

De Nieuwe Werker

ABVV

TWEEWEEKLIJKS MAGAZINE / 73^{STE} JAARGANG / NR. 4 / 2 MAART 2018

Redactie: Tel. 02 506 82 45 / E-mail: DNW@abvv.be / Abonnementen: Tel. 02 506 82 11 / V.U.: Rudy De Leeuw - Hoogstraat 42 - 1000 Brussel

DICHT DE LOONKLOOF, DE PENSIOENKLOOF



Vrouwen verdienen nog altijd 20 procent minder dan mannen. Die loonkloof v/m wordt later een pensioenkloof. Het pensioen van vrouwen is een kwart lager dan dat van mannen. Dat moet veranderen.

dossier pag. **8 & 9**

Zware beroepen

Actie in ieders belang

pag. **3**

Samen kan het anders

Deel jouw verhaal

pag. **5**

Edito

Loonkloof over de hele lijn

pag. **16**

Ter info

De Nieuwe Werker is het tweewekelijks magazine voor ABVV-leden. Dit magazine heeft vier edities:

- Brussel - Limburg - Vlaams-Brabant
- Antwerpen - Mechelen + Kempen
- Oost-Vlaanderen
- West-Vlaanderen

De regionale pagina's van deze edities vind je steeds op pagina 2 en 15 van De Nieuwe Werker. In dit digitaal overzicht geven we de vier regiopagina's 2 en 15 na elkaar weer.

Vandaar de wat 'speciale' weergave.

Rood Seniorenfeest

Presentatie

JO MET DE BANJO

19de
editie

13 uur: Lissa Lewis
14 uur: Sergio
15 uur: Celien
16 uur: Bart Kaëll

Dinsdag 27 maart 2018

deuren open: 12 uur • showprogramma: 13 uur

toegang: 10 euro

busvervoer: 5 euro (vanaf station Mechelen: 1 euro)

Reserveer nu en wees zeker van je plaats:

☎ 03 285 43 36

✉ s-plus.304@devoorzorg.be

Sporthal De Nekker

Spuibeekstraat (GPS),
2800 Mechelen

ABVV
Mechelen+Kempen **Samen sterk**

sp.a

PLUS

Voor plussers met pit
Partner van De VoorZorg



De VoorZorg

Socialistisch Fonds
A. Spinoy vzw

Working Class Live in de Botanique 21 maart 2018

Working Class Live is terug! Wie speelt het openingsconcert op het 1 meifeest? Kom op woensdag 21 maart naar de Rotonde in de Botanique voor drie uitzonderlijke concerten en stem voor jouw favoriete artiest.

Programma

- **Circus Cafe** is een indie rock-electrogroep die put uit het beste van rock'n roll, britpop en elektronica.
- De combinatie van simpelweg stem en gitaar met elektronica werkt wonderwel waarmee **YME** ons onderdompelt in een sfeer tussen pop, RnB en hiphop.
- Met rocksteady en punkrock en een occasionele uitstapje naar wals brengt **Purpleized** feestelijke en uitbundige groove rock.

ABVV-Brussel is er trots op om jonge Brusselse artiesten voor te stellen, en voert de muzikale cultuur 'made in Brussels' in al zijn rijkdom en zijn verscheidenheid hoog in het vaandel.

Gratis inkom

→ Maar info op www.workingclasslive.be

21 | 03 | 18 - 20.00 @ BOTANIQUE

Vote pour ton artiste préféré | Stem voor je favoriete artiest



WORKING CLASS LIVE

CIRCUS CAFE | YME | PURPLEIZED

GRATUIT | GRATIS | WWW.WORKINGCLASSLIVE.BE



ABVV-partner in vrije tijd

't Cabaljon

Zaterdag 3 en zondag 4 maart
tweedaags Eetfestijn

Zaterdag 3 maart van 17 tot 20 uur en zondag 4 maart van 11.30 tot 14 uur en van 16 tot 20 uur. Je kunt kiezen tussen de volgende menu's: mosselen (€17,50), zalmschotel (€15), vis-pasteitje (€14), halve haan (€11), goulash (€11), vegetarische schotel (€11). Voor kinderen is er: ½ mosselen (€8), ½ goulash (€6), hamburger (€5) en verschillende soorten desserts. In zaal Lentedreef, Lentedreef 1, Houthalen. Kaarten verkrijgbaar bij Guido Bulen (Lentedreef 1, Houthalen, 0497 21 60 43), Myriam Bellio (Halstraat 1A, Houthalen, 0499 51 17 09) of bij Bibi Satory (Cipressenstraat 18, Houthalen, 0497 12 84 72) of andere bestuursleden.

Linx+ Genk:

Vrijdag 9 maart

Infoavond 'Geneeskunde met 2 snelheden'

We willen het die avond hebben over verschillende (mis)toestanden in de geneeskunde. Uitleg door doctor Dirk Van Duppen over het kiwimodel (goedkopere geneesmiddelen). Toelichting door doctor Patrick Van Mechelen over buurtgezondheidscentrum 'Althea'. Regiosecretaris van De Voorzorg en schepen van Welzijn Gianni Cacciatore geeft toelichting over de hospitalisatie-verzekering. De moderatie is in handen van Felix Bergers, directeur van de universiteit voor het maatschappelijk belang in Hasselt. Gratis inkom. Om 19.30 uur in zaal De Ontdekking van d bibliotheek in Genk.

Linx+ Tongeren:

Dinsdag 13 maart

Zuiderse avond

Om 18.30 uur in zaal Volksontwikkeling, Jekerstraat 59, Tongeren. Voor meer info kan je terecht bij Ivo Huybrechts (ivo.huybrechts@telenet.be of 0479 54 15 74).

Carpe Diem

Vrijdag 23 maart

KnokeRon

Ronnie Leinders, verpleger van beroep, verzamelt schedels en skeletten van dieren. Hij stelt ze tentoon in zijn privé-museum, dat 250 schedels van 100 soorten dieren en 20 skeletten telt. Vol begeestering neemt hij ons mee in de verhalen die achter zijn unieke verzameling zitten. We praten even na met een stukje taart en koffie. Inschrijven vóór 2 maart. Prijs €5 per persoon. Afspraak ter plaatse om 14 uur, Lieve Vrouwstraat 57, Genk. Einde voorzien om 16 uur. Voor meer info over en inschrijvingen voor activiteiten van Carpe Diem: wasil.tokarek@gmail.com of 011 52 35 36 (liefst na 18 uur).

Linx+ Genk

Zaterdag 24 maart

Thema 'Wandeldag in Nederlands Limburg'

Voormiddag 'Mijn geheimen van Heerlen', namiddag Daslook wandeling in het park van Elsloo. Prijs €10 (inclusief vervoer). Inschrijven voor de activiteiten op onze website: info@linxplusgenk.be. Je inschrijving is pas definitief na betaling op rekeningnummer BE87 9730 0514 7094. Vertrek om 9 uur op de parking aan de achterkant van C-mine in Winterslag. Voor meer info kan je terecht bij Bernard Glowacki (glowackibernard@gmail.com of 0498 50 34 81) of Rina Simons (rina.simons54@gmail.com of 0497 82 88 19).



ACOD

Dinsdag 27 maart

Wandeldag in Kermt

We wandelen door een mooi natuurgebied over een afstand zeven kilometer, vlak en toegankelijk voor iedereen. Niet geschikt voor mindervaliden. We starten om 13.30 uur aan sporthal Ten Hove, Kermt. Aan het einde van de wandeling is er koffie en een kleine hap voor wie dat wenst. Inschrijven kan via limburg@acod.be of 011 30 09 70.

→ Om je in te schrijven voor de maandelijkse nieuwsbrief van Linx+ stuur je een mailtje naar linx+. limburg@abvv.be.



Wat met ons pensioen?

7 redenen om in verzet te gaan

1 Minder werken, kan het straks nog? Wacht niet tot het te laat is.

Langer werken en tegelijk de mogelijkheden afbouwen om minder te werken. Dat is de tegenstrijdige politiek van deze regering. Bij de laatste begrotingsbesprekingen lag er een voorstel op tafel om de landingsbaan te vervangen door een 'deeltijds pensioen'. Daarbij zou je enkele jaren voordat je met pensioen kan, halftijds werken en halftijds met pensioen zijn. Maar hoe goed dat ook klinkt, dit zou voor jou zeer negatief zijn. Met een landingsbaan krijg je vandaag nog een uitkering van de RVA, en bouw je verder pensioenrechten op. Met een deeltijds pensioen zou je geen pensioenrechten meer opbouwen, integendeel, wat je opneemt aan deeltijds pensioen zou afgetrokken worden van je latere pensioen.

2 Deze regering besliste dat je langer moet werken voor minder pensioen.

Deze regering besliste dat je langer moet werken. Indien je geboren bent tussen 1960 en 1964, wordt de wettelijke pensioenleeftijd voor jou 66 jaar. Ben je geboren in 1965 of later, dan wordt die wettelijke pensioenleeftijd zelfs 67 jaar. Vervroegd pensioen zal pas kunnen als je 42 jaar loopbaan hebt, en op zijn minst 63 jaar bent. Wie ziet dat nog zitten?

De regeringspartijen bedriegen je als ze zeggen dat de pensioenen onbetaalbaar zouden zijn indien we niet langer werken. Het bedrag aan bijdrage- en belastingverlaging dat de bedrijven van de regering cadeau krijgen, zou meer dan voldoende geweest zijn om onze pensioenen te betalen en ons op tijd de kans te geven om nog te genieten van onze oude dag. Maar de regering koos tegen de werknemers en voor de belangen van de aandeelhouders en investeringsfondsen. Ondertussen plant deze regering steeds meer besparingen op jouw pensioen. Daarbovenop voert ze steeds meer beloningsvormen in die later geen of minder pensioen zullen opbrengen: flexi-jobs, 500 euro per maand onbelast bijverdienen, lagere bruto minimumlonen voor jongeren ...

3 Stel zelf vast wanneer je op pensioen kan en hoe laag je pensioen is.

Onze pensioenen zijn bij de laagste van Europa. Deze regering wil ze nog lager. Op www.mypension.be kan je zelf bekijken hoe laag je pensioen zal zijn en wanneer je ten vroegste met pensioen kan. Je kan ook controleren of er met heel je carrière rekening is gehouden. Daarvoor heb je internet en een kaartlezer nodig. Wij organiseren hiervoor binnenkort ook pensioen-evenementen. Je kan ook bellen naar het gratis nummer 1765 of een afspraak maken bij de plaatselijke pensioendienst.

Let op: het pensioenbedrag dat je op MyPension vindt, zal waarschijnlijk nog verminderen door de geplande regeringsmaatregelen – zoals ze ook zelf schrijven in een voetnoot op de website. Deze besparingen dienen om de hogere pensioenen méér te geven: voor hen wordt de solidariteitsbijdrage verlaagd.

4 Wist je dat gepensioneerden minder pensioen krijgen en méér belastingen betalen?

De regering zegt dat ze geen enkel pensioen verminderde. Een leugen. Alle pensioenen verloren net zoals de lonen en de andere uitkeringen twee procent koopkracht door de indexsprong. Gepensioneerden mogen daar bovenop zelfs nog meer belastingen betalen. Deze regering besliste immers om de belastingaftrek op de uitkeringen niet te indexeren.

Een aanpassing van je bruto pensioen gaat voor een groot deel naar de belastingen. Voor een bepaalde groep, met 1.250 tot 1.400 euro maandelijks pensioen, gaat zelfs alles naar de belastingen. Men noemt dat de 'pensioenva': wat je bruto meer krijgt dan 1.250 euro per maand, vertaalt zich niet in meer netto, ondanks het feit dat je langer werkte of meer sociale bijdragen betaalde.

De regering beloofde dit te verhelpen, maar deed dit uiteindelijk niet. Wat ze daarentegen wél deed, is de hogere pensioenen minder solidariteitsbijdrage laten betalen.

5 Minder pensioen als je niet tot je 65ste kan werken.

"Niemand verliest één euro pensioen", beweert deze regering. In werkelijkheid bespaart ze stiekem verder op onze pensioenen. En dan vooral op diegenen die de pech hebben om hun werk te verliezen. Of op diegenen die het niet volhouden tot hun 65ste.

Wie voortaan op brugpensioen gestuurd wordt, zal zijn pensioen voor die jaren ook niet meer berekend zien op basis van zijn laatste loon, maar slechts op het minimumrecht. Er wordt – voorlopig? – enkel een uitzondering voorzien voor zware beroepen (wisselende ploegen, nachtwerk, bouw) en bij herstructureringen bij bedrijven in moeilijkheden.

Wie een zogenaamde landingsbaan (tijdskrediet) neemt, ziet zijn pensioen voor de minder gewerkte uren ook nog slechts berekend op het minimumrecht.

Zelfs op de mensen met een zeer lange loopbaan wordt bespaard. Als je meer dan 45 jaar loopbaan hebt, en je werkt niet tot je 65ste, dan zal je pensioen voortaan niet meer berekend worden op je 45 beste loopbaanjaren, maar op je 45 eerste. Omdat je loon lager lag in het begin van je carrière, zal je daardoor een pak minder pensioen krijgen.

6 Pensioensparen: trap niet in de val van de regering. Zeg het voort.

Het pensioensparen bestaat al lang. In plaats van onze wettelijke pensioenen, die tot de laagste van Europa behoren, te verhogen tot een fatsoenlijk niveau, zeggen ze: "Trek je plan. Zorg maar voor een bedrijfspensioen of spaar zelf."

In 2018 kan je 960 euro inbrengen, en dit voor 30 procent in mindering brengen van je belastingen. Als je je dat kan permitteren. Deze regering besliste nu dat je méér dan 960 euro kunt inbrengen aan pensioensparen. De banken maken reclame om dit geld te kunnen incasseren. Dit is echter een val. Wie meer dan 960 euro afdraagt, kan slechts 25 procent fiscaal in mindering brengen. Je riskeert verlies.

Een voorbeeld: iemand die in 2018 960 euro besteedt aan pensioensparen, kan 30 procent of 288 euro aftrekken. Iemand die 1.100 euro inbrengt, zal slechts 25 procent of 275 euro kunnen aftrekken. De regering bespaart dus op jou.

7 Deze regering verlaagt pensioen voor werklozen.

Deze regering van N-VA, Open Vld en CD&V heeft het niet voor de werklozen. Vanaf nu zal je al een lager pensioen krijgen wanneer je meer dan één jaar werkloosheidsuitkering krijgt. Je pensioen zal immers niet meer berekend worden op je vroeger loon, maar op het minimumrecht. Zo zal je later nog slechts 26 euro pensioen per maand krijgen per jaar werkloosheid.

Meer over pensioenen?
Kom naar onze PENSIOENAVONDEN en
breng je paspoort en pincode mee.

- Woensdag 7 maart om 19.30u
Kalkendorp 26, Laarne
- Dinsdag 13 maart om 19.30u
Markt 15, Geraardsbergen
- Dinsdag 27 maart om 19.30u
Markt 27, Wetteren

2 goede redenen om de strijd op te voeren

Wij eisen

- 1 een minimumpensioen van 1.500 euro
- 2 een wettelijk pensioen berekend op 75 procent van je gemiddelde loon

Onze Belgische pensioenen behoren tot de laagste van Europa. Daarom willen we dat het wettelijk pensioen 75 procent van je gemiddelde loon is, in plaats van 60 procent vandaag en eisen we een minimumpensioen van 1.500 euro per maand. De niet-gewerkte perioden, zoals bij ziekte en werkloosheid, laten we graag meetellen. Omdat onze sociale zekerheid een solidair systeem moet blijven, solidair met wie pech heeft gehad. Ook in de toekomst moet iedereen op 65 jaar met pensioen kunnen en vroeger als je 40 jaar hebt gewerkt. Ook wanneer je een zwaar beroep hebt, mag je, als het aan ons ligt, al vroeger met pensioen.



Nieuwe openingsuren vanaf 1 maart

REGIO BRUGGE

Kantoor Blankenberge		
Maandag	9u – 12u	14u – 17u30
Dinsdag	9u – 12u	-
Vrijdag	9u – 12u	-

Indien gesloten:
zich wenden tot Knokke, Zeebrugge

Kantoor Torhout		
Maandag	9u – 12u	14u – 17u30
Dinsdag	9u – 12u	14u – 17u30
Donderdag	9u – 12u	-

Indien gesloten: zich wenden tot Zedelgem

Kantoor Brugge		
Maandag	9u – 12u	14u – 17u30
Dinsdag	9u – 12u	14u – 17u30
Woensdag	Werkloosheidsdienst gesloten	
Donderdag	9u – 12u	14u – 17u30
Vrijdag	9u – 12u	-

Kantoor Zedelgem		
Dinsdag	9u – 12u	14u – 17u30
Donderdag	-	14u – 17u30

Indien gesloten: zich wenden tot Torhout

Kantoor Knokke		
Dinsdag	9u – 12u	-
Donderdag	9u – 12u	14u – 17u30

Indien gesloten:
zich wenden tot Blankenberge, Zeebrugge

Kantoor Zeebrugge		
Maandag	9u – 12u	-
Dinsdag	-	14u – 17u30
Donderdag	9u – 12u	-
Vrijdag	9u – 12u	-

Indien gesloten:
zich wenden tot Blankenberge, Knokke

Kantoor Oostkamp		
Maandag	9u – 12u	14u – 17u30
Donderdag	9u – 12u	-

Indien gesloten: zich wenden tot Brugge

REGIO KORTRIJK

Kantoor Avelgem		
Maandag	9u – 12u	14u – 17u30
Vrijdag	9u – 12u	-

Indien gesloten:
zich wenden tot Harelbeke, Waregem

Kantoor Harelbeke		
Dinsdag	9u – 12u	14u – 17u30
Donderdag	9u – 12u	14u – 17u30

Indien gesloten:
zich wenden tot Avelgem, Waregem

Kantoor Kortrijk		
Maandag	9u – 12u	14u – 17u30
Dinsdag	9u – 12u	14u – 17u30
Woensdag	Werkloosheidsdienst gesloten	
Donderdag	9u – 12u	14u – 17u30
Vrijdag	9u – 12u	-

Kantoor Menen		
Maandag	9u – 12u	14u – 17u30
Dinsdag	9u – 12u	14u – 17u30
Donderdag	9u – 12u	-

Indien gesloten: zich wenden tot Wevelgem

Kantoor Waregem		
Maandag	9u – 12u	14u – 17u30
Dinsdag	9u – 12u	-
Donderdag	9u – 12u	14u – 17u30

Indien gesloten:
zich wenden tot Avelgem, Harelbeke

Kantoor Wevelgem		
Maandag	9u – 12u	-
Donderdag	9u – 12u	14u – 17u30

Indien gesloten: zich wenden tot Menen

REGIO ROESELARE

Kantoor Ieper		
Maandag	9u – 12u	14u – 17u30
Dinsdag	9u – 12u	14u – 17u30
Donderdag	9u – 12u	14u – 17u30
Vrijdag	9u – 12u	-

Kantoor Roeselare		
Maandag	9u – 12u	14u – 17u30
Dinsdag	9u – 12u	14u – 17u30
Woensdag	Werkloosheidsdienst gesloten	
Donderdag	9u – 12u	14u – 17u30
Vrijdag	9u – 12u	-

Kantoor Izegem		
Maandag	9u – 12u	-
Dinsdag	9u – 12u	14u – 17u30
Donderdag	9u – 12u	14u – 17u30

Indien gesloten: zich wenden tot Tielt

Kantoor Poperinge		
Dinsdag	9u – 12u	14u – 17u30
Vrijdag	9u – 12u	-

Indien gesloten: zich wenden tot Ieper

Kantoor Tielt		
Maandag	9u – 12u	14u – 17u30
Donderdag	9u – 12u	14u – 17u30

Indien gesloten: zich wenden tot Izegem

Kantoor Wervik		
Maandag	-	14u – 17u30
Donderdag	9u – 12u	14u – 17u30

Indien gesloten: zich wenden tot Ieper

REGIO OOSTENDE

Kantoor Diksmuide		
Maandag	9u – 12u	14u – 17u30
Dinsdag	9u – 12u	14u – 17u30
Donderdag	9u – 12u	-

Indien gesloten: zich wenden tot Veurne

Kantoor Gistel		
Dinsdag	9u – 12u	14u – 17u30
Donderdag	9u – 12u	14u – 17u30

Indien gesloten: zich wenden tot Oostende

Kantoor Nieuwpoort		
Maandag	9u – 12u	14u – 17u30

Indien gesloten: zich wenden tot Veurne

Kantoor Oostende		
Maandag	9u – 12u	14u – 17u30
Dinsdag	9u – 12u	14u – 17u30
Woensdag	Werkloosheidsdienst gesloten	
Donderdag	9u – 12u	14u – 17u30
Vrijdag	9u – 12u	-

Kantoor Veurne		
Maandag	-	14u – 17u30
Dinsdag	9u – 12u	-
Donderdag	9u – 12u	14u – 17u30
Vrijdag	9u – 12u	-

Indien gesloten:
zich wenden tot Diksmuide, Nieuwpoort

→ Alle openingsuren van onze kantoren in West-Vlaanderen op www.abvv-wvl.be

ABVV

West-Vlaanderen

In onze veranderende maatschappij worden heel wat zaken geautomatiseerd. Zo ook op de verschillende vlakken waarop wij als vakbond en als werkloosheidsdienst actief zijn. ABVV West-Vlaanderen vindt het niettemin belangrijk om ook in deze veranderende wereld voor zijn leden fysiek bereikbaar te blijven. ABVV West-Vlaanderen blijft daarom ook in de toekomst zijn dienstverlening aanbieden op niet minder dan 24 plaatsen, verspreid over de hele provincie. Om deze dienstverlening te verzekeren, zijn wij wel genoodzaakt onze openingsuren aan te passen. Onze nieuwe openingsuren, die ingaan vanaf 1 maart 2018, vind je hier.



WERKLOOSHEID WIST JE DAT...

Mijn uitkering, wat als ik mijn werk verlaat om elders te gaan werken?

Om recht te hebben op een uitkering moet je aan een aantal soms ingewikkelde regels voldoen. Eén basisregel is: nooit zelf je werk laten staan. Je mag ook niet met je baas meewerken aan je ontslag. Ook uit dienst gaan 'in onderling akkoord' mag niet. Voor de RVA is dat hetzelfde als zelf ontslag nemen.

Zelf je werk laten staan betekent concreet dat je van de RVA gedurende een periode geen uitkering krijgt. Dat kan gaan van vier weken tot een volledig jaar.

Wil je toch zelf weg bij je baas? Dan vermijdt je een sanctie van de RVA wegens 'werkverlating' als je daarna minstens dertien weken (drie maanden) bij een andere werkgever aan de slag gaat, vooraleer je opnieuw een uitkering aanvraagt.

Opgelet: deze periode lag eerder op vier weken, maar begin dit jaar heeft de minister van Werk die periode wel degelijk verlengd tot dertien weken. Dit komt overeen met 65 werkdagen als je in het stelsel van de vijfdaagseweek werkt of met 78 werkdagen in het stelsel van de zesdaagseweek. Die 65 of 78 werkdagen moet

je niet noodzakelijk na elkaar werken en dat moet ook niet allemaal bij dezelfde werkgever zijn.

Ingewikkeld? Inderdaad. Kom daarom altijd bij het ABVV langs voordat je je werk laat staan. Onze medewerkers leggen uit wat mag en wat niet. Misschien zijn er wel uitzonderlijke omstandigheden waardoor je je recht op uitkering niet verliest. Maar dat hangt natuurlijk af van je individueel dossier en dat kunnen onze medewerkers maar beoordelen in een persoonlijk gesprek.

■ SOCIALE ACTIE

Staking voor degelijke pensioenen

Het is ondertussen duidelijk dat de regering-Michel van slechte wil is. De reeds doorgevoerde pensioenmaatregelen waren al onaanvaardbaar. De rest van de pensioenplannen van de regering zijn eveneens onverteerbaar.

Voor de ACOD, de centrale der openbare diensten van het ABVV, is het duidelijk. De regering-Michel beschouwt de pensioenhervorming als een zuivere besparingsoperatie. Dit gaat ten koste van de personeelsleden van de openbare diensten en van de gebruikers. Na de verhoging van de pensioenleeftijd voor alle werknemers van dit land, na het dossier van het gemengd pensioen, na de afschaffing van het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid en na het pensioen met punten, valt de regering opnieuw haar personeelsleden aan.

“WE MOETEN HET DEBAT OVER DE ZWARE BEROEPEN BREED VOEREN EN ER EEN MAATSCHAPPELIJK DEBAT VAN MAKEN, OMDAT HET IEDEREEN AANBELANGT

ACOD-VOORZITTER CHRIS RENIERS

De ACOD eist:

- Een echte erkenning van de zware beroepen door de toekenning van een geherwaardeerd pensioen en bereikbare en niet discriminerende voorwaarden van vervroegde uitstap;
- Een onmiddellijke oplossing voor de contractuele personeelsleden van de openbare diensten;

“PAS DOOR ONZE STAKINGS-DREIGING GEEFT DE REGERING AAN ECHT TE WILLEN ONDERHANDELEN”

ACOD-VOORZITTER CHRIS RENIERS

- Een budget in overeenstemming met de door de verklaringen van de verschillende vakministers gewekte verwachtingen;
- Een duidelijk en objectief systeem om zware beroepen te bepalen en te erkennen.

Om deze eisen kracht bij te zetten hield ACOD op dinsdag 27 februari een intersectorale staking in heel België.

De ACOD vreest dat bepaalde regeringspartijen nog verder willen gaan in het uithollen van de zware beroepen en ook de berekeningscoëfficiënten en afgesproken criteria willen beperken. Chris Reniers, voorzitter van de ACOD: “We moeten het debat over de zware beroepen breed voeren en er een maatschappelijk debat van maken, omdat het iedereen aanbelangt. Als dat lukt, heeft onze actie zeker zin gehad.”

“Tot nu toe was er enkel informeel overleg over de zware beroepen. Daarin stelden we ons constructief op. Pas door onze stakingsdreiging geeft de regering aan echt te willen onderhandelen.”

ACOD blijft zijn leden en alle andere werknemers informeren over de valkuilen in het pensioendossier en de manier waarop de regering-Michel hiermee omgaat.

PENSIOENHERVORMING REGERING MICHEL

LANGER WERKEN MINDER PENSIOEN



■ SOCIAAL OVERLEG

Voor loonsverhoging en arbeidsduurvermindering

Met syndicale actie en sociaal overleg slaagde de Duitse metaalvakbond erin een aanzienlijke loonsverhoging en arbeidsduurvermindering in de wacht te slepen. Duitsland wijst hiermee de weg voor België.

De vakbond IG Metall telt zo'n vier miljoen leden. Het akkoord dat voorligt, geldt voor ongeveer 900.000 werknemers in de metaalsector in Baden-Württemberg, een belangrijke regio voor de Duitse industrie. Dit is sociale vooruitgang: verwezenlijkt door sociaal overleg, maar ook door meerdere 24-urenstakingen. Duitsland geeft hiermee de richting aan waarin ook het Belgisch interprofessioneel overleg zal moeten evolueren: koopkrachtverhoging en arbeidsduurvermindering.

Koopkracht

De koopkrachtverhoging voor de Duitse metaalarbeiders is niet min. De komende twee jaar gaan de lonen met ongeveer 6,5 procent omhoog. Hierin zit een stijging van het brutoloon van 4,3 procent en ongeveer twee procent aan eenmalige toeslagen. In reële termen betekent dit meer dan drie procent loonsverhoging bovenop de inflatie (stijgende prijzen).

Voor de Duitse vakbonden moet de economische vooruitgang rechtvaardig verdeeld worden tussen arbeid en kapitaal. Dit is de richting die het interprofessioneel overleg in ons land op moet: een loonmarge bovenop de index, die de economische groei reflecteert.

Arbeidsduur

Een andere eis van de Duitse metaalvakbonden: het recht voor werknemers om tijdelijk de wekelijkse arbeidsduur te verlagen naar 28 uur. De werknemers die hiervan gebruik willen maken, behouden het recht om na die periode weer terug te keren naar hun voltijdse betrekking.

Om eindelijk tegemoet te komen aan de vraag van werknemers om werk en privé beter te combineren, wordt het recht op een 28-urenweek geopend, tegenover de standaard arbeidsduur van 35 uur in de Duitse metaalsector. Een forse arbeidsduurvermindering dus, die het debat over tijd centraal zet. Ter compensatie wordt het voor werkgevers makkelijker gemaakt om meer 40-uren contracten aan te werven. Het akkoord is dus duidelijk een compromis tussen flexibiliteit 'naar beneden' (voor werknemers) en flexibiliteit naar boven (voor werkgevers).

Werknemers zouden hiervan twee jaar lang gebruik kunnen maken. De werkgever kan het in bepaalde gevallen wel weigeren: bijvoorbeeld als de productie te sterk zou dalen of als de werklast voor de resterende werknemers te hoog zou worden.

Keerzijde van de medaille is dat de arbeidsduurvermindering gepaard gaat met loonverlies. De kortere werkweek met behoud van loon hebben de vakbonden nog niet kunnen binnenhalen. Dit duikt ongetwijfeld weer op in een volgende syndicale overlegronde.

Belgische situatie

Met de wet 'werkbaar en wendbaar werk' van Kris Peeters werd de 38-urenweek al stevig opgerekt. Het recht om het als werknemer wat rustiger aan te doen, door middel van een arbeidsduurvermindering, werd echter nog steeds niet toegekend. Als ABVV hebben we de kortere werkweek naar voor geschoven

tijdens de vorige onderhandelingsronde voor een interprofessioneel akkoord (2017-2018), maar het werd van tafel geveegd. In aanloop naar de interprofessionele onderhandelingen 2019-2020 zullen we dus niet enkel een forse loonmarge bovenop de index vragen, maar evenzeer een arbeidsduurvermindering die naam waardig.

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



Socialistische Mutualiteiten



Affiche!

IN 100 BEELDEN VAN TOEN NAAR MORGEN

'Affiche! In 100 beelden van toen naar morgen' is een ontwerp-wedstrijd rond en met affiches uit het rijke archief van Amsab-IG, in samenwerking met Linx+.

Literatuur, architectuur, schilderkunst, kunsten in het algemeen verbeelden dikwijls onrecht en het verzet daartegen en spreken zo heel direct het publiek aan. Dat was zo honderd jaar geleden, toen velen zelfs niet konden lezen en schrijven. Dat is vandaag in onze beeldmaatschappij nog veel meer het geval.

We dagen je uit om met jullie ontwerp de jongeren van vandaag en morgen te beroeren. Kies uit een selectie oude strijdaffiches op www.amsab.be/affiche één of meerdere exemplaren uit ter inspiratie. Maak jouw hedendaagse invulling over het verzet tegen onrecht en discriminatie, voor rechten en gelijkwaardigheid, voor de bescherming van het milieu en de samenleving ...

Stuur je werk – op papier, multimedia, foto of web – in voor 30 juni 2018 en maak kans om geselecteerd te worden voor de tentoonstelling van de aanvaarde werken. Misschien deel je wel in de prijzen op de proclamatie, waaronder een MacBook Pro 15-inch.



→ Meer info en inschrijven via www.amsab.be/affiche

Limburg

Trefdag

20 mei 2018



Linx+



Ontdek op zondag 20 mei 2018 met Linx+ levendig Limburg, waar mijnerfgoed niet onder het stof is blijven zitten maar herrezen is in een creatieve toekomst.

We spreken af in Bokrijk waar je de verhalen van het leven in de Sixties ontdekt. Strek je de benen graag wat verder? Wandel of fiets dan mee en bezoek de mooiste architectuurpareltjes. Laat je meevoeren met de verhalen uit het gekleurd verleden van de cités en ontdek hoe dit verleden de hefboom werd naar de toekomst.

→ Inschrijven kan tot uiterlijk 20 april via www.linxplus.be, info@linxplus.be, 02 289 01 80 of bij je regional Linx+-medewerker.

Nieuw op ABVV-Experten.be

Krapte op de arbeidsmarkt? Even serieus blijven
Moeten we echt op basis van 7% niet-gevulde vacatures met zijn allen flexibeler, mobieler en meer beschikbaar worden?

Hoe Canada uit steenkool stapt zonder de werknemers te vergeten
Zowat 80% van wat de vakbond vroeg, werd verworven.

→ Meer 'Brainfood for a better world' op www.abvv-experten.be

Kinderopvang: het kan anders en beter

Heel wat mensen kunnen werk en privé moeilijk verzoenen. Dat blijkt uit de persoonlijke verhalen die wij ontvangen. Deze staan symbool voor een samenleving die zichzelf voorbij loopt. De oplossingen die wij naar voor dragen zijn dan ook niet persoonlijk, maar maatschappelijk. De overheid speelt een grote rol. Het kan anders en beter.

GETUIGENIS

"Mijn vrouw en ik werken voltijds en hebben het dus moeilijk opvang te vinden voor de kinderen aangezien onze ouders ook langer moeten werken en dus niet voor de kleinkinderen kunnen zorgen. Bovendien schieten de prijzen van de kinderopvang de lucht in naar een ongeziene hoogte. Je beide kinderen in de kinderopvang steken kost je bijna een half maandeloon."

ONS ANTWOORD

We ontvangen, spijtig genoeg, heel wat gelijkaardige verhalen. Veel mensen zien hun koopkracht verminderen, terwijl ze steeds harder, flexibeler, langer moeten werken. En dat zorgt voor stress. Wij zijn ervan overtuigd dat het anders en beter kan.

Het is een maatschappelijke en politieke keuze om te investeren in kinderopvang of niet.

Wij vinden dat burgers recht hebben op sterke, kwalitatieve, toegankelijke en betaalbare openbare diensten. Daarbij gaat het ook om voldoende kinderopvang tegen een verantwoorde prijs. De regeringen moeten dit mogelijk maken. Want commerciële opvanginitiatieven bieden vaak een lagere kwaliteit aan dan non-profit organisaties, betalen lagere lonen, gaan lager geschoolde mensen aanwerven en zijn duurder voor de ouders.

Kinderopvang is essentieel in gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het algemeen en moeders in het bijzonder. En zeker om actief te (kunnen) zijn op de arbeidsmarkt. Daarnaast is kinderopvang van belang voor de ontwikkeling van het kind en van belang in de strijd tegen (kinder)armoede.

Voor vele lagere- maar ook middeninkomens zijn zelfstandige kribbes inderdaad onbetaalbaar (het gaat al snel om 27 euro per dag). Nochtans werd beloofd om tegen 2020 voor elk kind een betaalbare kwalitatieve opvangplaats te voorzien. De tijd dringt.

Onze voorstellen:

- Maak van de voorschoolse kinderopvang, net als het onderwijs, een basisrecht voor alle kinderen.
- Maak alle kinderopvang inkomensgerelateerd. Alleenstaande ouders, deeltijds werkenden en andere kwetsbare gezinnen verdienen extra aandacht. Bovendien is een inkomensgerelateerd tarief voor alle ouders sociaal rechtvaardiger.
- Haal de financiële drempels voor ouders weg. Zet een maximum op de extra kosten die opvanginitiatieven mogen aanrekenen, zo komen ouders niet voor verrassingen te staan, of beter nog, schaf de extra kosten af.
- Herbekijk het aantal kinderen per begeleider. Nu is er 1 begeleider voor 1 op 8 of 9 kinderen. Dat is bandwerk. Een viertal kinderen per begeleider is het maximum is als je kwaliteitsvolle opvang nastreeft.
- Investeer in een volwaardig werknemerstatuut voor kinderbegeleiders in zowel de groeps- als in de gezinsopvang. Dus: betere sociaalrechtelijke bescherming en meer inkomenszekerheid voor de begeleiders. De sector heeft nog steeds te veel jobs van lage kwaliteit, hoge werkdruk, lage lonen, veel personeelsverloop en een gebrek aan een volwaardig statuut.

Meer algemeen houden wij een pleidooi voor korter werken en meer kwaliteits-tijd. Dat korter werken kan het evenwicht tussen je werk- en privéleven verbeteren, en die kwaliteits-tijd kan je dan invullen met je kinderen. We willen de arbeidsduur verminderen om met meer mensen minder te werken en meer te leven. Met arbeidsduurvermindering maken we het werk werkbaar, het leven leefbaar én creëren we jobs. Helaas doet de regering je net soepeler, meer en langer werken op maat van je bedrijf.



INVESTEREN IN KINDEROPVANG IS EEN KWESTIE VAN MAATSCHAPPELIJKE EN POLITIEKE KEUZES

Verder is het natuurlijk zo dat goed leven begint met een goed loon. We vinden dat mensen loon naar werk moeten krijgen, minstens 14 euro per uur of 2.300 euro bruto per maand.

Daarnaast roepen we de regering op om af te stappen van de strenge loonnormwet, die de loonontwikkeling aan de ketting legt, en jou dus raakt in je portemonnee. Wij manen de regering aan te gaan voor vrije onderhandelingen[ND4]. Want door de ontwikkeling van jouw koopkracht aan banden te leggen, remt de regering ook de potentiële economische groei af. Groei die nodig is voor duurzame jobs en een stabiele sociale zekerheid.

Binnen die sociale zekerheid zijn betere pensioenen voor ons een speerpunt. Wij gaan voor een minimumpensioen van 1.500 euro en het recht voor iedereen om op 65 met pensioen te gaan. We vinden zelfs dat in de toekomst een loopbaan van 40 jaar moet volstaan voor loopbanen met veel belastend werk. Dan kunnen je ouders eventueel ook eens voor de kinderen zorgen.

PRIVATISERING VAN DEZE CRUCIALE DIENSTEN ZORGT VOOR GIGANTISCHE ONGELIJKHEID

GETUIGENIS

"Ik werk in de kinderopvang. Er zijn te veel besparingen waardoor we personeelstekort hebben. De norm is te hoog en er zijn kindjes die geen plaats hebben. We hebben echt hulp nodig!"

ONS ANTWOORD

Burgers hebben recht op sterke, kwalitatieve, toegankelijke en betaalbare openbare diensten. Daarbij gaat het ook om voldoende kinderopvang tegen een verantwoorde prijs. De overheid moet dit organiseren. We laten dit best niet over aan commerciële initiatieven want vaak bieden zij minder kwaliteit, betalen ze lagere lonen, en zijn ze duurder voor de ouders.

Dat geldt overigens voor alle openbare diensten. Wij zijn voorstanders van méér overheid in plaats van minder. Zodat er gemotiveerde leerkrachten zijn, onze treinen stipt rijden, de ziekenhuizen goed werken, er voldoende kinderopvang is, ... Want als die diensten geprivatiseerd worden, zijn ze alleen nog toegankelijk voor wie het geld daarvoor heeft. Zo ontstaat gigantische ongelijkheid.

Daarom willen we een langetermijnvisie voor de openbare dienstverlening, en structurele investeringen in diensten en personeel.

Kijk, het is een maatschappelijke en politieke keuze om te investeren in kinderopvang of niet. Concreet stellen wij alvast voor om te investeren in een volwaardig werknemersstatuut voor kinderbegeleiders in zowel de groeps- als in de gezinsopvang. Dus: betere sociaalrechtelijke bescherming en meer inkomenszekerheid voor de begeleiders. De sector heeft nog steeds te veel jobs van lage kwaliteit, hoge werkdruk, lage lonen, veel personeelsverloop en een gebrek aan een volwaardig statuut.

→ Toegankelijke en betaalbare kinderopvang is essentieel in de strijd tegen de loonkloof v/m en de pensioenkloof v/m, die in ons land 25 procent bedraagt. Lees er meer over in ons dossier op pagina 8&9.



Deel jouw verhaal op www.samenkanhetanders.be en lees er meer over onze alternatieven.



STANDPUNT

Meer inspecteurs om sociale dumping te stoppen

Staatssecretaris voor Bestrijding van sociale fraude Philippe De Backer klopt zichzelf op de borst over de succesvolle strijd van de regering tegen sociale fraude. Dat succes valt volgens hem te verklaren door de aanwerving van 92 extra inspecteurs. Er werd 226 miljoen euro extra gerecupereerd, een recordbedrag. Sociale fraude is verwerpelijk en moet bestreden worden, laat daar geen misverstand over bestaan. De vraag is of de realiteit wel is zoals ze wordt voorgesteld?

Spookinspecteurs?

De staatssecretaris maakte zich eerder al sterk dat er extra inspecteurs ingezet worden tegen sociale dumping, en zijn voorganger Bart Tommelein maakte die aanwervingen al bekend. Maar zijn die extra inspecteurs er wel echt? Op het terrein merken we dit alvast niet en bronnen binnen de administratie bevestigen ons vermoeden. Gaat het niet gewoon om aangekondigde aanwervingen en vervangingen van vertrekkende inspecteurs in plaats van een netto aanwerving van inspecteurs.

Volgens onze bronnen is er geen groei van het aantal inspecteurs in de strijd tegen sociale dumping. Sinds de fusie van bepaalde inspectiediensten en wegens budgettaire restricties bij de RSZ zitten extra aanwervingen blijkbaar in het slop. Als er al aangeworven wordt, dan is het binnen RVA (werkloosheid), RIZIV (ziekte en invaliditeit) en RSVZ (Sociale Zekerheid Zelfstandigen). Diensten die werklozen, zieken ... controleren. Geen inspecteurs in de strijd tegen sociale dumping.

Onderbemanning blokkeert rechtszaken

In 2015 diende BTB-ABVV klacht in tegen transportfirma RMT uit Tessenderlo. RMT stelde via zijn Bulgaarse dochterfirma Rematra chauffeurs tewerk in België aan Bulgaarse loon- en

arbeidsvoorwaarden. In juli 2017 gaf de arbeidsrechtbank een onderzoeksoverdracht aan de inspectiediensten. Het resultaat van dit onderzoek zou op donderdag 22 februari 2018 besproken worden, maar de zaak wordt uitgesteld omdat de inspectiediensten het onderzoek niet konden afronden. En dat bijna drie jaar na het indienen van de klacht.

Honderd extra inspecteurs

Doen de inspectiediensten dan hun werk niet? Integendeel. Vorig jaar werden een aantal invallen gedaan bij grote transportfirma's die verdacht worden van dumpingpraktijken. Rosantra, Jost, Van Dievel ... Dit zijn geen kleine spelers die door de inspectiediensten aangepakt zijn. Dit verdient een

pluim op hun hoed en bewijst dat er werk aan de winkel is en dat er absoluut nood is aan extra inspecteurs.

BTB gaf recent minstens 54 dossiers door aan de inspectiediensten, zonder dat we verder weten welk gevolg er gegeven is aan deze klachten. We zien dagelijks schrijnende voorbeelden op bouwvelden en langs autowegen. Sociale dumping is 'normaal' geworden in bepaalde sectoren en werkgevers die hier niet aan meedoen, krijgen het moeilijk omwille van de oneerlijke concurrentie.

We doen daarom een oproep aan de staatssecretaris om daadwerkelijk 100 extra inspecteurs aan te werven. Zet ze exclusief in voor de strijd tegen sociale dumping. Dan zal er nog meer opgehaald worden aan ontdoken RSZ-bijdragen en belastingen. Nog belangrijker: dan wordt de transportsector een 'faire' sector met eerlijke concurrentie en waar opnieuw jobs gecreëerd worden.



Frank Moreels
Voorzitter BTB

Fair Transport Europe

In mei 2017 werd op het ETF-congres (European Transport Workers' Union) beslist om de campagne 'Fair Transport Europe' te lanceren. De nood aan een fair transportsector blijft immers groot. Getuige daarvan zijn de talrijke misbruiken in de sector.

Het doel van de *Fair Transport Europe Campaign 2.0* is om onaanvaardbare praktijken die leiden tot oneerlijke concurrentie en sociale dumping uit de transportsector te bannen.

Verandering is mogelijk, dat zagen we in 2017. Ryanair werd verplicht om te onderhandelen met de vakbonden. Het Europese Hof van Justitie oordeelde dat Uber een transportbedrijf is en dus een werkgever als de andere. Hetzelfde Hof besliste dat het voor vrachtwagenchauffeurs verplicht is om hun lange rust buiten de vrachtwagen te nemen. Allemaal stappen in de goede richting. Maar die kwamen niet uit de boom vallen, ze kwamen er omdat de vakbonden actievoerden.

Toch is er nog veel werk aan de winkel. 'Respect' is immers geen holle slogan. Elke transportwerknemer verdient respect, net zoals hij ook gelijk loon voor gelijk werk verdient. Zoals je in het artikel hiernaast kan lezen wil de Europese Unie morrelen aan

de rij- en rusttijden van autobus- en autocarchauffeurs. Onaanvaardbaar.

De Europese Commissie wil het stakingsrecht van luchtverkeersleiders – een fundamenteel recht van alle werknemers – ernstig beperken. Onaanvaardbaar. Amazon wil magazijnmedewerkers uitrusten met een polsband die alle bewegingen registreert en zelfs via trillingen een stootje geeft als die 'iets verkeerd' doet. Onaanvaardbaar.

Daarom is de *Fair Transport Europe Campaign 2.0* absoluut noodzakelijk. Samen met de vakbonden uit de andere Europese landen zet BTB dan ook met volle kracht zijn schouders onder deze campagne en roepen wij de Belgische Europarlementsleden op om onze standpunten in Europa te verdedigen.



Fair Transport Europe



ETF in dialoog met de Europarlementairen

Op 21 februari werden de Europarlementsleden van verschillende politieke fracties uitgenodigd door ETF (European Transport Workers' Federation). Bedoeling van de bijeenkomst was om de communicatie met de Europarlementariërs open te houden en in discussie te gaan over de onderwerpen die ETF en dus ook BTB na aan het hart liggen: de 'mobility package' voor het wegvervoer, het statuut van havenarbeiders, sociale dumping in de transportsector ...

Naast Nederlandse, Luxemburgse, Oostenrijkse, Spaanse en Duitse politici waren ook de Belgische Europarlementsleden Kathleen van Brempt (sp.a) en Hugues Bayet (PS) aanwezig.



Frank Moreels dankt Europarlementslid Hugues Bayet voor de goede samenwerking met de vakbonden en vooral voor zijn niet aflatende strijd tegen sociale dumping in het Europarlement.

Autocarchauffeurs, Europa brengt jouw veiligheid en gezondheid in gevaar!

Sommige Europese politici willen de rij- en rusttijden van autobus- en autocarchauffeurs aanpassen. Dit gaat ten koste van de gezondheid van deze chauffeurs, maar ook ten koste van hun veiligheid en die van de passagiers en van alle weggebruikers.

De Europese Unie stelt de volgende wijzigingen voor:

- Chauffeurs zullen 12 dagen na elkaar moeten rijden voor ze één dag vrij hebben (nu is dit maximum zes dagen).
- Pas na één volledige maand rijden zullen zij één weekend vrij hebben.
- Per maand zullen de bus- en carchauffeurs 21 uur minder rusttijd hebben.
- Minstens tweemaal per week zullen zij een werkdag van 16 uur hebben.

Voor Steven Steyaert van BTB is het duidelijk: "Meer rijden en minder rusten kan volgens ons enkel leiden tot meer ongevallen. Hierdoor komt de veiligheid van alle weggebruikers én passagiers in gevaar."

Dit is geen #FairTransport

Samen met de European Transport Workers' Federation (ETF) roept BTB de Europese Commissie en het Europees Parlement op om de bestaande reglementering ongemoeid te laten.




STANDPUNT

ABVV-Metaal wijst in richting van sociale Industrie 4.0

Het statutair congres van ABVV-Metaal in leper is nu enkele weken achter de rug en het was een memorabele editie. Boeiende contacten, mooie muziek, inspirerende lezingen en niet te vergeten ... belangrijke uitdagingen voor de toekomst. Dit congres was van alle markten thuis. We organiseerden het niet toevallig in leper, de stad en de streek die nog het hele jaar in het teken staan van 100 jaar einde van de Eerste Wereldoorlog. Een periode waarna een hele maatschappij opnieuw een toekomst diende op te bouwen, opnieuw vrije keuzes kon maken, bewust mocht zijn van de mogelijkheden die voor hen lagen.

De mogelijkheden die zich vandaag aandienen, zitten voor de industrie ingebed in de vierde industriële revolutie. Industrie 4.0, dat staat voor de verhoogde integratie van informatietechnologie (big data, internet) en operationele technologie (robotica, automatisering van taken, 3D-printen) in het productieproces. Artificiële intelligentie is geen science fiction meer. Historisch gezien gaan grote maatschappelijke veranderingen gepaard met emotie. Dat is nu niet anders. Zoals bij vorige industriële revoluties, wordt ook op de digitalisering van de economie gereageerd met speculatie, doemdenken of euforie. Hoe gaan toekomstige bedrijven er uitzien, hoe gaat al die technologie de productie

beïnvloeden, hoeveel mensen hebben er in die toekomst een job, en wat voor job? In de industrie, of elders?

Agoria organiseerde vorige maand voor de vierde keer een 'Factory of the Future Awards'. Vier bedrijven werden toegevoegd aan de huidige zestien Fabrieken van de Toekomst. Samen met een aantal partners werd het 'Made Different'-programma opgesteld. De award-winnaars van de vorige edities zouden gezamenlijk een gemiddelde productiedoorlooptijdreductie van 50 procent hebben gerealiseerd, hun interne voorraden met 45 procent hebben gereduceerd, hun leverbetrouwbaarheid met 30 procent verhoogd, een half miljard euro hebben geïnvesteerd en de tewerkstelling met 13 procent hebben uitgebreid. Deze cijfers suggereren alvast dat Industrie 4.0 en meer werkgelegenheid samen kunnen gaan. Je leest op deze pagina hoe onze delegees in de Fabrieken van de Toekomst daartegenover staan.

Er was eveneens een studie van Flanders Make en PWC ('Industry 4.0: hype or reality') waarin dertig bedrijven en organisaties werden bevroegd over hun bewustzijn rond de snelle 4.0-revolutie. Hierin werd besloten dat geen enkel industrieel bedrijf het zich kan veroorloven om de fundamentele

veranderingen die bezig zijn te negeren. Als een van de grootste uitdagingen werd in de studie evenwel vooropgesteld dat er nog te weinig 'digitaal' talent zou zijn, en een tekort aan een 'digitale cultuur en opleiding'.

En dan komen we graag terug op de uitdagingen die we op ons congres zelf hebben vooropgesteld voor de toekomst. We hebben die richtingaanwijzers genoemd: want we geven graag aan welke richting we uit willen. Een richting waarin talenten worden aangescherpt, kwaliteit van het werk primeert, waarbij werknemers duurzaam kunnen werken, recht hebben op levenslang leren binnen de onderneming, en een stem hebben bij de beslissingen van de toekomst. Een Sociale Industrie 4.0. Want onze richting is 'sociaal, of anders niet'.



Georges De Batselier
Voorzitter ABVV-Metaal

Fabrieken van de Toekomst: onze delegees aan het woord

Industrie 4.0 is alomtegenwoordig. Ons statutair congres van 8 februari stond volledig in het teken van dit onderwerp. Nauwelijks enkele dagen daarvoor reikte Agoria – werkgeversfederatie van de technologische industrie – voor de vierde keer haar 'Factory of the Future Awards' uit. Deze prijs is een bekroning voor maakbedrijven die volop inzetten op technologische en sociale innovatie, gedigitaliseerde productieprocessen en duurzaamheid. Het zijn met andere woorden echte Fabrieken van de Toekomst, die doortastend de uitdagingen van de vierde industriële revolutie aanpakken. Bovendien doen ze dit – althans in theorie – op een menselijke, sociaal verantwoorde manier. Dat is precies wat onze metaalindustrie nodig heeft.

Vandaag zijn er officieel twintig 'Factories of the Future', waaronder heel wat metaalbedrijven (Daikin, Punch Powertrain ...). Daarnaast zijn trekken nog veel andere ondernemingen resoluut de kaart van Industrie 4.0. Dat is positief, want het versterkt de competitiviteit van onze maakindustrie. Belangrijke vaststelling: de Fabrieken van de Toekomst investeerden de voorbije vier jaar meer dan 560 miljoen euro in technologische innovatie. Tegelijkertijd steeg de tewerkstelling in deze bedrijven met 13 procent. Goed nieuws, want het illustreert dat digitalisering/robotisering en een toename van de werkgelegenheid hand in hand kunnen gaan.

De transformatie naar een volwaardige 'Industrie 4.0'-fabriek is echter geen sinecure. Dit vergt grote en volgehouden inspanningen op diverse terreinen. Dat kost veel geld en heeft een belangrijke impact op het personeel (omgaan met nieuwe technologieën, andere arbeidsorganisatie ...). Bovendien zijn de gevolgen op de tewerkstelling (nog) niet altijd en overal even duidelijk. Laten we eens luisteren naar onze ABVV-Metaal-afgevaardigden die elke dag werken in deze Fabrieken van de Toekomst.

Daikin Europe

Daikin Europe in Oostende is een belangrijke fabrikant van verwarmings- en ventilatiesystemen. In 2017 werd de onderneming een 'Factory of the Future', vooral omwille van haar investeringen in robotisering en de focus op zelfsturende teams. Joachim Droogenbroot is er onze hoofddelegee. "Op vlak van arbeidsorganisatie zijn hier grote veranderingen doorgevoerd. De werknemers bemannen hun werkpost nu samen met een robot en werken er mee samen (cobots). Die robots verlichten het werk van de arbeiders en nemen de saaie, repetitieve taken over. Door de zelfsturende teams is er ook meer inspraak en betrokkenheid."

Maar Joachim ziet ook enkele gevaren. "We waken erover dat de robots niet ten koste gaan van de tewerkstelling. Momenteel is dat niet het geval, de werkgelegenheid stijgt zelfs. Maar het

is nog te vroeg om in te schatten wat de impact op langere termijn zal zijn. Wat de zelfsturende teams betreft, daar stellen we vast dat de verantwoordelijkheden voor een arbeider soms veel te groot worden. Dat komt de werkdruk niet ten goede."

"ROBOTS VERLICHTEN
ONS WERK, MAAR WE WAKEN
EROVER DAT ZE
NIET TEN KOSTE GAAN
VAN DE TEWERKSTELLING."

Voor Joachim is het essentieel dat de vakbond zijn rol kan spelen: "Alles wat te maken heeft met Industrie 4.0 volgen wij van nabij op. We agenderen dit maandelijks op de ondernemingsraad en als er problemen zijn, dan kaarten we dat direct aan."

Provan

Het metaalbewerkingsbedrijf Provan (Genk) doet laswerken, plaat- en profielbewerking voor industriële bedrijven. De onderneming zet sterk in op digitalisering, energiebesparing en een efficiëntere samenwerking met de toeleveranciers. Een spectaculair toegenomen productiviteit en tewerkstelling zijn het resultaat. Als gevolg daarvan werd Provan in 2015 een van de allereerste 'Factories of the Future'.

Onze delegee ter plaatse is Ahmet Kantar. Hij heeft een mandaat in de syndicale afvaardiging en in het CPBW. Voor hem is Industrie 4.0 een positief verhaal. "Er werd hier de voorbije jaren veel geïnvesteerd, zowel in nieuwe technologieën als in personeel (vooral bedienden). Dat zie je ook in de cijfers, die zijn heel goed en we krijgen steeds grotere klanten."

Er is ook aandacht voor de betrokkenheid van de werknemers. "Als er problemen zijn, dan kunnen wij daar altijd over spreken met onze leidinggevenden. De nieuwe technologie vraagt soms de nodige aanpassingen van het personeel, maar met de werkdruk zit het wel goed. We volgen dat als vakbond trouwens van dichtbij op."

Duracell

Batterijfabriek Duracell (Aarschot) is officieel nog geen Fabriek van de Toekomst, maar ze is wel goed op weg om dit te worden. Een tijdje terug kon je hier al lezen op welke manier Duracell haar productiesite tegen 2020 volledig wil ombouwen tot een Industrie 4.0-fabriek. De focus ligt daarbij op de volledige digitalisering van de productieteams, waarbij computers en tablets het vertrek- en eindpunt worden in de dagelijkse werking van de arbeiders.

Hoofdafgevaardigde Rudy Van Dyck wees toen op enkele positieve zaken (minder zwaar werk, betere concurrentiepositie) maar ook op belangrijke aandachtspunten (tewerkstelling, nood aan opleiding, oudere werknemers die afhaken ...).

Hoe schat hij de impact van digitalisering op de tewerkstelling in? "Dat is moeilijk te voorspellen, want ons 4.0 toekomstplan is nog niet zo lang geleden gestart. Het staat wel al vast dat een twintigtal functies zullen verdwijnen tegen 2021. Voorlopig durf ik dus niet zeggen dat onze tewerkstelling stijgt." Maar Rudy ziet wel opportuniteiten. "Onze directie onderzoekt momenteel verschillende projecten die een positief effect kunnen hebben op de werkgelegenheid. Sinds de herstructurering van 2011 hebben we hier nog heel wat plaats om nieuwe technologieën én personeel te introduceren."

Een sterke én sociale Industrie 4.0

Voor ons is het duidelijk: de volledige metaalindustrie moet een 'Industrie van de Toekomst' worden. Innovatie versterkt de competitiviteit van onze ondernemingen en maakt het mogelijk om zeer efficiënt producten en diensten met een hoge toegevoegde waarde te maken. Bovendien maken de bestaande Fabrieken van de Toekomst duidelijk dat digitalisering en robotisering kunnen zorgen voor meer – en vaak ook betere – jobs. Maar we zijn niet naïef. De impact op de werkgelegenheid of op de arbeidsomstandigheden is niet altijd positief, en zal dat ook de komende jaren niet altijd zijn. Als vakbond moeten we zorgen voor een sociaal rechtvaardige Industrie 4.0, zoals onze voorzitter concludeert in zijn editoriaal op deze pagina. Werkbaar werk, investeren in opleiding (digitale competenties) en een maximale tewerkstelling zijn hierbij onze topprioriteiten.

NIET ÉÉN, MAAR TWEE EDITIES
VAN MAGMETAL STAAN NU ONLINE!

Lees de interviews met
Herwig Jorissen en Georges De Batselier
en zoveel meer.





DOWNLOAD ZE NU OP
WWW.MAGMETAL.BE.

Loonkloof v/m nog steeds te groot

Na de positieve evolutie van enkele jaren geleden, blijkt de loonkloof tussen vrouwen en mannen nu al vier jaar op rij te stagneren op 20 procent. Vrouwen verdienen nog steeds een vijfde minder dan mannen. Dit is onaanvaardbaar. Doortastende maatregelen dringen zich op.

Op een jaar tijd verdienen vrouwen gemiddeld 20 procent minder dan mannen (private sector, voltijdse en deeltijdse werknemers samen). Als we de extralegale voordelen (bonussen, premies, verzekeringen, bedrijfs- en salariswagens ...) meetellen in de berekening, dan loopt de loonkloof zelfs op tot 27 procent. Driekwart van de bedrijfswagens zijn bijvoorbeeld voor mannen weggelegd.

Twee factoren spelen een sleutelrol. Enerzijds is er nog steeds veel discriminatie op basis van geslacht. Dit betekent dat vrouwen simpelweg minder verdienen dan mannen voor hetzelfde werk, enkel en alleen omdat ze vrouw zijn. Anderzijds is er de problematische verdeling van werk in onze samenleving. Dit is een gevolg van de traditionele rollenpatronen en hardnekkige maatschappelijke stereotypen. Bijkomend probleem is dat de loonkloof ook leidt tot een pensioenkloof.

De loonkloof v/m is een symptoom van een onrechtvaardige samenleving. De strijd tegen die kloof is ook een strijd tegen vooroordelen en scheve machtsverhoudingen. Er bestaat wetgeving tegen racisme. Desondanks blijft racisme bestaan. Er bestaan regels tegen discriminatie op basis van geslacht, maar toch is die discriminatie nog lang niet uitgeroeid. Er is sinds 2012 een wet ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Nochtans blijft het loonverschil v/m hardnekkig bestaan.

Equal Pay Day, de Dag voor Gelijk Loon v/m, ligt dit jaar op 14 maart. Dit betekent dat vrouwen gemiddeld tot die dag moet werken om te verdienen wat mannen al in 2017 verdienden. De 73 dagen vertegenwoordigen immers de loonkloof van 20 procent, één vijfde van de 365 dagen in een jaar.

'Vrouwelijke' sectoren

De loonkloof begint al in een vroeg stadium van de loopbaan. In sectoren waar meer vrouwen dan mannen werkzaam zijn, merken we dat de lonen het laagst liggen. Deze zogenaamd typische 'vrouwelijke' sectoren zijn bijvoorbeeld de schoonmaak, non-profit, handel ... In overwegend 'mannelijke' takken van de economie worden werknemers beter betaald, zoals ingenieurs of IT-ontwikkelaars. Bij de grootverdieners, de CEO's, vertegenwoordigen vrouwen slechts 3 procent van het totaal.

Hierbij komt dat werkgevers in minder goed betaalde sectoren veel meer beroep doen op deeltijdse arbeid. In de distributie werkt een meerderheid van de werknemers, vooral vrouwen, minder dan voltijds. Dit is niet zo omdat al die vrouwen daar vrijwillig voor kiezen. In de meeste gevallen hebben ze hierin geen enkele keuze.

Vicieuze cirkel

Laten we de keuze van de sector buiten beschouwing, dan stellen we vast dat vrouwen vaker dan hun mannelijke collega's blijven 'steken' in minder goed betaalde functies. Ze maken minder makkelijk promotie. We spreken niet voor niets van een glazen plafond, waardoor vrouwen geen promotiekansen krijgen, of van een 'sticky floor', waardoor vrouwen in minder goed betaalde functies blijven 'plakken'.

De loonkloof is eigenlijk een complex maatschappelijk fenomeen, dat zich moeilijk in enkele regels laat duiden. Veel factoren spelen hierin een rol, en ze beïnvloeden elkaar in alle mogelijke richtingen.

Traditionele rolverdelingen duwen vrouwen al op jonge leeftijd in een bepaalde richting. Een meisje zal sneller worden aangemoedigd – ook al gebeurt dit dikwijls onbewust – om te kiezen voor de zorgsector dan voor computerwetenschappen. Opvoeding en omgevingsfactoren maken dat een jongen sneller naar een ingenieursopleiding geleid wordt dan naar een carrière in de detailhandel.

Diezelfde rollenpatronen, en de genderstereotypen die ermee gepaard gaan, zorgen voor een scheve taakverdeling tussen vrouwen en mannen in het huishouden en de zorg voor kinderen. Als gevolg hiervan nemen vrouwen vaker tijdskrediet op, of ze gaan deeltijds werken. Iemand moet toch voor de kinderen zorgen? Wanneer een laag loon niet veel hoger is dan de kosten voor kinderopvang, is de 'keuze' snel gemaakt. Ook als binnen een bedrijf een promotiemogelijkheid zich aandient, maakt de voltijdse man een pak meer kans dan de vrouw die de laatste paar jaar tweemaal zwangerschapsverlof opnam. Ook mannen worden professioneel 'gestraft' voor, bijvoorbeeld, enkele maanden ouderschapsverlof. Feit is dat het meestal vrouwen zijn omdat in onze samenleving vrouwen het leeuwendeel van de zorgtaken op zich nemen en sneller de carrière onderbreken.

Deze vicieuze cirkel is bijzonder moeilijk te doorbreken. Meer vrouwen die door het glazen plafond breken of zich loswrikken van de zogenaamde 'sticky floor' is absoluut toe te juichen. Maar de loonkloof en de hardnekkige genderpatronen in onze samenleving vergen een meer diepgaande maatschappelijke omwenteling.

LOONKLOOF VROUW/MAN



■ De loonkloof v/m is kleiner geworden, maar stagneert de laatste jaren op 20%.

Pensioenkloof

De regering-Michel, met minister van Pensioenen Daniel Bacquelaire op kop, doet haar uiterste best om onze wettelijke pensioenen, één van de belangrijkste pijlers van de sociale zekerheid, te ondermijnen. Er gaat haast geen dag voorbij of de regeringsploeg kondigt wel weer een nieuw pensioenballonnetje aan: steevast in de richting van sociale achteruitgang. Dit hoeft niet te verbazen, aangezien een aanzienlijk deel van de regering geboren is met een gouden lepel in de mond, het zelf nog geen week zou volhouden in een zwaar beroep, maar wel op een zeer royaal pensioen kan rekenen. De regeringsmaatregelen hebben trouwens zwaardere gevolgen voor vrouwen dan voor mannen: de afschaffing van tijdskrediet zonder motief en het optrekken van de leeftijd voor toegang tot het overlevingspensioen zijn hiervan slechts twee voorbeelden.

Vandaar dat we dit jaar extra aandacht besteden aan de pensioenkloof. Door de ongelijke verdeling van werk komen vrouwen minder makkelijk aan een volledige loopbaan. Ze

bouwen dus minder sociale rechten op. Omdat ze bovendien minder verdienen dan mannen, ook al doen ze hetzelfde werk, valt hun pensioen lager uit. De loonkloof v/m leidt dus onvermijdelijk tot een pensioenkloof v/m.

Het gemiddeld pensioen van vrouwen bedraagt vandaag 882 euro. Dat is een flink stuk lager dan dat van mannen. De pensioenkloof bedraagt zo'n 25 procent. Hierbij merken we op dat de pensioenen in ons land al tot de laagste van Europa behoren.

Oplossingen

Het ABVV blijft pleiten voor een collectieve arbeidsduurvermindering. Een kortere werkweek leidt tot een betere verdeling van werk, tussen de generaties en ook tussen vrouw en man, en tot een rechtvaardigere samenleving, waarin we met meer mensen minder werken om meer en beter te leven.

In plaats van allerlei flexistatuten in te voeren, zou de regering zich beter concentreren op kwalitatieve jobs. Vandaag zitten te veel mensen, vooral vrouwen, gevangen in bijzonder precare banen, deeltijdse of interim. Een stabiele, kwalitatieve baan, daarentegen, creëert toekomstperspectieven.

We vragen ook van de regering dat ze de loonkloofwet van 2012 juist wordt toegepast of dat die wordt aangepast. Deze wet heeft als doel de ongelijke verdeling van mannen en vrouwen aan te pakken en de sociale dialoog en actie op interprofessioneel, sectoraal en bedrijfsniveau te stimuleren.

De loonkloof v/m stagneert nu al vier jaar. Er verandert niets aan het systeem van extralegale voordelen waarvan vooral mannen genieten. Genderneutrale functieclassificaties leiden niet tot een verhoging van de lonen van vrouwen. De controle op de neerlegging van correcte en volledige gegevens in de sociale balans en het tweejaarlijks analyserapport van de bezoldigingen is zo goed als onbestaande en er worden dus ook geen sancties opgelegd. Men kan op een bemiddelaar beroep doen in geval van een vermoeden van loondiscriminatie v/m. Deze bemiddelaar is niet beschermd en degene die een klacht indient, is dat evenmin.

Hiervan wordt dus uiteraard geen gebruik gemaakt. Er is absoluut geen sprake van een einddatum om de loonkloof weg te werken, zoals bijvoorbeeld in de recente IJslandse wet 'Equal Pay Standard'. Al bij al is het dus hoog tijd om deze wet te herbekijken.

Ten slotte moeten we ons als samenleving de traditionele rollenpatronen doorbreken. Een evenwichtige verdeling van zorgtaken en huishoudelijk werk betekent meer gelijkwaardigheid op de arbeidsmarkt. Wij schuiven alvast twee pistes naar voren: de overheid moet investeren in toegankelijke en kwalitatieve opvang- en zorginfrastructuur, en geboorteverlof zou uitgebreid en verplicht moeten worden, want vandaag blijkt dat veel kersverse vaders onder druk staan om dit niet op te nemen. Het herkennen en bestrijden van stereotypen, als zouden meisjes minder technisch aangelegd zijn dan jongens, leiden tot meer loongelijkheid. Bewustwording is hierin een eerste noodzakelijke stap. Daarom voeren wij elk jaar campagne.

Geslacht ≠ Gender

Geslacht behelst de fysieke verschillen tussen mannen en vrouwen. Deze zijn nogal voor de hand liggend, zoals de reproductieve organen en de mogelijkheid kinderen te baren. Tot hiertoe is weinig verwarring mogelijk.

Gender daarentegen wijst op het geheel van cultureel bepaalde karakteristieken die aan die fysieke eigenschappen gekoppeld worden. We verklaren ons nader.

- Er is geen enkele biologische reden waarom een jongen beter zou presteren dan een meisje in een wetenschappelijke studierichting, zoals wiskunde of IT.
- Er is evenmin een biologische reden waarom een vrouw beter in staat zou zijn om de strijk of andere huishoudelijke taken op zich te nemen dan een man.

In tegenstelling tot wat vroeger werd geloofd, zijn die eigenschappen en rollenpatronen geen gevolg van natuurwetten. Ze zijn daarentegen een gevolg van opvoeding, cultuur, onderwijs ... en alle andere mogelijk prikkels waaraan jongens en meisjes vanaf de geboorte – en soms zelf vóór de geboorte – aan worden blootgesteld.

Genderstereotypen zijn hardnekkig en bepalen voor een groot stuk wat mannelijkheid of vrouwelijkheid betekenen, wat het betekent om vrouw of man te zijn. Nochtans zijn die definities niet gestoeld op biologische fundamenten, maar zijn ze cultureel bepaald. Het goede nieuws is dat ze ook cultureel gewijzigd kunnen worden!

Deeltijds werk meestal geen vrije keuze

Eén van de belangrijkste oorzaken van de loonkloof, en de pensioen-kloof als gevolg daarvan, is de ongelijke verdeling van werk. Vrouwen werken veel vaker deeltijds dan mannen. Meestal is dat geen vrijwillige keuze.

Door de flexibilisering van de arbeidsmarkt van de laatste jaren, werken steeds meer mensen deeltijds of in een ander onzeker statuut. Desondanks zijn deze banen nog steeds hoofdzakelijk weggelegd voor vrouwen. Meer dan vier op tien vrouwen heeft een deeltijdse baan. Op welke manier zorgt deze scheve verdeling voor een grotere loonkloof?

Minder loopbaankansen

Deeltijds werkenden – 80 procent hiervan zijn vrouwen – verdienen simpelweg minder dan wie voltijds werkt. Daarnaast zijn hun loopbaankansen minder gunstig. Als een promotiekans zich aanbiedt, dan worden zij doorgaans over het hoofd gezien.

HUISHOUDELIJK WERK IS OOK WERK, MAAR WORDT ONVOLDOENDE GEWAARDEERD

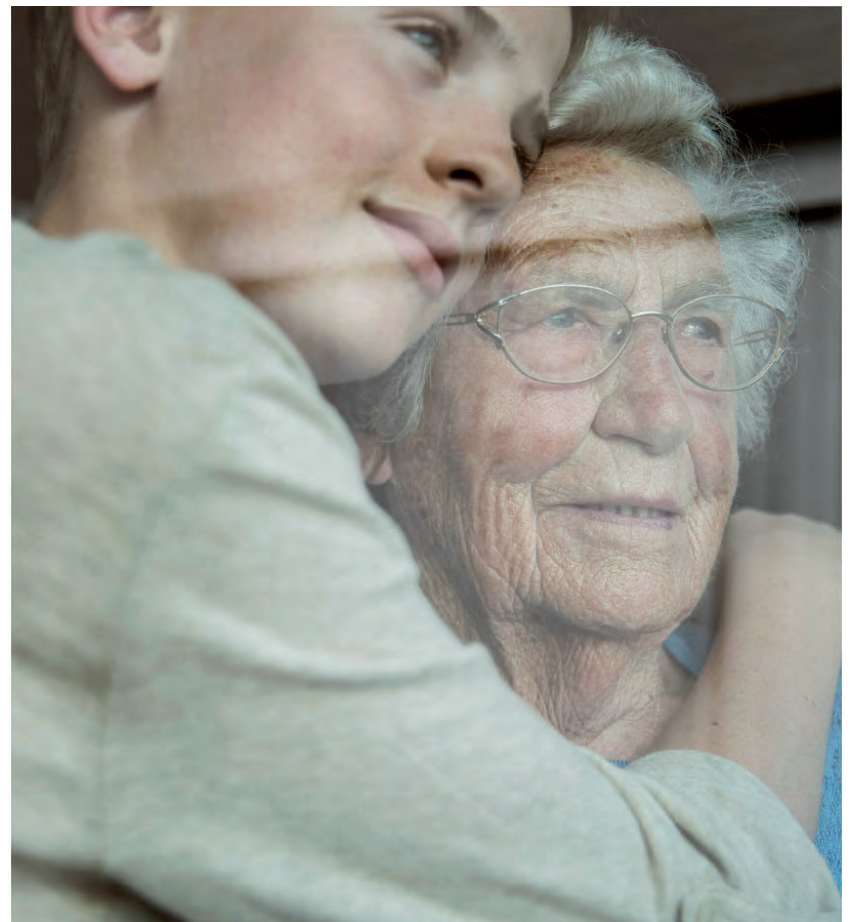
In de meeste gevallen is deeltijds werk trouwens geen vrije keuze. In de eerste plaats komt dit omdat in de sectoren waar vrouwen vooral werkzaam zijn, de voltijdse contracten zeldzaam worden. De distributiesector, de

social profit en schoonmaak, bijvoorbeeld, lijken amper nog voltijdse jobs aan te bieden.

Kinderopvang

Een andere factor: het gebrek aan toegankelijke kinderopvang maakt dat werknemers, en dan vooral vrouwen omdat zij de meeste zorgtaken op zich nemen, werk en privéleven moeilijk kunnen combineren. In een tijdperk waarin de broeksriempolitiek als zaligmakend wordt beschouwd, is het weinig waarschijnlijk dat onze overheden gaan investeren in toegankelijke kinderopvang en betaalbare ouderenzorg. Nochtans zijn die investeringen broodnodig voor een rechtvaardige samenleving.

Kenmerkend voor onze maatschappij is dat onbetaald werk onvoldoende geapprecieerd wordt. Huishoudelijk werk is ook werk. Nochtans staat hier geen economische beloning tegenover. Integendeel, wie kiest voor huishoudelijk werk verliest tegelijkertijd een pak sociale rechten, zoals een stuk wettelijk pensioen. Het is dus hoog tijd dat ook dat onbetaald werk gevaloriseerd wordt. Dit kan door de gelijkgestelde periodes (periodes van 'inactiviteit' die meetellen voor de pensioenberekening) te vrijwaren en zelfs uit te breiden.



*Ik hou van mijn oma ♡
Niet van haar pensioen*

Op 14 maart voeren we actie met zij-kant, de progressieve vrouwenbeweging. Want een vrouwenpensioen is maar liefst een kwart lager dan een mannenpensioen. Bekijk en deel de spot via www.equalpayday.be en volg de acties via #equalpayday.

Doe de (loonkloof)test

Nog niet helemaal overtuigd van het belang van actie voor (loon)gelijkheid? Doe de test en kijk of een actie in jouw bedrijf (of sector) nodig is.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Werk je in een bedrijf (of sector) met overwegend vrouwelijke werknemers? | <input type="checkbox"/> Als er individuele loonsverhogingen, bonussen of premies worden toegekend, profiteren mannen daar dan (relatief) meer van? |
| <input type="checkbox"/> Werk je in een bedrijf (of sector) met overwegend mannelijke werknemers, is dit dan een bedrijf (of sector) waar de lonen goed zijn? | <input type="checkbox"/> Hebben mannen (relatief) meer bedrijfswagens? |
| <input type="checkbox"/> Werk je in een bedrijf (of sector) met overwegend vrouwelijke werknemers, is dit dan een bedrijf (of sector) waar er doorgaans niet goed betaald wordt? | <input type="checkbox"/> Zijn bepaalde functies 'per definitie' weggelegd voor deeltijdse jobs? |
| <input type="checkbox"/> Weet je hoeveel vrouwelijke en mannelijke werknemers er in je bedrijf (of sector) werken? | <input type="checkbox"/> Indien ja op vorige vraag, worden deze functies dan meestal uitgeoefend door vrouwen? |
| <input type="checkbox"/> Worden de best betaalde functies doorgaans door mannen uitgeoefend? | <input type="checkbox"/> Hebben deeltijdse werknemers/werkneemsters automatisch recht op een voltijdse job als zij dit vragen? |
| <input type="checkbox"/> Werken er relatief gezien (dus in verhouding tot het totale aantal tewerkgestelde vrouwen en mannen) evenveel vrouwen als mannen in functies die minder goed betaald worden? | <input type="checkbox"/> Hebben alle werknemers (vrouwelijke/mannelijke werknemers, voltijds/deeltijds) effectief toegang tot opleidingen? |
| | <input type="checkbox"/> Krijgen mannen (relatief) vaker promoties dan de vrouwen? |

→ Doe de test op www.abvv.be/loonklooftest

→ Kan je meer dan vijf vragen aanvinken die van toepassing zijn in jouw bedrijf (sector)? Dan is het tijd om actie te ondernemen. Spreek je delegatie aan!



Zelf delegee?

Doe de test op www.abvv.be/loonklooftest en bereken de loonkloof op www.abvv.be/loonkloof-berekenen.

Kom te weten of iedereen wel evenveel vorming krijgt. Zet deze resultaten in bij het sociaal overleg.

8 MAART

Op 8 maart vieren we Internationale Vrouwendag. Op die dag strijden vrouwen overal ter wereld voor gelijke rechten, tegen discriminatie en voor emancipatie. De datum werd niet lukraak gekozen. Op 8 maart 1908 vond

in New York de eerste vrouwenstaking plaats. Ze streden voor betere arbeidsomstandigheden met de slogan: "Wij willen brood en rozen". Sindsdien is er heel wat vooruitgang geboekt. Maar de strijd is nog lang

niet gestreden. Ook bij ons niet. Denk maar aan de #metoo-beweging, de hardnekkige loonkloof of de maatregelen van deze regering die vooral vrouwen bijzonder hard treffen. Daarom geeft de Algemene Centrale –

ABVV op zijn pagina's het woord aan vrouwen. Sterke vakbondsvrouwen die getuigen over hun problemen. Maar ook strijdbare vrouwen die hoopvol naar de toekomst kijken.



Michel & co: vrouwonvriendelijke regering

De regering nam sinds haar aanstelling verschillende maatregelen die vrouwen extra zwaar treffen. Zo heeft de verhoging van de pensioenleeftijd en het inperken van de gelijkgestelde periodes een grote impact op vrouwen. Daarnaast worden vrouwen ook extra aangepakt door hervormingen binnen deeltijds werk en de inkomensgarantie-uitkering. We zetten de vrouwonvriendelijke maatregelen hier op een rij.

Pensioenkloof en loonkloof

Het gemiddeld wettelijk pensioen van vrouwen bedroeg in januari 2014 882 euro, voor mannen was dit 1.181 euro. Dat betekent dat er in België een pensioenloof bestaat van 26%. Dat is het gevolg van de loonkloof en de kortere loopbanen van vrouwen. Je hebt immers een carrière van 45 jaar nodig om een volledig pensioen op te strijken, terwijl de gemiddelde loopbaan van vrouwen slechts 36,6 jaar bedraagt!

Langer werken voor een lager pensioen

Recente overheidsingrepen vergroten de ongelijkheid: de huidige regering trok de wettelijke pensioenleeftijd vanaf 2030 op tot 67 jaar. En de leeftijd voor vervroegd pensioen stijgt naar 63 jaar, op voorwaarde dat je loopbaan 42 jaar bedraagt. Maar driekwart van de vrouwen hebben geen loopbaan van 42 jaar.

De regering heeft de minimumpensioenen wel opgetrokken, maar enkel voor wie 45 jaar gewerkt heeft. De meeste vrouwen

kunnen hier dus geen aanspraak op maken. Werken tot 67 en dan terugvallen op een laag pensioentje wordt dus de boodschap voor veel vrouwen.

De gelijkgestelde periodes onder vuur

De regering heeft gesnoeid in de 'gelijkgestelde periodes'. Dit zijn periodes tijdens dewelke je niet werkt, maar die wel meetellen voor je pensioen. Denk maar aan werkloosheid, brugpensioen, tijdskrediet,... Wie meer dan 1 jaar werkloosheid heeft zal echter een lager pensioen krijgen. Ook wie met SWT (vroegere brugpensioen) vertrokken is kan, afhankelijk van de leeftijd en van het stelsel, zijn pensioen zien dalen.

Dit is een bloedbad voor onze laagste pensioenen en meer specifiek voor vrouwen. In sommige gevallen zou dit kunnen leiden tot een halvering van het pensioen. De helft van de loopbaan van arbeidsters bestaat immers uit gelijkgestelde periodes.

Deeltijdse werknemers het slechtst af

De regering nam een reeks maatregelen die het deeltijdse werknemers nog een stuk moeilijker maakt. Zo heeft de regering het onder meer gemunt op de inkomensgarantie-uitkering (IGU). Al 13.000 mensen zijn hun IGU kwijtgeraakt, omdat het maximumloon dat je mag verdienen om er aanspraak op te maken, is verlaagd. En vanaf dit jaar wordt de IGU na twee jaar gehalveerd. Dit zal ook een invloed hebben op de pensioenen van deze werknemers.

De onvolledige loopbaan is geen vrijwillige keuze

Vrouwen hebben vaak kortere loopbanen omwille van: onderbrekingen om voor de kinderen te zorgen, werkloosheid en deeltijds werken. Dit wordt maar al te vaak en onterecht voorgesteld als een vrijwillige keuze. De grote meerderheid van de vrouwen werkt echter deeltijds omdat ze er anders niet in slagen om werk en privéleven te combineren of omdat ze gewoon geen voltijdse job vinden.

■ VROUWEN IN ZUID-AFRIKA

SADSAWU leert huishoudwerksters op te komen tegen geweld

Gladys, Hester, Glorya en Suzan zijn Zuid-Afrikaanse huishoudwerksters van de vakbond SADSAWU, partner van de Algemene Centrale en FOS. We praatte met hen over geweld waar vrouwen mee geconfronteerd worden in hun land

Glorya (53) is de coördinator van 'Genderbased violence desk' van SADSAWU. Die organiseert workshops voor de leden om de problematiek te begrijpen en ervaringen uit te wisselen.

"Vroeger wisten we niet dat een man die je slaat maar zijn verontschuldiging aanbiedt, je eigenlijk mishandelt", vertelt Glorya. "Voor veel vrouwen is het een openbaring dat je man je niet mag slaan."

"Er is heel veel geweld op vrouwen en kinderen in Zuid-Afrika", aldus Hester (70). De wetten die vrouwen en kinderen zouden moeten beschermen zijn heel zwak en dat baart ons veel zorgen. Er bestaat een uitdrukking die zegt dat je de vuile was niet mag buiten hangen, maar we moeten juist onze mond open doen."



Geweld op het werk

Ook op het werk zijn veel vrouwen slachtoffer van geweld. Glorya: "Als een huishoudwerkster ergens misbruikt wordt, blijft ze er vaak toch werken. Om brood op de plank te krijgen voor de kinderen. Ze

komen er niet mee naar buiten, want dan worden ze ontslagen."

"Sadsawu leerde me om mijn mond open te doen, mijn werkgever aan te spreken en eisen te formuleren", vertelt Gladys (65). "Vroeger zeiden we alleen maar 'ja'. Door de workshops zijn mijn ogen opengegaan."

**"ALS EEN HUISHOUDWERKSTER
ERGENS MISBRUIKT WORDT, BLIJFT
ZE ER VAAK TOCH WERKEN."**

Glorya

Waakzaamheid creëren

Glorya: "Veel huishoudwerksters gingen niet naar school. Vaak worden we niet ernstig genomen, zelfs niet door andere vrouwen. Dat wil Sadsawu aanpakken. Daarom hebben we het genderforum opgericht."

"We willen waakzaamheid creëren bij de huishoudwerksters. Ze moeten leren dat het niet normaal is dat je werkgever elke ochtend in zijn onderbroek naar beneden komt om zijn broek te laten strijken, veel te dichtbij komt en je een ongemakkelijk gevoel geeft. Want zo begint het. Binnen de kortste keren gebeurt er iets en zegt de werkgever dat je het wel leuk vond. Je zit in een duidelijke machtsrelatie."

"Ten slotte willen we ook dat de vrouwen weten dat ze bij ons terecht kunnen en willen we door te praten en elkaar te steunen een helend proces stimuleren. Want er gebeurt veel en het zit diep!"

WE
WERVEN
AAN

VACATURE

DE ALGEMENE CENTRALE – ABVV ZOEKT

Boekhouder (m/v)

Jouw functie

- dagelijkse verwerking van inkomende facturen en andere documenten;
- beheren van debiteuren- en crediteurenrekening;
- doorrekenen van kosten zoals huur, lonen en diverse onkosten;
- opmaken van de BTW-aangifte, balans en jaarrekening;
- voorbereiden van de interne en externe controle (revisor);
- gewestelijke afdelingen bijstaan bij hun fiscale en sociale verplichtingen;
- opvolgen van de fiscale, sociale en boekhoudkundige wetgeving;
- het verrichten van audits in onze gewestelijke afdelingen.

Interesse?
Op www.accg.be vind je de volledige vacature en onze contactgegevens.

INTERNATIONALE VROUWENDAG

Vrouwen in de vakbond

Naar aanleiding van de Internationale Vrouwendag vroegen we aan twee vrouwen die actief zijn in de Algemene Centrale – ABVV naar de betekenis van die dag in België. Voor Angeline Van Den Rijse, gewestelijk secretaris van de afdeling Oost-Vlaanderen, en Viviane Lecocq, secretaris in Charleroi, bestaat er geen twijfel: “we hebben al een hele weg afgelegd, maar we zijn er nog lang niet.”



■ Viviane, tweede van links vooraan met armen gekruist, altijd onder de militanten.

Waarom moeten we in 2018 in België 8 maart nog vieren?

Viviane: “We hebben al heel wat vooruitgang geboekt in België, dat kunnen we niet ontkennen. Maar zolang er ongelijkheden bestaan moeten we de Internationale Vrouwendag gebruiken om die te bestrijden. En die strijd moeten we op alle niveaus voeren. Want beslissingen die federaal genomen worden, hebben ook lokale gevolgen.”

lage functie, werken meer deeltijds en hebben slechte contracten. Voilà, zie hier de ‘ideale’ mix om weinig te verdienen.”

Viviane: “Er is inderdaad de loonkloof. Maar vergeet ook niet de maatregelen die deze regering neemt en die vrouwen extra hard treffen. Zoals de aanvallen op deeltijdse werknemers via de Inkomensgarantie-uitkering (zie artikel op pagina 10). In een sector zoals

minimumlonen en een sterke sociale zekerheid. En het geld daarvoor moet men gaan zoeken waar het zit: in de belastingparadijzen en bij de grote vermogens! Dat zal nooit lukken met N-VA, CD&V en Open VLD. Ik doe bij deze dan ook een warme oproep aan alle vrouwen om in 2019 te stemmen voor groen of rood. Alleen zij zorgen voor de nodige solidariteit tussen mannen en vrouwen, tussen rijk en arm, tussen jong en minder jong.”

combinatie arbeid en gezin. Al merk ik toch ook wel een trendverandering bij de jonge militanten en secretarissen. Zij zeggen al eens dat een avondvergadering moeilijk is omdat ze op de kinderen moeten passen.”

Viviane: “Persoonlijk heb ik dat niet zo ervaren. Ik ben al 14 jaar secretaris en heb altijd mijn plaats gehad binnen de Algemene Centrale. Maar een evenwicht tussen mannen en vrouwen is wel noodzakelijk. Daar moet iedereen zich bewust van zijn. Ik ben eigenlijk geen voorstander van quota. Iedereen zou zijn plaats moeten verdienen op basis van kwaliteiten, niet op basis van geslacht.”



■ Angeline: “durf actie voeren!”

Angeline: “Absoluut. Het jaarloon van een vrouw ligt gemiddeld 20% lager dan dat van een man. Hierdoor hebben Belgische vrouwen 42% meer kans om in de armoede terecht te komen als ze alleen zijn. Dat is 3 keer meer dan een alleenstaande man. Redenen genoeg dus om 1 keer per jaar aandacht te vragen voor de 5.6 miljoen vrouwen in ons land.”

de schoonmaak krijgen werknemers een opeenvolging van kleine contracten. Soms moet je er 3 of 4 combineren om tot een voltijdse te komen. Zo een maatregel treft vrouwen bijzonder hard.”

Wat is de oplossing?

Angeline: “Ik ben een fervente verdediger van ons strijdpunt om het minimumloon voor iedereen drastisch te verhogen tot €14/uur of €2.300 bruto per maand. Nu bedraagt het minimumloon slechts €1.600 bruto per maand. Geen vrouw – of man – die daar deftig van leven kan. Vrouwen hebben belang bij hogere

Viviane: “We moeten er ook voor zorgen dat vrouwen betere jobs krijgen. Dat betekent dat we werk moeten maken van een betere combinatie arbeid en gezin. Daarom moet er een betere verdeling komen van de taken in het huishouden, maar ook aangepaste kinderopvang en zorgvoorzieningen zijn hierbij cruciaal. We moeten de openbare diensten versterken en vechten voor een beter openbaar vervoer. Veel vrouwen die in onze sectoren werken, hebben atypische uren: vroeg ‘s morgens of laat ‘s avonds. En er zijn meer en meer eenoudergezinnen. Daarvoor moeten we kwaliteitsvolle oplossingen vinden.”

“Ook als delegee moet je je plaats opeisen. En ik zie daar toch wel een evolutie. Ik ben al 13 jaar verantwoordelijk voor de sector dienstcheques. En ik zie dat onze delegees meer en meer autonoom en zelfstandig beginnen werken. Vrouwen zijn ook sterke delegees.”

Welke raad geven jullie aan onze vrouwelijke delegees?

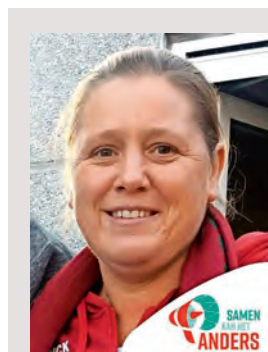
Angeline: “Draag de juiste kledij op het juiste moment. Blijf af en toe hangen na een vakbondsvergadering. Neem een man in huis die vakbondswerk begrijpt en steunt. Denk nooit: oei, nu sta of zit ik hier alleen tussen al die mannen. Doe je vakbondswerk met passie, wees perfectionistisch, inlevend en durf actie te voeren. Maar eigenlijk gelden die tips ook voor de vakbondsmannen onder ons.”

De vakbondswereid wordt vaak omschreven als een mannenwereld, akkoord?

Angeline: “Ja, dat kan je wel stellen. De belangrijkste posten worden ingenomen door mannen. Al weet ik niet wie daar ‘schuldig’ aan is. Ik ken heel wat capabele vrouwen in de vakbond maar zij kiezen er bewust voor om niet de leiding te nemen. Die houding zie ik toch minder bij mannen. Ik ben in de Algemene Centrale de enige vrouw trouwens die de leiding heeft over een afdeling.”

Viviane: “De vrouwen moeten op deze weg verder gaan. We moeten solidaire groepen vormen. De delegees moeten weten dat ze er niet alleen voor staan, wij zijn er om hen te helpen. Het belangrijkste is dat je gelooft in het project van de vakbond: solidariteit! Dat is niet gemakkelijk vandaag, in een wereld die altijd maar individualistischer wordt. Dat is een hele uitdaging, maar wij vrouwen zijn er klaar voor. Ook al moeten we erkennen dat gender niet altijd de prioriteit is van onze collega’s, zelfs van onze delegees. Er is nog heel wat werk te doen, maar ik geloof er in. Wij vrouwen hebben een niet te ontkennen meerwaarde voor de vakbond.”

“In de vakbond lopen niet meer macho’s rond dan in de rest van ons land. De vrouwen die bij ons afhaakten deden dit omwille van de job. Vakbondswerk slorpt je volledig op, zowel fysiek als emotioneel. Ik heb de indruk dat mannen daar beter tegen bestand zijn. En ze hebben natuurlijk minder last van de



Marijke: “wij moeten ons mannetje staan”

“Ik werk al 29 jaar voor Beaulieu, en altijd al in mannelijke werkkledij. Komend jaar zou er eindelijk aangepaste kledij voor vrouwen komen. Tot op vandaag moeten vrouwen en mannen ook naar dezelfde toiletruimtes en kleedkamers.

Al 15 jaar maak ik er een actiepunt van. Nu enkele machines naar een andere afdeling zullen verhuizen, zou het er eindelijk van komen.

Voor veel vrouwen kan de verhoging van de pensioenleeftijd en de regeling van gelijkgestelde periodes echt niet. Werken in de industrie is zwaar, en veel vrouwen doen thuis ook nog het huishouden. Een loopbaan van 40 jaar halen is moeilijk in nacht- en ploegenarbeid. Omwille van hun kinderen of het huishouden zijn veel vrouwen ook in andere regimes gaan werken of namen ze verlof, en dat zal niet meer meetellen.

Je moet je als vrouw in deze industrie vaak bewijzen. Ook onder sommige delegees. Maar je investeert als delegee veel in sociaal contact, terwijl je gewoon doorwerkt omdat de machine blijft draaien en we niet vrijgesteld zijn. De meeste collega’s hebben daar veel respect voor.”



Sanja: “dag van strijd en solidariteit”

“Internationale Vrouwendag is voor mij een dag van sociale strijd en solidariteit onder mannen en vrouwen. Vrouwen voelen het afbraakbeleid harder. We hebben belang bij de verdediging van onze rechten en nood aan een alternatief.

Er is een loonkloof van 20% en we zijn oververtegenwoordigd in sectoren met precare contracten. “Jobs jobs jobs”, maar wat voor jobs?! Nachtarbeid is schadelijker voor vrouwen. Naarmate ze ouder worden verhoogt het risico op kanker! SWT voor vrouwen vanaf 62 jaar met 34 jaar loopbaan is dus te beperkt. Het pensioenplan benadeelt vrouwen die soms ‘inactief’ waren op de arbeidsmarkt.

We kwamen in onze sector tot enkele collectieve afspraken... maar het kan beter. Geschikte overalls voor vrouwen, specifieke sanitaire voorzieningen, ... maar ook een open beleid voor de aanwerving van vrouwen. Werk en gezin combineren is een probleem. Vrouwen én mannen hebben voorzieningen als crèches nodig om werk werkbaar te maken.

Op een bedrijf met vooral mannen moet je je profileren als hun collega, niet als vrouw, maar een vrouwelijke delegee moet zich manifesteren. Sommige collega’s en bazen vinden seksisme normaal. Je moet er adequaat op reageren.”

■ LUCHTVAART

Brussels Airlines moet Belgische verankering behouden

Het zijn woelige tijden voor Brussels Airlines. Begin februari werden verschillende veranderingen binnen het management bekendgemaakt. CEO Bernard Gustin en financieel directeur Jan De Raeymaeker moesten opstappen. Er zou ook een nieuwe strategie aankomen. Na veel gespeculeer in de pers was ook de ongerustheid bij het Belgisch personeel groot. Voor de BBTK is het zonneklaar: Brussels Airlines moet haar Belgische entiteit behouden en uitbreiden. Wij vroegen federaal secretaris Anita Van Hoof om meer uitleg.

Wanneer we 'nieuwe strategie' horen, zijn we natuurlijk op onze hoede. Dat was dit keer niet anders. Na de aankondiging werd er gevreesd voor jobverlies (vooral op de centrale diensten waar 1.800 van de 3.400 werknemers werken) of delocalisatie. Meteen probeerden verschillende directieleden de gemoederen te sussen. Er zou geen sprake zijn van een sociaal plan, het personeel mocht op beide oren slapen en Brussels Airlines zou blijven bestaan als Belgische entiteit. Hoe gerustgesteld zijn de vakorganisaties?

"Wij zijn niet gerustgesteld, wij blijven waakzaam. Lufthansa heeft 100 procent van de aandelen van Brussels Airlines (BA) in handen. Er zitten nog wel Belgen in de raad van bestuur maar die hebben geen vetorecht. Welke garantie hebben we dan dat BA een Belgische entiteit blijft? Het eerste dat de Duitse bestuursleden hebben gedaan is de Belgische CEO en CFO ontslaan. Het is geen geheim dat Gustin een groot voorstander en verdediger was van het Belgische model (hybride model gebaseerd op de combinatie van korte- en lange afstandsvluchten, nvdr). Ik ben dus niet gerustgesteld."

Hoe was de relatie tussen Gustin en de vakbonden?

"We hadden regelmatig discussies maar zijn deur stond altijd open. Het sociaal overleg verliep vlot en ook onze delegaties konden bij hem terecht."

Hoe reageerde het personeel toen het nieuws bekend raakte?

"Er was veel ongerustheid. Alles is begonnen met geruchten in de pers op 2 februari. Er werd toen gezegd dat Lufthansa de intentie had Gustin en De Raeymaeker te ontslaan tijdens de raad van bestuur in Frankfurt op maandag. Er werd gesproken van een sociaal plan, ontslagen ... Dat heeft veel onrust veroorzaakt bij het personeel. Het personeel is zeer geëngageerd en heeft grote inspanningen geleverd voor BA. In 2012 leverden ze loon in, in het kader van besparingen. Dat BA nu winstgevend is, hebben zij mede mogelijk gemaakt. Na de aanslagen van 22 maart 2016 hebben ze er bovendien alles aan gedaan om de vluchten te laten doorgaan. Het personeel is toen naar Frankfurt gegaan om te werken, want vanuit Brussel werd niet gevlogen. Ik zou het jammer vinden als daar nu geen rekening mee gehouden wordt."

Eén van de beslissingen is dat Brussels Airlines voor Eurowings (de lagekostenmaatschappij binnen de Lufthansa-groep) vluchten zal uitvoeren vanuit Düsseldorf.

Is dit positief voor het Belgische personeel?

"Nee helemaal niet. Ik heb meteen mijn bezorgdheid geuit. Belgische piloten en cabinepersoneel mogen hiervoor solliciteren. Het gaat om zeer grote vliegtuigen dus ik kan wel begrijpen dat het aantrekkelijk is om die ervaring op te doen. Bovendien mag het Belgisch personeel na vier jaar terugkomen als ze dat willen. Hun Belgisch arbeidscontract wordt opgeschort en ze krijgen een Duits contract. Maar wat zal er over vier jaar nog overschieten van Brussels Airlines?"

En wat zijn de voorwaarden van het Duitse contract?

"Die zijn minder goed. Voor de piloten lijkt het alsof ze ongeveer hetzelfde krijgen maar ze staan wel zelf in voor hun sociale zekerheid en pensioen. Voor cabinepersoneel gaat het om ongeveer 1.700 euro per maand plus enkele vergoedingen voor overnachtingen en dergelijke."

"Düsseldorf is ook niet heel ver van België. Als je rekening houdt met de files in Brussel kan het zijn dat je sneller in Düsseldorf geraakt. Voor sommigen lijkt het dus aantrekkelijk maar de arbeidsvoorwaarden zijn wel degelijk minder goed."

Op 12 maart zal Thorsten Dirks (CEO van Eurowings), afzakken naar Brussel om het commercieel plan voor te stellen. Wat verwachten jullie?

"We weten natuurlijk niet wat het plan inhoudt. Maar als het de bedoeling is om BA te ontmantelen ten gunste van Eurowings, dan zullen we actie moeten voeren. Dirks verweet Gustin "tijd verspeeld te hebben" door vast te hangen aan het Belgische model maar tegelijk zegt hij dat hij geen goede werknemers wil kwijtspelen. Alles is dus mogelijk."

"Er zou in Brussel ook een Center of Excellence komen voor de langeafstandsvluchten naar Afrika. BA heeft over de jaren namelijk veel knowhow opgebouwd. Lufthansa heeft dat veel minder, ze hebben BA dus nodig. We mogen ook niet vergeten dat de vluchten naar Afrika een belangrijke bron van inkomsten zijn. De Europese vluchten zijn belangrijk maar de concurrentie is veel scherper en de winstmarges kleiner."

"Het is wel positief dat ze in Duitsland de gewoonte hebben om met vakbonden te werken. Ver.di (de Duitse pilotenvakbond) zit zelfs in de raad van bestuur van Lufthansa. We hebben een ontmoeting gepland op 15 maart. Dan zouden we al meer moeten weten over het commercieel plan."

Er gaan toch veel stemmen op om Brussels Airlines als Belgische entiteit te behouden? Zo ondertekenden een aantal bekende Belgische ondernemers een petitie gericht aan de Raad van Bestuur. Ook zij zijn overtuigd. Helpt dat om gewicht in de schaal te leggen?

"Op zich is alle hulp welkom, maar het is nu eigenlijk te laat. In 2008 zat BA in grote financiële problemen en niemand heeft willen investeren. Nu zeggen ze dat het Belgisch moet blijven ... Dat is tien jaar te laat. Ze hadden toen moeten investeren. Daar hadden ze genoeg kapitaal voor. Als ze dat hadden gedaan, dan had BA niet op zoek moeten gaan naar een buitenlandse investeerder en zou het nog steeds Belgisch zijn. Lufthansa heeft toen 45 procent van de aandelen gekocht. Dat BA vandaag nog steeds bestaat, is ook dankzij Lufthansa."

Nog voor het nieuws dat CEO Bernard Gustin en financieel directeur Jan De Raeymaeker moesten vertrekken, waren er stiptheidsacties bij de piloten. Zij protesteerden tegen het gebrek aan vooruitgang in bepaalde dossiers zoals de pensioenen, het salarispakket, de werk-privébalans en maaltijden voor het personeel aan boord. Ondertussen zijn de acties opgeschort. Hoe staat het daar nu mee?

"Op 16 februari hebben we een verzoening gehad. We hebben toen afgesproken dat er ten laatste tegen eind april een oplossing zou komen voor deze dossiers. De pensioenen zijn voor alle piloten van belang. Vroeger mochten ze op pensioen vanaf 55 jaar, dat is met de pensioenhervorming verhoogd naar 65 en 67 jaar. Dat is twaalf jaar erbij. Trouwens, een piloot mag niet meer vliegen vanaf 65 jaar. Wat moeten ze die twee laatste jaren dan doen? Als ze door gezondheidsproblemen hun licentie verliezen, konden ze vroeger terugvallen op hun pensioen vanaf hun 55ste. Nu niet meer. Op die leeftijd is het niet evident om een andere job te zoeken."

"Ze gaan ook een lager pensioen hebben aangezien de bijzondere bijdrage is afgeschaft in 2012. Deze problemen hebben we willen aanpakken met de acties. Met succes, want de onderhandelingen zijn opnieuw gestart. Als er nu geen schot in de zaak komt, zullen we in april terug starten met acties. Maar dit heeft niets te maken met de CEO-wissel. Dit is een oud zeer."

Welke boodschap wil je zeker nog meegeven aan de lezer?

"Dat het niet alleen om het personeel van BA gaat. Vier op de tien vluchten op Brussels Airport zijn van hen. Ze namen recent nog Thomas Cook over, dat wil zeggen meer vluchten en meer passagiers. Brussel is ten slotte wel de hoofdstad van Europa én zeer belangrijk voor het Europees vliegverkeer. Dat Brussels Airlines een Belgische entiteit blijft, is voor iedereen van belang!"

Brussels Airlines: een overzicht

Brussels Airlines voert zowel korte vluchten uit (Europa) als langeafstandsvluchten (Afrika, Amerika en India) en maakt onder Eurowings deel uit van de Lufthansa-groep. Lufthansa heeft 100 procent van de aandelen in handen. Eurowings is een Duitse lowcost-vliegtuigmaatschappij die vooral maar niet alleen korte vluchten doet.



2018, een jaar vol veranderingen

Sinds 1 januari zijn een aantal veranderingen in de wetgeving van kracht geworden. De meeste hiervan zijn het gevolg van de maatregelen die deze regering in het jongste zomeraakkoord heeft vastgelegd. Er liggen nog een reeks maatregelen op tafel die in de komende weken of maanden normaal gezien goedgekeurd worden. Op de agenda van 2018 staan dus veel nieuwigheden die echter niet altijd gunstig zijn voor de werknemers. Hieronder geven we een overzicht.

Veranderingen programmawet sinds 1 januari

Uitbreiding flexi-jobs handel

De flexi-jobs bestonden al voor de horeca. Voortaan kunnen ook werkgevers in de handel arbeidskrachten van buitenaf inzetten (d.w.z. werknemers die minstens 4/5de bij één of meer andere werkgevers werken). Ze moeten met hen louter een kaderovereenkomst sluiten die een – zeer laag – flexi-loon, een pseudo-functie en de wijze van oproeping vastlegt. Wanneer nodig kan de werkgever die werknemer inzetten om de gaten te vullen en dat is alles. Volgens de BBTK trekt dit nieuwe statuut de arbeidsvoorwaarden van alle werknemers naar beneden. In de bedrijven van de handel zullen wij ons stellig verzetten tegen elke poging om flexi-jobbers in te schakelen.

Versoepeling nacht- en zondagswerk e-commerce

De regering is gezwicht onder de druk van de werkgevers en besloot de regels over nachtwerk in de e-commerce verder te versoepelen. Gedurende twee jaar zullen zij nacht- en zondagswerk in de sector kunnen invoeren via een eenvoudige aanpassing van het arbeidsreglement of via een cao waarvoor de goedkeuring van slechts één vakorganisatie volstaat. Na deze termijn zal dit op dezelfde manier definitief kunnen worden ingevoerd.

Geen loonbonus meer voor bedrijven die sluiten

Werkgevers die tot collectief ontslag met bedrijfssluiting overgaan zijn voortaan uitgesloten van het stelsel van niet-recurrente resultaatgebonden voordelen. Bedoeling is om zo tegenstrijdige situaties te vermijden waarin

een werkgever een collectieve ontslagprocedure aankondigt maar tegelijk de nodige middelen vindt om een bonus uit te betalen.

Activeringsbijdrage vrijgestelde werknemers

Werkgevers die hun oudere werknemers vrijstellen van prestaties tot de pensioenleeftijd moeten een bijzondere activeringsbijdrage betalen. Deze bijdrage schommelt tussen 20 procent van het bruto kwartaalloon voor werknemers jonger dan 55 en tien procent van het bruto kwartaalloon voor werknemers ouder dan 62.

Aantrekkelijkere winstparticipatie voor werknemers en werkgevers

De procedure voor de invoering van een stelsel van winstparticipatie in de bedrijven werd vereenvoudigd, met voortaan een voordeliger belastingregeling.

Re-integratie langdurig zieken

Er werden strenge maatregelen ingevoerd voor de re-integratie van langdurig zieke werknemers in het bedrijf. De bedoeling is om de werknemer de mogelijkheid te geven aangepast of ander werk uit te oefenen, ofwel tijdelijk (in afwachting dat hij opnieuw in staat is zijn werk uit te oefenen), ofwel definitief (als hij definitief ongeschikt wordt bevonden om zijn werk uit te oefenen). In het re-integratieproces zijn een aantal zeer gedetailleerde stappen voorzien.

Tegelijk kan een vervangingscontract worden gesloten wanneer een werknemer wordt aangeworven om een arbeidsongeschikte werknemer te vervangen die tijdelijk aangepast of ander werk gaat uitvoeren (mits akkoord van de werkgever).

Enkele nieuwigheden op vlak van tewerkstelling

Outplacement en integrale opzevergoeding

Een ontslagen werknemer die geen outplacement zou kunnen volgen wegens ongeschiktheid als gevolg van zijn gezondheids-toestand, moet zijn integrale opzevergoeding ontvangen (de werkgever mag dus de vier weken loon niet aftrekken van de verbrekingsvergoeding van deze werknemer).

Mystery shopping en mystery calls

Om discriminatie binnen de bedrijven te bestrijden, kunnen sociale inspecteurs vanaf 1 april 2018 (en onder bepaalde voorwaarden) zogenaamde 'mystery calls' doen of gaan 'mystery shoppen' (d.w.z. zich uitgeven als klant of potentiële werknemer) om zo de werkgevers te 'testen'.

Geen onderaanneming bij economische werkloosheid

Er werden enkele maatregelen genomen om te voorkomen dat werkgevers economische werkloosheid zouden invoeren en tegelijk onderaannemers zouden inschakelen. Er zijn sancties voorzien in geval van misbruik.

Behoud arbeidsvoorwaarden bij verandering paritair comité

Er werden enkele belangrijke wijzigingen doorgevoerd in de wet op de cao's en de paritaire comités. Bij verandering van paritair comité binnen een bedrijf behouden zowel de huidige als de toekomstige werknemers de loon- en arbeidsvoorwaarden die van toepassing waren ten tijde van de overgang.

Op stapel: relancewet met al haar maatregelen

Eén van de onderdelen van het zomeraakkoord ligt momenteel nog ter bespreking voor. Het gaat om het wetsontwerp over de economische relance en de sociale cohesie. Bij het ter perse

gaan was het ontwerp nog niet goedgekeurd in het parlement maar dit zou eerstdaags wel gebeuren. Het wetsontwerp voert tal van belangrijke maatregelen in.

Wijziging opzegtermijnen

Er worden nieuwe opzegtermijnen van kracht ingeval van ontslag door de werkgever tijdens de eerste zes maanden tewerkstelling.

Uitbreiding uitzendarbeid

Uitzendarbeid wordt uitgebreid tot het geheel van de privésector en er bestaan hieromtrent geen sectorale verbodsbepalingen meer.

Starterjobs

Er zijn maatregelen voorzien om de jongeren-tewerkstelling te bevorderen. Zo zouden werkgevers jongeren onder de 21 jaar zonder beroepservaring kunnen aanwerven aan een bruto loon lager dan het minimumloon, zonder dat dit een lager netto loon voor de betrokken jongere tot gevolg heeft. Deze vermindering voor 'starterjobs' zou vanaf juli 2018 in werking moeten treden.

Omkadering digitalisering

Er worden momenteel gesprekken gevoerd over de impact van de digitalisering en van de stress die dit veroorzaakt. Er ligt een wetsontwerp op tafel om de deur open te zetten voor overleg en omkadering binnen de bedrijven over het recht op 'digitale deconnectie'.

→ Wil je graag meer weten? Of wil je graag op de hoogte blijven van al deze thema's? Schrijf je dan in op onze nieuwsbrief of werp nu en dan eens een blik op onze rubriek 'Je Rechten Online' op www.bbt.org. Wij publiceren er geregeld de laatste nieuwtjes over de evolutie van de wetgeving.

“Aan onze toekomst moet iedereen werken”

Naël Demaeseneire is een 21-jarige student communicatiewetenschappen. Als jonge werknemer in spe maakt hij zich zorgen over zijn toekomst. Volgens hem is de tijd aangebroken om dingen te veranderen en iedereen moet een handje toesteken om dit waar te maken.

“De laatste tijd nam de regering tal van maatregelen die bikkelhard zijn voor werknemers en voor jongeren in het bijzonder. Ik zie een onzekere toekomst voor me opdoemen. Onder de bevolking horen we steeds meer populistische en racistische uitspraken. Extreemrechts is aan een pijlsnelle opmars bezig binnen de Europese Unie. Deze context en het heersende klimaat zijn allesbehalve geruststellend en maken me erg bang.”

Over anderhalf jaar behaalt Naël zijn diploma en is het tijd om zich op de arbeidsmarkt te begeven. Hij biecht ons op dat hij dat moment best wel vreest. “Ik studeer communicatiewetenschappen, ik hou van wat ik leer en ik wil er later mijn beroep van maken. Maar die sector is blijkbaar, net als die van de psychologie, redelijk verzadigd. Ik hoop dat het geen calvarie wordt om werk te vinden en ook dat dit met correcte arbeidsvoorwaarden kan. Mijn loopbaan moet nog beginnen en als ik eraan denk dat ik zal moeten werken tot mijn 67, kan ik dit moeilijk geloven. Ik denk niet dat het doenbaar is het zo lang vol te houden. Op die leeftijd hebben de meesten al gezondheidsproblemen. En voor wie een fysieke

job heeft of in de buitenlucht werkt is dit nog erger.”

Sommige jongeren voelen zich niet aangesproken door wat er momenteel gebeurt en hebben weinig interesse voor wat er achter de politieke spelletjes schuilt. Niet zo voor Naël. “Iedereen zal, van ver of van nabij, getroffen worden door de maatregelen die onze beleidsmakers de laatste jaren hebben genomen en nog zullen nemen. De toekomst belangt ons allemaal aan. Ik denk dat de volgende verkiezingen doorslaggevend zullen zijn als we het tij willen keren: terugkeren naar een rechtvaardiger samenleving met meer solidariteit, meer aandacht voor het milieu en de bescherming van onze leefomgeving, de jongeren meer bij alles betrekken en zo een rustiger toekomst garanderen.”



Actie voor de vrijlating van vakbondsmilitant Mounir Tahri en kunstenaar Jihed Cheikhe

Op 9 februari vond een bruuske inval plaats bij de vzw Globe Aroma. Tijdens de opening van een tentoonstelling in het kunstenhuis werden zeven mensen zonder papieren opgepakt, waarvan er ondertussen vijf weer vrij zijn. De twee anderen, Mounir Tahri, vakbondsmilitant, en Jihed Cheikhe, de kunstenaar waarvan de schilderijen werden tentoongesteld, zijn overgebracht naar het gesloten centrum 127bis. Voor het gemeenschappelijk vakbondsfrent zijn dergelijke praktijken onaanvaardbaar. Daarom organiseerden we op 20 en 25 februari acties met de eis Mounir en Jihed vrij te laten.

Mounir kwam in 2006 in België aan en werkte van juni 2008 tot december 2012 voor een onderaannemer van de Anderlechtse Haard in de schoonmaaksector. Hij kreeg aanvankelijk een positief antwoord op zijn regularisatieaanvraag. Maar zijn werkgever misbruikte achterpoortjes in de wetgeving om hem uit te buiten en te doen werken in omstandigheden die niet stroken met onze sociale wetgeving. Mounir draaide hiervoor op. Hij verloor de mogelijkheid om zijn verblijf te laten regulariseren. Het ACV heeft een dossier ingediend wegens economische uitbuiting, dat nog steeds in behandeling is bij de Arbeidsrechtbank. Ons land wijst dus iemand uit die nog steeds verwickeld is in een gerechtelijke procedure.

Maar het gaat nog veel verder dan dat, aldus

vakbondssecretaris voor de social profit Kathleen De Decker.

“Het is onaanvaardbaar dat cultuurhuizen zoals Globe Aroma vogelvrij verklaard worden. Dit zijn laagdrempelige initiatieven die gebaseerd zijn op het vertrouwen van de mensen. Dergelijke 'inspecties' doen afbreuk aan dat vertrouwen. Het sociale weefsel van een gemeenschap wordt aangetast, terwijl dit soort organisaties net zo belangrijk zijn in het immigratieproces. Kunst en cultuur verbinden de mensen. De 'inspecties' gaan in tegen de waarden die we als vakbond uitdragen. We moeten ze dan ook aan de kaak stellen. We hebben de verantwoordelijkheid om deze mensen te betrekken bij het vakbondswerk.”

Jojo Burnotte is het hiermee eens. Hij is animator bij een denkgroep rond migratiestromen van CEPAG en bij het Comité voor migrantenarbeiders van het Waals ABVV. “De verdediging van deze werknemers (waaronder een vakbondsafgevaardigde) is van primordiaal belang. De overheid en de dienst Vreemdelingenzaken misbruiken op slinkse wijze de sociale inspectie om bij vzw's binnen te vallen en mensen zonder papieren op te pakken.”

Op de actie van 25 februari voegde hij eraan toe: “We kunnen deze onrechtvaardige arrestaties niet aanvaarden en eisen de vrijlating van beide. Het is tijd voor een correcte migratiepolitiek.”

Krachtmeting tussen Horval en Vandemoortele gaat door

ABVV Horval voerde de ene actie na de andere om te herinneren aan het belang van de vakbondsafgevaardigde en aan zijn essentiële rol in het beschermen van de werknemers en het naleven van de wetgevingen.

Ter herinnering: Vandemoortele ontsloeg Laurent, de hoofddelegee ABVV Horval Seneffe op 22 december 2017 wegens zijn vakbondswerk. Sindsdien springt ABVV Horval in de bres ter ondersteuning van zijn delegee en om te eisen dat de wettelijke procedures worden nageleefd. Met deze acties werd ook de re-integratie van Laurent geëist: 24-urenstaking in Vandemoortele Seneffe, online petitie en bespreking van het Vandemoortele-wetsontwerp voor de bescherming van de werknemersvertegenwoordigers. Op 16 en 21 februari zette ABVV Horval haar acties voort.

Blokking logistiek depot

Op vrijdag 16 februari spraken de militanten en delegees van ABVV Horval rond middernacht af aan het logistiek depot van Izegem om een twintigtal vrachtwagens te verhinderen uit te rijden, waarvan Vandemoortele afhankelijk is.

Zowel in het noorden als in het

zuiden van het land wilden ze tonen dat de hele centrale solidair is met Laurent. De boodschap is glashelder: je raakt niet aan een delegee en Vandemoortele zal dit moeten begrijpen, anders volgen er nog acties.

Het bedrijf stelde zich echter opnieuw anti-syndicaal en agressief op en riep de hulp van de politie in om het stakerspiket te ontruimen. Vandemoortele lanceert een frontale aanval op het stakersrecht, een grondrecht van onze democratie.

Stakerspiket verhuist naar Seneffe

ABVV Horval kon niet bij de pakken blijven zitten na zo'n reactie en vertrok 's nachts richting de directie van de site Vandemoortele Seneffe. De linkse syndicalisten ontmoetten er de werknemers en hebben lang met hen gepraat, waardoor de fabriek de hele ochtend stillag.

Met deze actie wou men het gedrag van de directie in Izegem aan de kaak stellen. 's Namiddags kon het werk hervat worden.

Fabriek Vandemoortele Gellingen stilgelegd

Enkele dagen na de actie in Izegem is het op 21 februari de beurt aan

de fabriek Vandemoortele te Gellingen, waar de delegees en militanten van ABVV Horval hun piket opzetten. Vanaf 3 uur 's nachts tekenden ze allen present om met de werknemers te praten en hen te herinneren aan het dagelijkse werk van de vakbondsafgevaardigden om hun rechten, hun belangen en hun waarden te verdedigen.

Grote groepen zoals AB InBev of Vandemoortele hebben geen greintje respect meer voor de werknemersvertegenwoordigers. Deze bedrijven zwemmen in het geld en zijn bereid een prijs te betalen om zich te ontdoen van de lastige delegees. Die geldsommen stellen voor deze bedrijven niets voor. Onaanvaardbaar. We mogen niet toelaten dat een man, een goede werknemer, zijn job verliest omdat hij het opneemt voor de arbeidsvoorwaarden en de voordelen van zijn collega's.

Op 23 februari staat er een ontmoeting met de verantwoordelijken van ABVV Horval (Michèle Duray, gewestelijk secretaris en Tangui Cornu, covoorzitter en woordvoerder voor het ABVV voor de voedingsnijverheid) en de directie van de groep Vandemoortele gepland.

STANDPUNT

Internationale Dag van het Stakingsrecht

18 februari is de jaarlijkse Internationale Dag van het Stakingsrecht, de ideale gelegenheid om de overheid en de burgers te herinneren aan het belang van dit recht. Democratie is immers onmogelijk als er geen sociale democratie is en het stakingsrecht is daarvan een pijler.

Om betere arbeidsvoorwaarden, een beter loon, rechtvaardige uurroosters, degelijke arbeidsovereenkomsten, toegang tot pensioen en heel wat andere zaken te eisen, ga je rond de tafel zitten. Bij een impasse is een staking het ultieme wapen van de werknemers. Eisen, betogen, staken... Het zijn allemaal acties die de staat van de democratie in landen aangeven. Daar waar betogingen in de kiem worden gesmoord, daar waar staken verboden is, daar waar er geen overleg bestaat, daar heeft de democratie verloren.

In 2018 wordt het stakingsrecht nog steeds betwist door conservatieve, anti-syndicale patronaten. Wat er onlangs gebeurde tijdens een actie bij Vandemoortele Izegem en wat er maanden geleden gebeurde tijdens het conflict Clarebout in Waasten, zijn zaken waarover we ons zorgen moeten maken.

De manier waarop de Vandemoortele-groep twee dagen voor de internationale dag van het stakingsrecht heeft gereageerd, herinnert ons eraan dat het stakingsrecht ook in België wordt bedreigd. Piketten ontruimen, syndicalisten voor de rechtbank slepen, dwangsommen opleggen, deurwaarders sturen... Het zijn allemaal gedragingen die het middenveld willen verhinderen om de macht, de economische macht, de macht van het geld te betwisten.



Tangui Cornu en Alain Detemmerman
Covoorzitters van ABVV Horval

First honey tasting bij ABVV Horval Antwerpen

Op 22 februari werd in onze afdeling Antwerpen een evenement georganiseerd rond honing en bijen. In 2017 besliste de Antwerpse afdeling om samen met hun collega's van ABVV Metaal twee bijenkasten te plaatsen. Nu was het moment aangebroken de honing te oogsten. In bijzijn van vele militanten en collega's mocht onze covoorzitter Alain Detemmerman de eerste eigen geproduceerde honing vakkundig verspreiden over de hapjes. Er werd ook honing per opbod verkocht onder de aanwezigen ten voordele van 'vriendenkring De Mick', die de zorginstelling 'De Mick' ondersteunt ten voordele van de patiënten. Zeer trots konden zij een bedrag van 2.800 euro verzamelen en overhandigen aan Greet Van Gool, voorzitter van deze vriendenkring.

Bijen zijn zoals militanten. Enkel door samen te werken boeken zij succes.



Pensioen in zicht? Informeer je en kom naar onze pensioeninfo's



De pensioenen staan in het brandpunt van de actualiteit. Iedereen houdt het hart vast voor wat de rechtse regering van nationalisten, liberalen en christendemocraten nog allemaal met onze pensioenen van plan is.

Ben je door de vele aanpassingen, maatregelen en plannen ook het noorden kwijt? Hoeveel pensioen zal je nog ontvangen? Is het voordeliger om te blijven werken tot 65 jaar? Kom je nog in aanmerking om vervroegd met pensioen te gaan? Of moet je blijven werken tot je 67ste?

Krijg een antwoord op de pensioeninfo's van De VoorZorg en S-Plus. Tijdens en na de uiteenzetting mag je vragen stellen. Je krijgt een gratis brochure met alle informatie over het pensioen. Leden van De VoorZorg kunnen een raming van hun toekomstig pensioenbedrag aanvragen die later per post of mail wordt bezorgd.

Deelname is gratis. Ook wie geen lid is van het socialistisch ziekenfonds is welkom. Inschrijven? Bel naar 03 285 43 36 of e-mail naar s-plus.304@devoorzorg.be Meer info? Bel 03 285 44 42 of mail naar pensioeninfo@devoorzorg.be

Infoavonden pensioen

De infoavonden starten om 19u en eindigen omstreeks 22u.

Donderdag 22 maart 2018

Lier - Wijkhuis De Herderin - Corenhemelstraat 1

Vrijdag 23 maart 2018

Hoevenen - Zaal Jos - Kerkstraat

Infonamiddagen pensioen

De infonamiddagen starten om 14u en duren tot 17u.

Maandag 19 maart 2018

Herentals - Zaal 't Hof - Tuinzaal - Grote Markt 41

Maandag 19 maart 2018

Ekeren - Lokaal vzw Jeugd en Cultuur - L. Baekelandtstraat 10

Woensdag 21 maart 2018

Geel - Polyzaal CC De Werft - Werft 32

Donderdag 22 maart 2018

Duffel - Zaal Forum - Handelsstraat 33

Zaterdag 24 maart 2018

Mol - Zaal Volkshuis - Rozenberg 115

Maandag 26 maart 2018

Wijnegem - Conferentiezaal CC - Turnhoutsebaan 199

Woensdag 28 maart 2018

Rijkevorsel - Bovenzaal De VoorZorg - Sint-Luciestraat 27

Donderdag 29 maart 2018

Bornem - Zaal Hemelhof (kantine basketbal) - Hingenesteenweg 13

Donderdag 29 maart 2018

Schoten - Dienstencentrum Cogelshof - Deuzeldlaan 49

Donderdag 29 maart 2018

Willebroek - Zaal De Roos Volkshuis - A. Van Landegemstraat 47

Donderdag 5 april

Deurne - Auditorium 'Het Nest' - Bosuilplein 1

Info voor werkzoekenden

Donderdag 8 maart of 22 maart van 13.30 tot 16.30u

Infosessie MIJN LOOPBAAN

Wil je meer informatie over Mijn Loopbaan, jouw online dossier bij VDAB, dan kan je bij ons terecht voor een infosessie. We bespreken het groeiend belang van Mijn Loopbaan en jouw begeleiding bij VDAB. Inschrijven is verplicht.

Donderdag 15 maart of 29 maart van 13.30 tot 16.30u

Doe-sessie MIJN LOOPBAAN

Wil je graag concreet aan de slag met Mijn Loopbaan, schrijf je dan in voor een doe-sessie. Afwisselend krijg je uitleg over deze tool en pas je dit toe in je eigen VDAB-dossier. Inschrijven is verplicht.

Dinsdag 20 maart van 13.30 tot 16.30u

Infosessie ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Heb je het door lichamelijke of psychologische problemen moeilijk om een gepaste job te vinden? Tijdens de infosessie vertellen we over de verschillende statuten van arbeidsongeschiktheid en de organisaties die jou kunnen begeleiden naar werk. We geven informatie over de maatregelen en tips om terug werk te vinden.

Maandag 9 april van 13.30 tot 16.30u

Infosessie WERKLOOS, WAT NU?

Ben je werkloos geworden en heb je heel wat vragen? We informeren je over de werkloosheidsreglementering, de controle door VDAB, hoe je uitkering wordt berekend en wat je rechten en plichten zijn.

Donderdag 19 april van 13.30 tot 16.30u

Infosessie INTERIM

Overweeg je om te gaan werken als uitzendkracht? We informeren je over de reglementering rond interimwerk.

Van 23 april tot en met 17 mei

3 weken van 9 tot 12u

Cursus PC START+

Deze cursus is voor beginners met een beperkte basiskennis. Je leert werken met Word, Excel, Internet en e-mail. Inschrijven kan tot 15 maart 2018. Inschrijven betekent niet dat je automatisch kan deelnemen. We nemen nog contact met je op.

Maandag 14, dinsdag 15 en vrijdag 18 mei

3 voormiddagen van 9u15 tot 12u30

Workshop ONTDEK JE DROOMJOB

Ben jij op zoek naar je droomjob? Maar weet je niet zo goed wat je precies wil en kan? Tijdens deze workshop gaan we intensief op zoek naar welke job bij jou past zodat je gericht kan solliciteren. Inschrijven kan tot 27 april, maar dit betekent niet dat je automatisch kan deelnemen. We bellen jou op.

Al onze infosessies gaan door in de Ommeganckstraat 53 2018 Antwerpen

Heb je interesse? Vul onderstaande strook in en stuur ze terug naar: Vorming & Actie regio Antwerpen vzw, Ommeganckstraat 35, 2018 Antwerpen. Je kan je ook telefonisch inschrijven op het nummer 03 220 66 13 of mail naar adviespunt.antwerpen@abvv.be. Meer info op www.abvv-regio-antwerpen.be

INSCHRIJVINGSTROOK DNW 02-03-2018

Naam _____

Voornaam _____

Straat _____ Nr. _____ Bus _____

Postnummer _____ Woonplaats _____

Tel of GSM _____

E-mail _____

- Ik schrijf me in voor de infosessie Mijn Loopbaan op 8-3-2018 22-3-2018
- Ik schrijf me in voor de doe sessie Mijn Loopbaan op 15-3-2018 29-3-2018
- Ik schrijf me in voor de infosessie Arbeidsongeschiktheid op 20-3-2018
- Ik schrijf me in voor de infosessie Werkloos, wat nu? op 9-4-2018
- Ik schrijf me in voor de infosessie Interim op 19-4-2018
- Ik schrijf me in voor de cursus PC Start die start op 23-4-2018
- Ik schrijf me in voor de workshop Ontdek je droomjob die start op 14-5-2018

De ondergetekende geeft hiermede toestemming de door hem/haar verstrekte gegevens voor intern gebruik te verwerken in de databank van ABVV-regio Antwerpen, mits raadpleging en eventuele correctie door betrokkene steeds mogelijk is conform de wet van 8.12.1992 betreffende bescherming van de persoonlijke levenssfeer.



ABVV Regio Antwerpen

ABVV-Kantoor Boom gesloten op 9 en 16 maart

Op vrijdag 9 en vrijdag 16 maart is het ABVV-kantoor in Boom uitzonderlijk gesloten wegens onvoorziene elektriciteitswerken.

ABVV-kantoren gesloten wegens vorming op dinsdag 20 maart

Op dinsdag 20 maart zijn alle kantoren van het ABVV in de regio Antwerpen gesloten. Die dag volgen de medewerkers van onze werkloosheidsdienst een opleiding.

→ De lijst met ABVV-kantoren in de regio Antwerpen vind je op www.abvvantwerpenkantoren.be.

ABVV Mechelen+Kempen

Kantoren regio Mechelen en Kempen: wijziging openingsuren

De openingsuren van ABVV Mechelen+Kempen zijn gewijzigd op 1 maart 2018, onze betrokkenheid blijft.

	Turnhout - Geel	Heist o/d Berg	Lier	Tongerlo
maandag	9 - 12.30u 16 - 18u	9 - 12.30u	9 - 12.30u 14 - 18u	
dinsdag	9 - 12.30u	9 - 12.30u 13.30 - 18u		
woensdag	9 - 12.30u	9 - 12.30u	9 - 12.30u	9 - 12.30u
donderdag	9 - 12.30u afspraak	9 - 12.30u	9 - 12.30u	
vrijdag	9 - 12.30u		9 - 12.30u	9 - 12.30u

	Berlaar	Mechelen	Willebroek	Bornem
maandag		9 - 12.30u 16 - 18u	9 - 12.30u	9 - 12.30
dinsdag	13.30 - 18u	9 - 12.30u	9 - 12.30u	13.30 - 18u
woensdag	9 - 12.30u	9 - 12.30u	9 - 12.30u	
donderdag		9 - 12.30u	9 - 12.30u 16 - 18u	9 - 12.30u
vrijdag	9 - 12.30u	9 - 12.30u	9 - 12.30u	

Jongerenbrochures 2018

Vragen over je studentenjob? Je eerste jaar op de arbeidsmarkt? Jeugd-vakantie? Welke zijn je rechten en plichten in het deeltijds onderwijs en als werkende student? Schoolverlater? Werkzoekende? Werknemer? Je vindt alle info terug in onze nieuwste brochures.

→ Vraag ernaar in jouw ABVV-kantoor of surf naar www.magik.be



Daguitstap voetbalstadion OHL & Domein Chardonnay Meerdael dinsdag 20 maart

Wil je graag de binnenkant van het King Power at Den Dreef stadion verkennen? Op dinsdag 20 maart trekken we met Linx+ richting Oud-Heverlee Leuven. Een voetbalclub is zo veel meer dan een trainer en elf spelers. Tijdens dit stadionbezoek krijgen we een inkijk in de werking van de club OHL, en ontdekken we alle verborgen hoeken en kantjes van het King Power at Den Dreef stadion.

Na onze sportieve voormiddag gaan we op bezoek bij Chardonnay Meerdael. Dit prachtige domein brengt een stukje Frankrijk naar Vlaanderen, vlakbij het Meerdaelwoud. Alle schuimwijnen worden hier gemaakt op basis van Chardonnay-druiven. Voor de zoete bekken zijn er ook pralines.

→ Meer info en inschrijven via niel.hendrickx@linxplus.be of 016 27 18 89.



ABVV-partner in vrije tijd

VACATURE

DE ALGEMENE CENTRALE BRUSSEL – VLAAMS-BRABANT ZOEKT:

een administratief bediende (m/v)

Het ABVV is overal. In bedrijven, diensten en instellingen, zowel private als publieke. Daarnaast is er een netwerk van gewestelijke en lokale kantoren waar je terecht kan voor advies en bijstand. Het ABVV is samengesteld uit verschillende centrales, waaronder de Algemene Centrale.

De Algemene Centrale - ABVV, die meer dan 360.000 leden telt in meer dan 40 verschillende beroepssectoren, is de grootste arbeiderscentrale van ons land. De gewestelijke afdeling Brussel – Vlaams-Brabant maakt deel uit van deze Algemene Centrale.

Profiel

- Diploma hoger onderwijs (bachelor) of gelijkwaardig door ervaring
- Uitstekende talenkennis NL+FR
- Zelfstandig en in team kunnen werken
- Zin voor verantwoordelijkheid
- Organisatievermogen
- Communicatief
- Vlotte kennis informatica
- Overtuigd van de waarden van het ABVV en bereid om deze verder uit te dragen

Wij bieden

- Een opleiding
- Aantrekkelijke loonvoorwaarden volgens barema
- Extralegale voordelen
- Doorgroeimogelijkheden
- Een overeenkomst voor onbepaalde duur
- Een boeiende functie met verantwoordelijkheid en sociaal engagement

Interesse?

Stuur dan vóór 15 maart 2018 je motivatiebrief en cv naar René Van Cauwenberge, Voorzitter AC, Watteustraat 2-6, 1000 Brussel, rene.vancauwenberge@accg.be.



Surf voor alle info naar www.linxplus.be

Vanaf 1 februari tot uiterlijk 20 april kan je inschrijven via de website, bij je regio-medewerker of via info@linxplus.be / 02 289 01 80.

©2018 Linx+ - ABVV-partner in vrije tijd





Activiteiten met Linx+

15 Maart 2018 19.00uur

Volkshuis Sint-Niklaas
Vermorgenstraat 9
9100 Sint-Niklaas

Open Blik:
The Point of no return
Columbine High School Shooting en de veramerikanisering van de wereld.

Tom Slabbaert, gewezen vakbondsafgevaardigde en ex-werknemer van Renault Vilvoorde, komt uitleg en inzichten geven over zijn laatste boek.

Hij zag de kracht van het kapitalisme toenemen, terwijl de levensomstandigheden van de werkmens daalde...

Alles ten gevolg aan veramerikanisering?

Vooraf inschrijven gewenst:
Via mail:
Astrid.paalman@abvv.be
of Christof.wauters@abvv.be
Telefonisch :
03 760 0432

11 maart – Ronse

Hutsepot van CC Senioren – 11.30u

ABVV Stationsstraat 21, Ronse: Naar jaarlijkse gewoonte organiseren we opnieuw een ouderwetse hutsepot. Info en inschrijvingen via christine.geenens@abvv.be of 055 33 90 06.

13 maart – Aalst

Ontbijt met een delegee – 8.30u

Zaal Voor Allen-Volkshuis, Feestzaal, 2de verdieping, Houtmarkt 1, Aalst: Geniet van een heerlijk ontbijt en luister naar verhalen vanop de werkvloer gebracht door een delegee. 3,50 euro overmaken op rekeningnummer van ABVV Senioren Aalst: BE35 8792 1685 0137. Inschrijven verplicht via glenda.vanimpe@abvv.be of 053 72 78 24.

13 maart – Dendermonde

Land in de kijker, Portugal – 14u

ABVV Dendermonde, Dijkstraat 59: Voorstelling met foto's, film en muziek. Hapjes en drankjes aan democratische prijzen. Gratis. Inschrijven via sophie.dreze@abvv.be of 052 25 92 84.

20 maart – Brakel

Lenteshow

Feestcomplex Europa – Lenteshow met Sasha en Davy Gilles, Steve Ryckier, PC Brown en Jennifer. Prijs ABVV-leden 34 euro; niet-leden betalen 37 euro. Inschrijven voor 15 maart via glenda.vanimpe@abvv.be of 053 72 78 24.

MAZOUT

www.samensterker.be/oost-vlaanderen



Samen Sterker organiseert 3 x per jaar een groepsaankoop mazout. Deze acties gaan door in februari, mei en oktober. Hoe meer mensen er intekenen, hoe meer stookolie we kunnen bestellen en hoe scherper de prijs per liter. Door deel te nemen aan een groepsaankoop bespaar je dus op je factuur. Onze vorige groepsaankopen mazout leverden voor een afname van 1.300 liter een besparing op van 115 euro! Kijk op onze website voor meer info of om in te schrijven.

IN GROEP KOPEN WERKT

SAMEN STERKER Oost-Vlaanderen
0477 90 60 78
ovsamensterker@icloud.com



**GROTE PRIJS
SOCIALE
FOTOGRAFIE
2018**

**STUUR JE PORTFOLIO
VAN JE EINDWERK IN
EN MAAK KANS OM TE
EXPOSEREN IN EEN
HISTORISCHE ZAAL,
HARTJE GENT TIJDENS
DE GENTSE FEESTEN 2018
VAN 13.07 TOT 22.07**

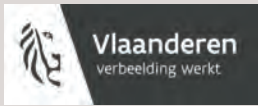
**Alle info:
www.linxplus.be
info@linxplus.be
tel: 0498 303 948**



VU: Caroline Copers
Watteestraat 10, 1000 Brussel
Vorm: Steve Reynders.be



ABVV-partner in vrije tijd



Voor de ondersteuning van afdelingen kan je beroep doen op twee regionale medewerkers. Je vindt ons op volgende adressen:

Machteld Cornelis
machteld.cornelis@linxplus-wvl.be

Marc Bonte
marc.bonte@linxplus-wvl.be
Rijkselsestraat 19, 8500 Kortrijk
056 24 05 37 – 056 24 05 59

Zuidstraat 22/22, 8800 Roeselare
051 26 00 70
Op afspraak

Zilverstraat 43, 8000 Brugge
050 44 10 41
Op afspraak

J. Peurquaetstraat 27, 8400 Oostende
059 55 60 68
Op afspraak

EMA

Syndicaal café Basisinkomen
15 maart

Het basisinkomen is een hot topic dat tot veel discussies leidt. Wat voor velen een eenvoudig en aantrekkelijk idee is, boezemt anderen angst in. Omdat er veel varianten op het idee zijn en omdat het basisinkomen op veel domeinen een invloed zal hebben, is het niet eenvoudig om door de bomen het bos nog te zien. Maak kennis met dit boeiende thema in de gezellige setting van ons syndicaal café. Ontdek de voor- en nadelen van het basisinkomen en vorm zo jouw mening. In Brugge (Zilverstraat 43) krijgen we op 15 maart een professionele uitleg van Toon Colpaert. Deze avond start om 18.30 uur. Inschrijven kan tot twee dagen op voorhand via prov.sec@abvv-wvl.be.

EGELANTIER

Kalender koersballen voorjaar 2018
19 februari

We hebben met de Egelantierders het koers-

ballen in de Molenhoek hervat. Zij die nog niet kennismaakten met onze 14-daagse koersbal speelnamiddagen, zijn van harte welkom en dit tot en met maandag 16 april in de Molenhoek. Laat je door het koersballen verleiden. Het is een spannende, maar tegelijk ontspannende bezigheid. Kom dus gerust naar de eerstvolgende koersbalnamiddag op maandag 19 februari om 14.30 uur in de Molenhoek. Info bij Eric op 050 60 69 21.

BIZ'ART TORHOUT

John Fairhurst (UK) club concert
7 april

John Fairhurst zijn muziek is een smeltkroes van invloeden gaande van Jack White en The Black Keys naar Queens of The Stone Age, Black Sabbath en Led Zeppelin. John Fairhurst komt voor de tweede maal naar België voor een solotour. Hij laat zich deze avond uitzonderlijk vergezellen door een drummer. Bij Biz'art kan je deze rasartiesten bewonderen tijdens een exclusief concert op zaterdag 7 april in de blueskroeg Den Langen Avond (Hoogstraat 45, Gistel). De deuren gaan open om 20 uur. Het optreden start om 21 uur. Tickets in VVK €10, ADD €12. Beperkt aantal plaatsen. VVK: Compact Center Mercator in Oostende, Comptoir Des Arts in Brugge, Den Langen Avond in Gistel, Missy Sippy in Gent en Topdisc in Torhout. Info bij Marc Bonte op 0471 03 50 78.

CC ZWEVEGEM

Quiz

16 maart

Op vrijdag 16 maart om 20 uur vindt voor de 35ste keer de quiz van CC Zwevegem plaats in zaal Sint-Paulus (Italiëlaan 7, Zwevegem). Deze zal gaan over de gebeurtenissen van het jaar 2017. Er komen natuurlijk ook algemene kennisvragen aan bod. Ben je goed op de hoogte van de actualiteit of heb je zin in een gezellige avond? Schrijf je dan in voor deze leuke quiz. Er zijn voor iedereen mooie prijzen te winnen. Meer info of inschrijven via 056 75 90 02, 0476 99 54 92 of culturele.centrale.zwevegem@proximus.be.

DE BRUG HARELBEKE

Infonamiddag over verhuuren-huren
22 maart

Het bestuur van De Brug Harelbeke heeft het genoegen jullie uit te nodigen voor een bijzonder interessante infonamiddag over huren-verhuren, verhuren via een sociaal verhuurkantoor en premies voor senioren. Pieter Vandeweghe, technisch adviseur dienst Woonwijk van de intergemeentelijke samenwerking Deerlijk-Harelbeke-Kuurne-Lenedelede, geeft toelichting. Deze infonamiddag gaat door op 22 maart om 14 uur in CC Het Spoor, Eilandstraat 6, 8530 Harelbeke. De inkombedraagt €1. Inschrijven kan bij Maurice Top (056 71 16 30 of top.maurice@skynet.be) vóór 12 maart.

DE BRUG ROESELARE

Infonamiddag pensioenen

28 maart

De media berichten regelmatig over nieuwe ontwikkelingen in het pensioendossier. Daarom organiseert De Brug Roeselare een gespreksnamiddag over de pensioenen. Wil je weten hoe het zit met jouw pensioen en wat er concreet verandert? Hou dan zeker 28 maart vrij. Deze interessante namiddag gaat door in de grote zaal van het ABVV Roeselare (Zuidstraat 22) om 14.30 uur. Deze namiddag is gratis maar omdat er voor iedereen koffie voorzien is en de plaatsen beperkt zijn, gelieve vooraf in te schrijven vóór 20 maart bij René Vandebossche (051 22 50 27 of vdbrene@skynet.be).

LINX+ MARKE

Nic Balthazar: de klimaatverandering

21 maart

Op 21 maart om 20 uur komt Nic Balthazar, filmregisseur, televisiemaker en klimaatactivist, uitleggen waarom hij zich zoveel zorgen maakt over de klimaatcrisis. Zou het kunnen dat de situatie misschien nog zorgelijker is dan ons wordt verteld? Hoe komt het dat we niet geloven dat alle mogelijke oplossingen een stuk hoopvoller en realistischer zijn dan ons wordt voorgelaten? Nic Balthazar breekt een lans voor een andere manier van denken, van ondernemen, van werken en van leven. Deze

voordracht gaat door in het OC Marke. Tickets kosten €5 in voorverkoop en €7 aan de deur. Meer info en inschrijven via 056 24 08 20 of oc.marke@kortrijk.be.

LINX+ ACHTURENCULTUUR EN LINX+ TXTH

Boekvoorstelling Egmont Ruelens

23 maart

Op vrijdag 23 maart organiseert Linx+ Achturencultuur in samenwerking met Linx+ TXTH een interessant debat met Dr. Egmont Ruelens en Guido Steelandt (ACOD). Patrick Ghyselen modereert het geheel. In het debat wordt ingegaan op het openbaar vervoer. Hoe moet het verder? Wat is de toekomst? Deze boeiende avond start om 20.15 uur en gaat door in het Textielhuis (Rijkselsestraat 19) in Kortrijk. Inkom is gratis.

'T MEULENTJE

Paasontbijt

1 april

Op 1 april organiseert 't Meulentje een paasontbijt. Afspraak vanaf 9 uur in Buurtcentrum De Dijk (Blankenbergse Steenweg 221, Brugge Sint Pieters). Deelname is slechts €7. Kinderen onder de 10 jaar betalen €5. Meer info en inschrijven bij Alain Deswarte op 0475 78 88 06.

LINX+

Trefdag

20 mei

We trekken samen naar Limburg voor een nieuwe editie van de Trefdag. Dit jaar vieren we onze vijfde verjaardag. Het wordt dus een feesteditie. Net als andere jaren verzamelen we op een centrale plek. Plaats van afspraak wordt Hangar58 naast Bokrijk. Je vindt meer info over het programma en kan online inschrijven via www.linxplus.be.

LINX+ DIGITALE NIEUWBRIEF

Wil je nog beter op de hoogte blijven van de verschillende activiteiten van Linx+? Schrijf je in voor de nieuwsbrief en ontvang digitaal alle laatste nieuwtjes. Stuur een mailtje naar secretariaat@linxplus-wvl.be.

VACATURE

ABVV

West-Vlaanderen

ICT-medewerker (m/v)

Profiel

Je hebt een bachelor informatica of HSO mits bijkomende opleidingen informatica of ervaring in een gelijkaardige functie.

Kennis

- Grondige kennis ABVV-structuur en de werking van de verschillende diensten en hun activiteiten
- Goede kennis Windows Server en desktop omgeving
- Goede kennis diverse software en hun toepassingen (onder meer Office)
- Goede kennis TCP/IP
- Goede kennis SQL
- Parate kennis ICT-hardware
- Goede kennis netwerktechnieken en toepassingen (Active Directory, firewall, antivirus, anti-spam, back-up)
- Goede kennis Nederlands

Vaardigheden

- Analytisch denkvermogen
- Je denkt oplossingsgericht en handelt proactief
- Technische vaardigheden m.b.t. informatica hardware

- Communicatieve vaardigheden
- Administratieve vaardigheden

Attitudes

- Klantgericht
- Flexibel
- Stressbestendig en kan werken met deadlines
- Je werkt graag in team maar kan ook zelfstandig werken
- Leergierig en bereid je vakkennis up to date te houden
- Bereid je te verplaatsen voor de uitvoering van je werk
- Organisatiebetrokkenheid en syndicaal engagement

Je hebt een rijbewijs B en een wagen ter beschikking en bent bereid deze te gebruiken voor het werk. Je herkent jezelf in de doelstellingen en ideologie van het ABVV en bent bereid je te engageren in onze organisatie. Als ICT-medewerker bied je dagelijkse ondersteuning aan de medewerkers van het ABVV West-Vlaanderen op het vlak van informatica.

Jouw taken

- Je installeert, configureert en onderhoudt informaticamateriaal (pc's) en randapparatuur
- Je installeert en onderhoudt het interne netwerk
- Je staat in voor de installatie en update van de software voor de diverse informaticasystemen

- Je staat in voor het uitvoeren van de dagelijkse taken op het bestaande mainframe (AS400)
- Je zoekt naar oorzaken van defecten/problemen en lost die zo snel mogelijk op
- Je geeft advies en technische ondersteuning aan de medewerkers m.b.t. het gebruik van de diverse informaticasystemen en de courante software-toepassingen

Ons aanbod: contract van onbepaalde duur, voltijds 32 uur/week, flexibele uren, correct loon en extralegale voordelen, opleidingsmogelijkheden, goede werksfeer in een dynamische organisatie. Werkgebied: West-Vlaanderen.

Interesse?

Stuur je gemotiveerde sollicitatiebrief met cv tegen uiterlijk 7 maart 2018 naar ABVV West-Vlaanderen, t.a.v. Brenda Deleje, Conservatoriumplein 9, 8500 Kortrijk, of per e-mail naar brenda.deleje@abvv-wvl.be.

De geselecteerde kandidaten leggen vergelijkende testen af. Het ABVV West-Vlaanderen streeft naar een multicultureel en divers personeelsbestand dat kansen biedt aan allochtone kandidaten en kandidaten met een arbeids-handicap.

Loonkloof over de hele lijn

14 maart 2018 is de Dag van Gelijk Loon voor vrouwen en mannen. Het is geen vaste datum, maar toch hangt hij niet af van het toeval. De datum stemt overeen met de extra tijd die vrouwen (gemiddeld) nodig hebben om aan hetzelfde loon te komen als het loon dat mannen (gemiddeld) hebben verdiend op 31 december van het jaar voordien, of twee maand en een half meer. 20 procent, dat is de loonkloof tussen vrouwen en mannen. En we moeten hierbij rekening houden met het feit dat veel vrouwen zich tevreden moeten stellen met deeltijds werk.

De wet en de feiten

De wet schrijft voor dat binnen een onderneming voor voltijdse gelijkwaardige banen geen loonverschillen mogen bestaan tussen vrouwen en mannen. Dat zegt de wet, maar de feiten spreken dit tegen. Zelfs voor exact hetzelfde aantal werkuren verdienen vrouwen gemiddeld vijf procent minder dan hun mannelijke collega's. Dit is onaanvaardbaar.

De strijd voor loongelijkheid startte meer dan 50 jaar geleden met de staking van de 'femmes-machines' van FN Herstal en de strijd is nog niet gestreden. We geven er wel veel meer ruchtbaarheid aan door elk jaar de Dag voor Gelijk Loon v/m te organiseren. We voeren deze campagne nu al veertien jaar en mede hierdoor is de loonkloof in die tijd van 28 naar 20 procent teruggedrongen.

We kraaien zeker geen victorie. Integendeel, de laatste vier jaar is er geen vooruitgang

meer. De loonkloof v/m stagneert op 20 procent. Uiteraard kunnen we dit verklaren, maar dit betekent niet dat we het mogen aanvaarden. De loonkloof is te wijten aan de scheve werkverdeling tussen mannen en vrouwen. Die leidt tot 'horizontale discriminatie' en het glazen plafond dat vrouwen verhindert door te stoten tot leidinggevende functies, waardoor 'verticale discriminatie' ontstaat ... Jobaanbiedingen zijn zogezegd bestemd voor m/v, maar de banen met verantwoordelijkheid, hetgeen een loonverschil kan rechtvaardigen, zijn toch vaker op m dan op v gericht.

En de loonkloof vertaalt zich later in een pensioenloof, want deeltijds werk vertaalt zich in lagere pensioenen.

Olievlek

Op het terrein stellen we vast dat dit loonprobleem zich als een olievlek verspreidt en steeds meer alle werknemers treft, ongeacht geslacht. Arbeids- en loonvoorwaarden gaan erop achteruit. Er is geen algemene loonvoortgang en er is evenmin een inhaalbeweging ten voordele van vrouwen.

Deeltijdse banen winnen aan terrein, ook bij mannen. Tewerkstelling en lonen worden onzekerder. Hierbij komen nu flexi-jobs met flexi-loon en flexi-vakantiegeld van 9,88 euro bruto per uur, wat gelijk is aan het minimumloon.

De loonkloof speelt in de kaart van werkgevers. Ze gebruiken dezelfde term om de loonevolving te blokkeren of te vertragen

door onze lonen te vergelijken met die van onze buurlanden. De indexesprong en de beperkte loonmarge hebben de normale evolutie van onze lonen geblokkeerd.

De loonkloof door de loondegressiviteit tussen het minimumloon van jongeren van 21 jaar en dat van jongeren van 18 tot 20 jaar die we hadden weggewerkt, is opnieuw ingevoerd. Een jongere die begint te werken op 18 jaar, zal een bruto loon ontvangen dat 18 procent lager ligt. De netto compensatie is ten laste van de gemeenschap en opent geen sociale rechten (zoals pensioenen).

De werkgevers creëren ook een loonkloof door beroep te doen op gedetacheerde werknemers, met name in de sector van het wegtransport en de bouwsector.

Het deel waarop we recht hebben

De strijd voor loongelijkheid tussen vrouwen en mannen belangt niet enkel vrouwen aan. Alleen al vanuit het oogpunt van rechtvaardigheid en solidariteit gaat het ook mannen aan. Naast de inhaalbeweging belangt de strijd voor een waardig loon iedereen aan, zonder onderscheid van geslacht of nationaliteit. Loonverschillen, zoals die tussen mannen en vrouwen, of die in het nadeel zijn van jongere werknemers, of die het gevolg zijn van sociale dumping... zijn etterende wonden die dringend moeten geheeld worden, willen we niet afglijden naar nog meer ongelijkheid in onze samenleving.

We eisen voor iedereen een minimumloon van 14 euro per uur om een waardig leven te

kunnen leiden. Loonsverhogingen zijn een kwestie van rechtvaardigheid. Werknemers zagen de laatste jaren minder beloning voor hun productiviteitswinsten. Die beloning ging naar de kapitaalbezitters, de aandeelhouders, die ook nog op allerlei manieren belastingen ontduiken/ontwijken. Dit brengt de financiering van publieke diensten en van onze sociale bescherming in het gedrang.

Een minimumloon van 14 euro per uur moet werknemers in staat stellen de eindjes aan elkaar te knopen, maar het is ook vanuit economisch standpunt gerechtvaardigd. Door een stijgende koopkracht en dito binnenlandse vraag, neemt de economische activiteit in Europa toe, aangezien dat onvoldoende lukt via export buiten de Europese Unie.

We eisen een Europees minimumloon in combinatie met fiscale en sociale harmonisering om sociale dumping tussen lidstaten van een onvolmaakte Europese Unie te bestrijden.



Robert Verteneuil
Algemeen secretaris



Rudy De Leeuw
Voorzitter

U ALLROUND BESCHERMEN, DAAR STAAT GEEN PRIJS OP.

**KRIJG EEN HEEL JAAR DOOR ONS «ALL INCLUSIVE»
AUTOVERZEKERINGSPAKKET GRATIS!**

HET OMVAT DE:

- ✓ BESTUURDERSVERZEKERING
- ✓ PECHBIJSTAND
- ✓ REISBIJSTAND
- ✓ RECHTSBIJSTAND

U geniet hiervan bij afsluiting van een contract Burgerlijke Aansprakelijkheid en een MINI of MAXI Omnium contract tussen **01/01/2018 en 31/03/2018**.

TIJDELIJKE ACTIE!

MEER INFO OF EEN GRATIS VRIJBLIJVENDE OFFERTE?

Bel gratis 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 - Koningstraat 151, 1210 Brussel. Dit document is een reclamadocument 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/avuto of op eenvoudig verzoek aan een sales adviseur van ons contact center. De verzekeringsovereenkomst wordt aangegaan voor één jaar met mogelijkheid tot stilzittende verlenging. Bij eventuele klachten kunt u contact opnemen via 0800/49 494 met een sales adviseur van het contact center, uw bevoegde 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, Koningstraat 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 Meeûsquare 35 te 1000 Brussel), telefonisch 02 547 58 71 of per mail info@ombudsman.as.

ABVV
Samen sterk

actel
AFFINITY