdag	op afspraak	

brugge.ont@abvv-wvl.be

050 44 10 10

Kantoor Diksmuide

	voormiddag	namiddag
maandag	op afspraak	14u - 17u30
donderdag		op afspraak

diksmuide.wlh@abvv-wvl.be

059 25 51 45

Kantoor Ieper

	voormiddag	namiddag
maandag	op afspraak	14u - 17u30
dinsdag	op afspraak	
donderdag	9u - 12u	op afspraak
vrijdag	op afspraak	

ieper.wlh@abvv-wvl.be

057 200 200

Kantoor Izegem

	voormiddag	namiddag
maandag	op afspraak	14u - 17u30
donderdag	9u - 12u	op afspraak
vrijdag	op afspraak	

izegem.wlh@abvv-wvl.be

051 26 05 25

Kantoor Kortrijk

	voormiddag	namiddag
maandag	op afspraak	14u - 17u30
dinsdag	op afspraak	op afspraak
donderdag	9u - 12u	
vrijdag	op afspraak	

kortrijk.ont@abvv-wvl.be

056 26 82 00

Kantoor Menen

	voormiddag	namiddag
maandag	9u - 12u	op afspraak
dinsdag	op afspraak	
donderdag	op afspraak	14u - 17u30
vrijdag	op afspraak	

menen.wlh@abvv-wvl.be

056 24 13 61

Kantoor Oostende

	voormiddag	namiddag
maandag	op afspraak	14u - 17u30
dinsdag	op afspraak	op afspraak
donderdag	9u - 12u	
vrijdag	op afspraak	

oostende.ont@abvv-wvl.be

059 55 60 50

Kantoor Roeselare

	voormiddag	namiddag
maandag	9u - 12u	op afspraak
dinsdag	op afspraak	
donderdag	op afspraak	14u - 17u30
vrijdag	op afspraak	

roeselare.ont@abvv-wvl.be

051 26 00 70

Kantoor Tielt

	voormiddag	namiddag
dinsdag	9u - 12u	op afspraak
donderdag	op afspraak	

tielt.wlh@abvv-wvl.be

051 26 05 35

Kantoor Torhout

	voormiddag	namiddag
dinsdag	op afspraak	14u - 17u30
donderdag	9u - 12u	op afspraak

torhout.wlh@abvv-wvl.be

050 44 47 30

Kantoor Veurne

	voormiddag	namiddag
dinsdag	op afspraak	14u - 17u30
donderdag	9u - 12u	
vrijdag	op afspraak	

veurne.wlh@abvv-wvl.be

059 25 51 40

Kantoor Waregem

	voormiddag	namiddag
maandag	op afspraak	
dinsdag	9u - 12u	op afspraak
donderdag	op afspraak	14u - 17u30
vrijdag	op afspraak	

waregem.wlh@abvv-wvl.be

056 24 13 71

Kantoor Zeebrugge

	voormiddag	namiddag
maandag		14u - 17u30
dinsdag		op afspraak
donderdag	9u - 12u	op afspraak

zeebrugge.wlh@abvv-wvl.be

050 44 47 41

Maak een afspraak via: afspraak.abvv-wvl.be

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

ONTDEK OOK ONZE VERSCHILLENDE VOORDELEN EN KORTINGEN.
Lagere premie, snelle bijstand via de Actel Assist app 24u/24 en 7 dagen op 7, kilometerkorting, specifieke kortingen indien garage, carport of rijhulpsysteem, …

MEER INFO OF EEN GRATIS VRIJBLIJVENDE OFFERTE?
Bel gratis naar ons contact center op **0800/49 494**
of surf naar **www.actelaffinity.be/abvv/actie**

Actelaffinity is de commerciële benaming van een product van Actel – merk van P&V Verzekeringen cvba – Verzekeringsonderneming erkend onder code 0058 – Koningsstraat 151, 1210 Brussel. Dit document is een 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 of op eenvoudig verzoek aan een sales adviseur van ons contact center. De verzekeringsovereenkomst wordt aangegaan voor één jaar met mogelijkheid tot stilzwijgende verlenging. Bij eventuele klachten kunt u contact opnemen via 0800/49 494 met een sales adviseur van het contact center, uw bevoorrechte gesprekspartner voor al uw vragen. Hij zal alles doen om u zo goed mogelijk te helpen. U kunt ook rechtstreeks contact opnemen met onze dienst Klachtenmanagement die uw klacht of opmerking zorgvuldig zal onderzoeken. Wij zullen de verschillende partijen trachten te verzoenen en naar een oplossing zoeken. U kunt met ons contact opnemen per brief (Klachtenmanagement, Koningsstraat 151, 1210 Brussel), per e-mail klacht@actel.be of telefonisch 02/250.90.60. Als u niet akkoord gaat met de voorgestelde oplossing kunt u zich wenden tot de Ombudsdienst van de Verzekeringen (de Meeûssquare 35 te 1000 Brussel), telefonisch 02 547 58 71 of per mail info@ombudsman.as.

ABVV Samen sterk

actel AFFINITY

V.U.: P&V Verzekeringen CVBA – Actelaffinity is de commerciële benaming van een product van Actel - Actel is een merk van P&V Verzekeringen CVBA - 05/2020