

SOCIALE VERKIEZINGEN 2016

STRAFFE MADAMMEN IN DE VAKBOND



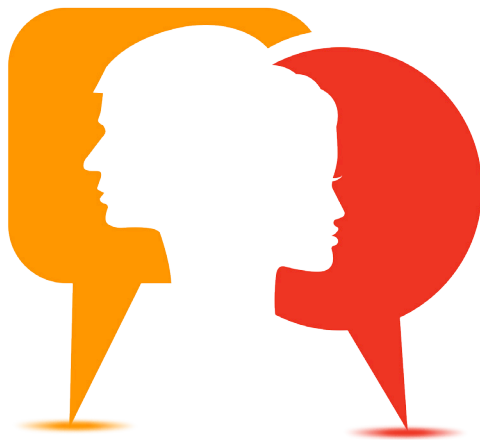
VROUWEN IN DE VUURLIJN



WWW.ABVV2016.BE

STRAFFE MADAMMEN IN DE VAKBOND





Mannen - Vrouwen:

Verwijzingen naar personen of functies hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel vrouwen als mannen.

MEER DAN DOIT... STRAFFE MADAMMEN IN DE VAKBOND

WERK MEE AAN ONZE PRIORITEITEN

Hoe combineer je werk en privé? Hoe zit het met deeltijds werk? Waarom bestaat er nog steeds een loonkloof tussen vrouwen en mannen? Wat zijn de uitdagingen in een flexibele arbeidsmarkt? Hoe werkbaar is je werk?

Het zijn thema's die ons allemaal aanspreken. Maar soms liggen ze bij vrouwen nog *nét* een tikkeltje gevoeliger.

Kom daarom in actie! Strijd samen met het ABVV voor werkbaar werk, voor een goed evenwicht tussen werk en vrije tijd, tegen de loonkloof en tegen de hyperflexibiliteit.

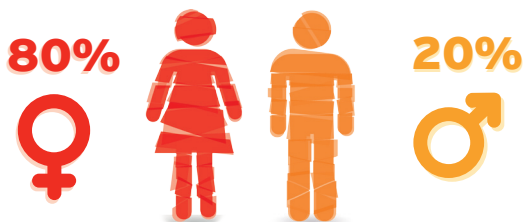
Word ABVV-kandidaat bij de komende sociale verkiezingen en mobiliseer je collega's om meer vrouwen te laten beslissen over de dagelijkse bezorgdheden van *á*lle werknemers! Evenwichtige vertegenwoordiging is broodnodig voor evenwichtige beslissingen.

Op de volgende pagina's krijg je een overzicht van de ABVV-prioriteiten om van jouw werkplek een betere werkplek te maken.

Meer dan ooit. Samen Sterk!

EVENWICHT WERK EN PRIVÉ

DEELTIJDE WERKNEMERS



Job en privéleven combineren is niet altijd eenvoudig. Er zijn van die dagen waarop je van het één naar het ander holt. Een **evenwichtige taakverdeling** tussen gezinsleden kan dat voor een stuk opvangen, **maar ook de werkgever** moet er rekening mee houden. Hij of zij mag bijvoorbeeld de mogelijkheden die de sociale wetgeving biedt, zoals tijdskrediet, niet in de weg staan of diegenen straffen die er gebruik van maken.

Slechts voor een kleine minderheid van de vrouwen is deeltijds werk een **bewuste keuze**. In bepaalde sectoren is het meer regel dan uitzondering en bovendien ook verplicht geworden. Daarnaast duwt het gebrek aan flexibele en betaalbare kinderopvang en aan opvangvoorzieningen voor zorgbehoevenden veel werknemers, in de eerste plaats vrouwen, naar deeltijdse jobs.

Deeltijds werk hangt nog altijd nauw samen met **stereotiepe taakverdelingen** tussen vrouwen en mannen. Van alle loontrekkenden werkt ruim 41 procent van de vrouwen deeltijds tegenover slechts 9 procent van de mannen.

Deze scheve situatie houdt bovendien de **loonkloof** in stand. Vrouwen verdienen in ons land nog altijd 20 procent minder dan mannen.

ABUU-VOORSTELLEN

- **uurroosters** op maat van de gezinsrealiteit
- vergaderingen op **gezinsvriendelijke tijdstippen**, zodat vrouwen én mannen kunnen deelnemen, zonder in te leveren op *quality time* met het gezin
- actieve aanmoediging van **vader- en ouderschapsverlof** bij toekomstige papa's
- meer kansen opdat (onvrijwillig) deeltijdse werknemers kunnen **doorgroeien naar een voltijdse** of vier vijfde baan
- meer, betere en betaalbare **opvanginfrastructuur** voor kinderen, ouderen en zieken
- algemene **arbeidsduurvermindering**, want een werkweek van 32 uur met loonbehoud laat álle werknemers toe een gezonde balans te vinden tussen werk en privé

Strikt wettelijk zijn vrouwen en mannen gelijk. In de realiteit is er echter nog heel wat werk aan de winkel. Een gezond evenwicht tussen werk en privé is een eerste stap naar échte gelijkheid!

WERKBAAR WERK

Stress en **burn-out** zijn hard op weg om dé beroepsziekten van de 21ste eeuw te worden. Belastend werk is niet enkel voorbehouden voor fysiek zware beroepen.

In het verhaal van **langer werken** (pensioenleeftijd naar 67, uitdoven van stelsels van SWT/brugpensioen, verstrengen van voorwaarden voor tijdskrediet,...) vergeet men al snel dat werknemers geen machines zijn en het op een gegeven ogenblik dan ook niet meer zo goed aankunnen.

35%

van de langdurig zieken kampt met psychische klachten,
vooral burn-out en depressie

Langer werken kan alleen wanneer het **werk aangepast** is aan de werknemer en 'werkbaar' blijft. Onaangepast werk houdt niemand vol. Duizenden werknemers krijgen te maken met psychische klachten als gevolg van hun werk. Veel werknemers in typisch 'vrouwelijke' beroepen, bijvoorbeeld in de zorgsector, verrichten dagelijks fysiek belastende arbeid.

De **regering doet het omgekeerde** van wat nodig is. De loopbaanrekening maakt het voor werknemers zeer onduidelijk waarop ze in de toekomst recht zullen hebben. In plaats van tijdskrediet zullen werknemers zelf hun krediet moeten opsparen door middel van overwerk. Verloning op maat betekent dat werknemers steeds minder kunnen rekenen op collectieve onderhandelingen en vaker individueel met de werkgever zullen moeten onderhandelen over loon- en arbeidsvoorwaarden. Verloning op basis van anciënniteit, in principe een vergoeding voor ervaring en loyaleit aan de werkgever, wordt steeds meer in vraag gesteld.

Echte **werkbaarheidsproblemen** - zoals werkdruk, fysieke en psychosociale belasting, combinatie met het gezinsleven... - verdienen onze volle aandacht en het ABVV zet hier voluit op in.

ABUU-VOORSTELLEN

- aangepaste **werkomstandigheden** op maat van alle werknemers, doorheen de hele loopbaan
- werk- en loopbaanzekerheid door het recht op **vorming** en de **afbouw van precair werk** (dag- of weekcontracten)
- degelijke **loopbaanplanning** met recht op loopbaanbegeleiding en het versterken in plaats van afbouwen van tijdskrediet en landingsbanen
- **preventie** en **aangepast werk** voor oudere werknemers, bijvoorbeeld via duobanen of coachen van jonge werkkrachten
- aangepaste **begeleiding** naar werk van langdurig zieken, op basis van de aanbevelingen van de sociale partners en mutualiteiten: vrijwillig, multidisciplinair en zonder sancties
- vervroegde **uitstapmogelijkheden** voor lange loopbanen en zware beroepen

Iedereen zal in de toekomst tot 67 jaar moeten werken, of pas vanaf 63 jaar kunnen uitstappen mits een lange loopbaan. ABVV eist dat er dringend werk gemaakt wordt van werkbaar werk op maat van alle werknemers.

TEGEN DE WAANZINNIGE FLEXIBILITEIT

Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, verplicht deeltijds werk, onbetaalde overuren presteren, werknemers die jarenlang als interimmer aan de slag zijn, flexi-jobs... Het is de realiteit van duizenden werknemers in ons land die geconfronteerd worden met sterk toenemende flexibiliteit. Arbeid wordt steeds meer op maat gesneden van werkgevers, steeds minder op maat van werknemers. **Superflexibiliteit** is immers de absolute droom van werkgevers. 'Hervorming' en 'modernisering' worden codewoorden voor 'sociale afbraak' en 'precarisering'.

De uitleg die onze regeringen hiervoor geven, vallen allemaal onder de paraplu van de 'competitiviteit' of het 'concurrentievermogen' van de (Belgische) ondernemingen. Voor het ABVV moeten de mensen, de werknemers, weer voorrang krijgen op de bedrijfswinsten. Belgische werknemers staan bovendien al aan de Europese top op vlak van productiviteit.

Werknemers zijn vragende partij voor meer **flexibiliteit** - glijdende werkuren, thuiswerken, loopbaanonderbreking, enzovoort. Probeer als alleenstaande mama of papa maar eens kinderopvang te vinden die aansluit bij extreem flexibele uren. Probeer het gezinsleven maar eens op een ordelijke manier te organiseren als je niet weet of je volgende week wel of niet zal moeten werken.

ABUU-VOORSTELLEN

- flexibiliteit moet **op maat** van werknemers
- verdediging van **collectief onderhandelde arbeidsvoorwaarden** omdat die in het belang zijn van alle werknemers, in plaats van individuele overeenkomsten
- strijd voor voltijdse en **goedbetaalde banen** voor vrouwen én mannen
- **sociale harmonisering** op Europees niveau om oneerlijke concurrentie een halt toe te roepen
- alle werknemers verdienen leefbare werkorganisatie en **volwaardige statuten**

Flexibiliteit mag nooit het voorwendsel zijn om werknemers in een onzekere situatie te duwen. Met respect voor de sociale rechten en met het oog op grotere werkzekerheid, kan een carrière wel door verhoogde flexibiliteit op maat van de werknemer gesneden worden.

WERK MEE MET HET ABVV!

Voor werkbaar werk. Voor flexibiliteit op maat van werknemers. Voor een gezond evenwicht tussen werk en privé.

Alle thema's en voorstellen in deze brochure hebben een grote impact op de werksituatie van vrouwen én mannen. Maar misschien net dat tikkeltje meer op die van vrouwen. Voor de wet zijn we allemaal gelijk, met dezelfde kansen, rechten en plichten. In de praktijk blijkt dat vrouwen vaak toch net iets harder moeten werken om hetzelfde te bereiken als hun mannelijke collega's. Of dat vrouwen nóg meer dan mannen moeten strijden voor dezelfde kansen. Of dat ze sneller in een onzekere werksituatie terechtkomen.

Het ABVV blijft volop strijden voor zij die deeltijds werken, te lijden hebben onder de superflexibiliteit of gestraft worden voor de moeilijkheden die het gezinsleven met zich kunnen meebrengen. Een gezonde balans tussen werk en privé, evenwichtige flexibiliteit op maat van wie werkt en werkbaar werk zijn hiervoor essentiële bouwstenen.

En ook jij kan hieraan meewerken!

Samen staan we sterk. Samen strijden we voor gelijke kansen voor vrouwen én mannen. Samen met je delegees en je collega's wordt jouw werkplek een betere werkplek.

ABVV. Meer dan ooit. Samen Sterk!



VROUWEN IN DE VUURLIJN



ABVV
Hoogstraat 42 | 1000 Brussel
Tel. +32 2 506 82 11 | Fax. +32 2 506 82 29
infos@abvv.be | www.abvv.be

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit
deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.
Verantwoordelijke uitgever: Rudy De Leeuw @ februari 2016

Cette brochure est aussi disponible en français

D/2016/1262/2