

De Nieuwe Werker

ABVV

TWEEWEEKLIJKS MAGAZINE / 72^{STE} JAARGANG / NR. 3 / 17 FEBRUARI 2017 / ED. WEST-VLAANDEREN

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



Amper de helft van de Vlaamse werknemers heeft werkbaar werk. Alles moet steeds sneller, harder en flexibeler. Hoe zit dat bij jou?

dossier pag. **8 & 9**

Sociale dumping
Actie 24 maart

pag. **3**

Terug aan 't werk na ziekte
Nieuwe regels

pag. **5**

Edito
Goede voornemens?

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.

Info pensioenen

De regering-Michel rommelt met de pensioenen. De verhoging van de pensioenleeftijd en andere maatregelen van liberaal minister Bacquelaire maken de mensen boos maar ook onzeker over de concrete gevolgen. Wie precies wil weten hoe het zit met de pensioenen, kan de komende maanden terecht op één van de talrijke infomomenten die in de provincie Antwerpen georganiseerd worden door de socialistische beweging.

Wie zorgt er voor mijn pensioen?

Wil je weten wat de regering doet met jouw pensioen? Federaal Parlements lid Monica De Coninck licht de regeringsplannen kritisch door en schuift alternatieven naar voor. De pensioenavonden zijn een samenwerking tussen sp.a en De Voorzorg. Iedereen is welkom, oud én jong!

Datum	Uur	Adres
Di 21 februari	19u	Stabroek, lokaal Molenhoek, Binnenpad 50
Wo 22 februari	19u	Heist-op-den-Berg, CC Heist, Cultuurplein 1
Di 18 april	19.30u	Lier, De Colibrant, Deensestraat 6-7
Wo 19 april	19u	Essen, Volkshuis, Stationsstraat 134
Vr 28 april	19u	Balen, Volkshuis, Vaartstraat 54
Wo 31 mei	19u	Hulshout, De Vloeikens, Vloeikensstraat 12

Pensioen in zicht en nood aan informatie?

Vraag jij je ook af hoeveel pensioen je nog zal ontvangen? Hoeveel voordeliger het is om te blijven werken tot 65 jaar? Of je nog in aanmerking komt om vervroegd met pensioen te gaan? Of je moet blijven werken tot je 67ste? Een antwoord op je vragen krijg je tijdens de pensioeninfo's van De Voorzorg in samenwerking met S-Plus.

Datum	Uur	Adres
Wo 15 maart	14u-17u	Rijkevorsel, Bovenzaal DVZ, St. Luciestraat 27
Wo 15 maart	14u-17u	Geel, CC de Werft - Polyzaal, Werft 32
Do 16 maart	19u-22u	Lier, Karthuizershof, Kartuizersvest 55-57
Do 16 maart	14u-17u	Bornem, Zaal Hemelhof - kantine basket, Hingenesteenweg 13
Vr 17 maart	19u-22u	Hoevenen, Zaal JOS, Kerkstraat 89
Za 18 maart	14u-17u	Mol, Zaal Volkshuis, Rozenberg 115
Ma 20 maart	14u-17u	Duffel, Zaal Forum, Handelsstraat 33
Di 21 maart	14u-17u	Ekeren, Ontmoetingslokaal Chalet, Ferdinand Verbieststraat 54
Di 21 maart	14u-17u	Herentals, Zaal 't Hof - Tuinzaal (CC Het Schaliken), Grote Markt 41
Wo 22 maart	14u-17u	Willebroek, Volkshuis - zaal de Roos, A Van Landeghemstraat 47
Do 23 maart	14u-17u	Schoten, DC Cogelshof, Deuzeldlaan 49
Ma 27 maart	14u-17u	Deurne, DC Bosuil, Bosuil 160
Ma 27 maart	14u-17u	Wijnegem, CC Wijnegem - Conferentiezaal, Turnhoutsebaan 199



Deelnemen aan de pensioeninfo's is gratis. Ook wie geen lid is van de socialistische mutualiteit is welkom. Tijdens en na de uiteenzetting kan je vragen stellen. Je krijgt een gratis brochure met alle informatie over het pensioen en je kan een raming van jouw toekomstig pensioenbedrag aanvragen die later per post of mail wordt bezorgd. Loop niet het risico geld te verliezen door je niet tijdig en niet goed te informeren!

→ Inschrijven?

Bel naar 03 285 43 36 of e-mail naar s-plus.304@devoorzorg.be

→ Meer info?

Bel 03 285 44 42 of e-mail naar pensioeninfo.304@devoorzorg.be

VACATURE

ABVV
Regio Antwerpen

HET ABVV-REGIO ANTWERPEN ZOEKT
VOOR ZIJN PERSONEELSDIENST:

EEN ASSISTENT PERSONEELSZAKEN (M/V)

Meer informatie over deze vacature vind je op www.abvv-regio-antwerpen.be.
Je sollicitatiebrief bereikt ons ten laatste op 6 maart 2017.

Je stuurt je brief naar:

Dirk Schoeters, algemeen secretaris, ABVV-regio Antwerpen,
Ommeganckstraat 35, 2018 Antwerpen.
Of per mail naar vacature@abvv.be.

Sollicitatietips nodig?

Solliciteren kan een heuse opdracht zijn. Een goed cv opstellen of een aangepaste motivatiebrief schrijven is niet zo eenvoudig als het lijkt. Zeker als het de eerste keer is dat je solliciteert of het erg lang geleden is, ondervinden veel werkzoekenden hier moeilijkheden mee.

We helpen je graag op weg met een paar tips!

- Het allereerste contact is heel belangrijk, want vanaf de eerste stap word je beoordeeld. Zorg dus voor een goede eerste indruk. Dit doe je niet alleen tijdens een gesprek maar ook al in alle communicatie die eraan vooraf gaat. Let op voor schrijffouten in je brief of cv. Zorg ervoor dat je e-mailadres en je voicemail professioneel zijn. Verwijder ongepaste foto's van je Facebook-profiel.
- Elke nieuwe sollicitatie vraagt een aangepast cv. Benoem bij je werkervaring vooral die taken die relevant zijn voor de functie waarvoor je solliciteert.
- Een goede motivatiebrief is een korte brief die het belangrijkste uit je cv samenvat en bondig vertelt waarom je cv aansluit bij de vacature. Vertel niet gewoon je verhaal, maar stel je in de plaats van de werkgever. Welke info is voor hem belangrijk? Bekijk

de vacature nog eens goed als je de motivatiebrief schrijft. Vergeet bovendien niet te vertellen wat je aanspreekt in de functie en het bedrijf.

- Mag je op sollicitatiegesprek? Bereid je dan voor op vragen over je motivatie voor de job, jouw sterke punten en relevante ervaringen. Zorg bovendien dat je over voldoende informatie beschikt over het bedrijf en de producten of diensten die zij leveren. De website van het bedrijf is een belangrijke bron van informatie.
- Meer dan de helft van de vacatures verschijnt nooit in de krant, op het internet of op vacaturesites, maar wordt via-gevoerd. Vertel je familie, vrienden, burens en kennissen dus zeker dat je werk zoekt. Ook je netwerk op sociale media kan hierin een rol spelen.

Ook de loopbaanconsulenten van het ABVV staan klaar om je te helpen!

Hoe maak je een goede cv en motivatiebrief? Hoe bereid je je voor op een sollicitatiegesprek? Hoe slim solliciteren met sociale media? Wil je graag dat iemand je hier informatie over geeft? Of laat je graag je cv of sollicitatiebrief eens nalezen? Neem dan contact op met een van de loopbaanconsulenten!



Maak een afspraak bij onze loopbaanconsulenten:

Regio Antwerpen: 03 220 66 44 of loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

Regio Mechelen: 015 29 90 25 of pascale.debeaune@abvv.be

Regio Kempen: 014 40 03 30 of johan.decubber@abvv.be

DeliverBOOOO?



Iedereen heeft wel van die 'Lazy Sundays' (of Tuesdays, of Thursdays ...) waar je niet echt aan koken toe komt, en je liever iets bestelt. Er is de typische pizzeria of pita in de buurt die met brommertjes aan soms wat minder verantwoordelijke snelheid door het lokale verkeer zoeven om die welverdiende maaltijd warm aan je deur te leveren.

Sinds kort kan het ook anders. Op je smartphone kun je via een fancy applicatie maaltijden van de meest trendy restaurants aan je voordeur laten leveren. Milieuvriendelijk en puur op kracht van menselijke fietsarbeid in een volledig reflecterende tenue, worden deze luxueuzere maaltijden aan huis geleverd. Bestellen, betalen en je warme hap live volgen op een interactieve kaart kan allemaal in de app - menselijk contact met de koerier is optioneel. In wat voor een mooie tijd leven we toch!

Maar is dit steeds populairder wordend koerierbedrijf wel zo 'clean' als de app laat uitschijnen?

De koeriers werken voor eigen rekening. Door de bril van het bedrijf betekent dit dat onze koeriers eigenlijk normaal tewerkgestelde mensen zijn die na hun uren

graag fietsen en daar een centje mee kunnen bijverdienen, volledig flexibel en aangepast aan de levensstijl van elke koerier. Kortom, jonge urban fietsliefhebbers die als hobby op hun designfiets door de stad fietsen, en nu na hun werkdag of op hun vrije dag nog een centje kunnen bijverdienen. En dit aan 13 euro per uur, volgens het koerierbedrijf.

Maar achter hun hippe imago schuilt soms een heel andere realiteit. Onze jonge koeriers zijn dan wel 'self-employed' en kunnen zagezegd bijklussen wanneer het hen uitkomt, toch is de realiteit minder rooskleurig dan we verwachten. Zo kunnen eenzijdig de vergoedingen per levering worden verlaagd, kunnen de werkuren willekeurig worden bepaald en verlies je voordelen als je reactietijd op mogelijke leveringen te traag is. Ook die 13 euro per uur is zeer optimistisch geschat. Enkel als de koerier alle extra premies binnenhaalt, zoals minstens drie leveringen per uur (+ 1,50 euro) en minstens vijftig leveringen in de laatste vijftien uur (+ 25 euro), komt het loon in de buurt van dit bedrag. Fooien zijn niet verplicht, en doordat je via de app betaalt zijn die er ook vaak gewoon niet.

Zelfs de meest afgetrainde en competitie-lustige fietskoeriers verdient in een goede maand iets van een 1.400 euro. Die competitie is niet te onderschatten: intussen telt Brussel al zo'n kleine 2.000 fietskoeriers!

Fietsen door weer en wind in ons zeer fietsvriendelijke Brussel, het koerierbedrijf kent de arbeidsomstandigheden van de koeriers waarschijnlijk wel. En voorziet dan hopelijk, naast hun marketinggerichte reflecterende tenues, ook wel in fietsmateriaal. Neen, toch niet! De aankoop, het onderhoud en herstel van de fiets zijn volledig voor rekening van de koerier. Als hij of zij een ongeval heeft tijdens een levering, is het ook brute pech. Het bedrijf biedt geen volledige verzekering. Kwatongen zouden zelfs beweren dat de koerier de verloren maaltijd bij zo'n ongeval dan ook maar best terugbetaalt, met interest!

Zoals te verwachten zijn ziektes, zelfs beroepsziekten zoals een overbelaste knie, niet vanzelfsprekend gedekt. Aangezien dit 'zelfstandigen' zijn, bouwen ze geen sociale rechten op. En bij stopzetting van hun activiteit is er geen werkloosheidsuitkering.

Nochtans bestaat er een paritair comité voor

koeriers, 140.03. Dus enkel vragen aan onze koerierbedrijven om deze arbeidsvoorwaarden toe te passen, zou al voor een hele verbetering zorgen. Onze eigen BTB-centrale lanceert daarom een actie die specifiek gericht is op deze koeriers.

Indien onze koerierbedrijven weigeren om ook maar stappen te zetten in de richting van een betere bescherming van hun koeriers, kunnen we altijd kijken naar onze Britse vrienden. Daar hebben de fietsers van het bedrijf Deliveroo zes dagen gestaakt naar aanleiding van het eenzijdig verlagen van de vergoedingen. Iedereen weet dat de vakbond altijd eerst de weg van de dialoog bewandelt, maar als de overzijde niet wil luisteren ...

We weten hoe gevoelig consumentenbedrijven zijn voor de publieke opinie. Dus als we deze lelijke werkelijkheid achter de reflecterende fietsers actief verspreiden in onze kennissenkring, verandert er misschien wel iets.

ABVV-Jongeren Brussel



ABVV-partner in vrije tijd

Bitmappers

Vrijdag 17 februari:

De toekomst van computersoftware

Gaan onze harde schijven 'elders' dan thuis draaien en hebben we thuis dan genoeg aan een terminal? Cloudopslag: iedereen praat erover maar het kan lastig zijn om een goede cloudoplossing te vinden die bij jouw situatie past. Software: is de tijd van het 'kopen' van een licentie voorbij en gaan we onze programma's en apps online moeten huren en gebruiken? Veiligheid: zullen onze familie-kiekjes, onze documenten en reisverslagen niet verloren gaan? Wij nodigden Dorien en Maarten van Microsoft Benelux uit om ons op weg te helpen tussen de wolken en vooral om antwoorden te geven. Om 20.15 uur in het VOC, Rodenbachstraat 18, Hasselt.

't Cabaljon

Zondag 5 maart:

25ste Eetfestijn

Je kunt kiezen tussen de volgende menu's: mosselen (€ 17), zalmschotel (€ 15), vispasta (€ 14), halve haan (€ 11), goulash (€ 11), vegetarische schotel (€ 11). Voor kinderen zijn er de volgende menu's: mosselen (€ 8), goulash (€ 6), hamburger (€ 5) en verschillende soorten desserts. In zaal Lentedreef in Houthalen-Oost en van 11.30 tot 14 uur. Of van 16 tot 20 uur. 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).

Carpe Diem

Zaterdag 11 maart:

Koffiebranderij Gulden Tas

De Gulden tas is de kleinste koffiebranderij van het land. Hier mogen we het koffieverhaal ontdekken van struik tot tas en krijgen we een demonstratie koffiebranden. Een bezoek aan de Gulden Tas is een echt zintuiglijk feest! Maximum zeven personen! Afspraak om 9 uur op de parking van de Limburghal in Genk of

ter plaatse (Nieuwstadstraat 9, Bree) om 9.30 uur. Einde om 11 uur. Inschrijven vóór 25 februari! Prijs € 2 per persoon. Voor meer info en inschrijvingen voor activiteiten van Carpe Diem: wasil.tokarek@gmail.com of 011 52 35 36 (liefst na 18 uur).

Linx+ Tongeren

Dinsdag 14 maart:

Zuiderse avond

Om 18.30 uur in zaal Volksontwikkeling, ekerstraat 59, Tongeren. Heerlijk smullen van spaghetti of lasagne. Voor meer info kun je terecht bij Ivo Huybrechts (ivo.huybrechts@telenet.be of 0479 54 15 74).

Carpe Diem

Woensdag 15 tot vrijdag 24 maart:

10-daagse Vayamundo Oostende

Naar goede gewoonte gaan we naar Vayamundo en logeren daar in een luxueuze kamer of in een ruim appartement. Het is een tiendaagse in vol pension en je dranken zijn tijdens de maaltijden inbegrepen. Een extra warme maaltijd is ook voorzien op de dag van aankomst. We brengen samen een bezoek aan de Parfum-O-Theek. Afspraak om 9 uur aan het station in Genk en met trein en tram naar Oostende. Inschrijven vóór woensdag 1 maart! Prijs 555 euro per persoon in dubbel, single supplement. Voor meer info en inschrijvingen voor activiteiten van Carpe Diem: wasil.tokarek@gmail.com of 011 52 35 36 (liefst na 18 uur).



■ Zuiderse avond in Tongeren

Loopbaanadvies

Infosessie 'Werkloos, wat nu'

30.03.2017 om 9.00u te ABVV, Gouverneur Roppesingel 55, 3500 Hasselt

Infosessie 'Werken met de VDAB-tools'

09.03.2017 om 13.00u te ABVV, Gouverneur Roppesingel 55, 3500 Hasselt

16.03.2017 om 13.30u te ABVV, Genutstraat 8, 3740 Bilzen

16.03.2017 om 13.30u te ABVV, Rode Kruislaan 5, 3530 Houthalen

06.04.2017 om 13.00u te ABVV, Gouverneur Roppesingel 55, 3500 Hasselt

20.04.2017 om 13.30u te ABVV, Genutstraat 8, 3740 Bilzen

20.04.2017 om 13.30u te ABVV, Rode Kruislaan 5, 3530 Houthalen

Individuele gesprekken voor werkzoekenden en werknemers.

- Zoek je werk?
- Vragen over opleiding?
- Hulp nodig bij (online) solliciteren?

Altijd mogelijk na afspraak op één van onze zittingen in jouw regio : Hasselt, Lommel, Maaseik, Genk, Bilzen, Sint Truiden, Beringen en Houthalen.

Interesse?

Stuur onderstaande invulstrook terug naar Loopbaanconsulenten, Gouverneur Roppesingel 55, 3500 Hasselt of geef het strookje af in jou ABVV-kantoor.

Mailen mag naar loopbaanconsulent.limburg@abvv.be

In Vulstrook (invullen in blokletters)

Naam en voornaam:

Adres:

Telefoonnummer:

Geboortedatum:

E-mail:

Ik heb interesse en schrijf me in voor (= verplicht!):

- "Werkloos, wat nu" op 30.03.2017 te Hasselt
- "Werken met de VDAB-tools" op 09.03.2017 te Hasselt
- "Werken met de VDAB-tools" op 16.03.2017 te Houthalen
- "Werken met de VDAB-tools" op 16.03.2017 te Bilzen
- "Werken met de VDAB-tools" op 06.04.2017 te Hasselt
- "Werken met de VDAB-tools" op 20.04.2017 te Houthalen
- "Werken met de VDAB-tools" op 20.04.2017 te Bilzen
- Een vrijblijvende afspraak met een loopbaanconsulente

Inge Houben en Suzy Vermierdt

011 28 71 51 of 011 28 71 49

loopbaanconsulent.limburg@abvv.be



Jobloket geeft werkzoekende jongeren een duwtje in de juiste richting

Eindelijk is daar die laatste schoolbel. Maar wat nu? Je bent jong en je wilt wat, maar hoe vind je een job die je ligt? Hoe zit het nu met die wachttijd? Wat moet er in mijn cv staan? Hoe beheer ik mijn dossier bij de VDAB? Veel jongeren zien door het bos de bomen niet meer. Het Jobloket van het ABVV begeleidt jongeren in hun zoektocht naar werk en de loopbaanconsulenten maken je wegwijs en geven je het nodige duwtje in de rug.

De Nieuwe Werker sprak met Julie van Welden, coördinator dienst loopbaanadvies van ABVV Oost-Vlaanderen, en met Sofie D'hooge, loopbaanconsulent.

Wat doen jullie precies?

Julie: "Jongeren tussen 18 en 25 die drie maanden onafgebroken werkloos zijn, krijgen van ons een brief. Hierin nodigen we ze uit om ons Jobloket te contacteren zodat wij op zoek kunnen naar gepaste vacatures. Ze worden ook uitgenodigd voor een gesprek met de loopbaanconsulent. Tijdens dit gesprek geven we tips bij het schrijven van een cv en een sollicitatiebrief. We helpen bij het op punt stellen van het dossier bij de VDAB. Dit is individuele ondersteuning op maat van de jongere. Dit eerste gesprek kan leiden tot een traject waarbij er voor een bepaalde periode ondersteuning wordt geboden aan de jongere."

Sofie: "We nodigen de jongeren ook uit voor een infosessie over het digitaal beheer van het VDAB-dossier, want dit is heel belangrijk geworden in je zoektocht naar werk en om je rechten op te bouwen en te behouden."

Vertel eens wat meer over het Jobloket?

J: "De jongere wordt uitgenodigd om een enquête in te vullen. Dit is een soort van cv. Op basis hiervan gaat de loopbaanconsulent op zoek naar gerichte vacatures. Wekelijks krijgt de jongere die dan per post of per mail toegestuurd. 23 procent van de jongeren die de enquête invullen, geraken door onze vacatures aan een job. Dit is toch geen slecht resultaat tot nu toe."

Is dit niet overbodig?

Kun je hiervoor niet gewoon bij de VDAB terecht?

S: "Wij beschikken over een specifieke databank van vacatures die vaak niet verschijnen in de databank van de VDAB. Door ons netwerk van bedrijven en centrales hebben wij vaak weet van vacatures die je zelf niet makkelijk zult vinden."

"De VDAB heeft ook niet zo'n specifieke, individuele begeleiding als het ABVV. Wij bieden individueel loopbaanadvies, op maat van de jongere. De loopbaanondersteuning bij de VDAB wordt ook vaak doorgeschoven naar commerciële outplacement-bedrijven die geen individuele benadering hanteren, die niet uitgaan van de specifieke wensen van de



jongere. Bij hen kom je niet te weten hoe je sociale rechten opbouwt of hoe je je uitkering behoudt. Wij zien het ruimer. Wij kijken naar het totaalpakket, naar de sociale positie van de jongere in de maatschappij."

Kun je dit staven met wat voorbeelden?

S: "Sommige jongeren doen uitsluitend interimwerk. Ik pols of ze zich wel goed voelen bij dit onzekere statuut en kijk samen met hen of ze eens niet iets anders kunnen proberen met meer kans op zekerheid. Ook probeer ik jongeren wat inzicht bij te brengen in de sociale zekerheidsprincipes. Zo leg ik hen uit dat de werkloosheidskuitkering een verzekering is die je zelf opbouwt. Dat een uitkering wordt opgebouwd op basis van je vorige loon."

"Bovendien weten wij hoe de VDAB werkt. Hoe de RVA reglementering in elkaar zit. We hebben contacten met bedrijven via de centrales en we hebben weet van vacatures bij die bedrijven. Reden genoeg dus voor jongeren om ons te contacteren."

Bieden jullie ook wettelijke bescherming aan de jongere?

S: "Zeker. Als een jongere in de problemen komt met de RVA, kan onze dienst sociaal recht hem bijstaan. Heeft de jongere problemen binnen zijn bedrijf, dan kunnen wij hem in contact brengen met zijn centrale."

Is het Jobloket voor jongeren de eerste keer dat ze met de vakbond in aanraking komen?

J: "Nee hoor. We starten daar al veel vroeger mee. Vanaf 15 jaar kunnen jongeren gratis lid worden van het ABVV. We bieden ook sterke ondersteuning voor jobstudenten. Aan de laatstejaars van het secundair onderwijs geven wij ook schoolverlaterslessen, waarbij de jongeren al heel wat te weten komen over wat hen te doen staat nadat zij afstuderen. Zo hebben we vorig jaar in Oost-Vlaanderen 700 jongeren bereikt."

Bedankt voor dit gesprek. We hopen dat nog veel jongeren de weg naar jullie dienst vinden, want jullie kunnen echt wel het verschil maken.

TTIP-vrij ABVV-gebouw



Sinds 2013 onderhandelt de Europese Unie met de Verenigde Staten over een vrijhandelsverdrag met de naam TTIP (Transatlantic Trade and Investment Partnership), met als bedoeling het vrije verkeer van goederen eenvoudiger te maken én flink te laten toenemen.

Het probleem is dat de grote industriële lobby's aan tafel zijn gaan zitten met de politieke onderhandelaars. Zij mogen dus meepraten over toekomstige normen op gebied van arbeid, milieu, dierenbescherming, privacy en consumentenrechten. Die onderhandelingen zijn weinig transparant.

Van een democratisch proces waarbij burgers inspraak hebben is hier geen sprake. De onderhandelingen worden gevoerd door niet verkozen ambtenaren. Pas op het einde, als de plannen klaarliggen, mag het Europees parlement het complete voorstel in één keer goed- of afkeuren.

Economische belangen mogen nooit primeren op rechten en belangen van werknemers én consumenten, noch op milieu en dierenwelzijn, noch op privacy. Democratische controle op deze aangelegenheden moet steeds mogelijk blijven.

Daarom vragen wij de onmiddellijke stopzetting van de TTIP-onderhandelingen.

Jo De Mey
Voorzitter Regionale Raad ABVV Aalst



UITNODIGING

Opening nieuw kantoor in Tielt

Om de leden nog beter te dienen, verhuist ABVV in Tielt!

Wij nodigen jou en je familie bij deze uit op de officiële opening van het kantoor in Tielt. Je bent welkom op vrijdag 24 februari vanaf 9 uur tot 16 uur om het nieuwe kantoor helemaal te ontdekken.

Adres: Steenstraat 2, Tielt

Je kunt je aanwezigheid bevestigen bij prov.sec@abvv-wvl.be of via 056 26 82 79. We hopen je te mogen verwelkomen!

ABVV
West-Vlaanderen

Erik Van Deursen
Provinciaal secretaris

Erwin Verheye
Algemene centrale

Danny Doolaeghe
Regioverantwoordelijke WLH

WERKLOOSHEID WIST JE DAT...

Alleen als ik ... mijn dopkaart juist invul!

Als je door je baas afgedankt wordt, of je komt van school en je vindt niet direct werk, én je voldoet aan alle (soms ingewikkelde) voorwaarden, dan heb je recht op doggeld.

Dat doggeld krijg je tot je (opnieuw) aan de slag kunt in een (andere) job.

Alleen: dat doggeld krijg je niet zomaar. Je moet ook goed voor je dopkaart zorgen.

Eerste regel: je moet je dopkaart altijd bij je hebben. Van de eerste dag dat je werkloos bent in die maand tot de laatste dag van die maand. Je mag dus je dopkaart niet bij ons indienen voor die maand ten einde is. Doe je dat wel, dan is dat je eigen verantwoordelijkheid. Want: als een controleur van de RVA je daarom vraagt - om het even waar dat gebeurt - moet je je dopkaart van de lopende maand kunnen tonen. Zorg ervoor dat je die altijd bij je hebt en dat je naam en adres erop staan. En ook de maand waarover het gaat (bv: februari 2017). Een kaart zonder naam en adres of een kaart zonder maand is voor de RVA hetzelfde als geen kaart.

Kun je je kaart van de lopende maand niet tonen aan de controleur van de RVA, dan kan de RVA je een deel van je doggeld terugvragen en je ook voor de toekomst voor een

aantal weken of maanden zonder doggeld zetten. Tweede regel: als je op een bepaalde dag niet werkloos bent, moet je dat vooraf invullen op je dopkaart. Hoe dat moet, staat op de kaart zelf. Kort samengevat: voor iedere dag dat je werkt, moet je het vakje voor die dag vooraf zwart maken. Voor iedere dag dat je ziek bent, moet je vooraf een 'Z' invullen. Voor iedere dag waarop je vakantie neemt, moet je vooraf een 'V' zetten. Vergeet zeker niet de vakjes zwart te maken van de dagen waarop je werkt. Ook als dat via interim is! En ook als je een tijdje werkloos geweest bent en in de loop van de maand opnieuw aan het werk gaat, moet je alle dagen waarop je werkt op je dopkaart zwart maken tot het einde van de maand.

Let op: de RVA vergelijkt jouw dopkaart altijd met de aangiftes van tewerkstelling die iedere werkgever verplicht is te doen. En ook met de bestanden van de ziekenkassen, zelfstandigen ... Vul je je kaart niet (of niet juist) in, dan kan de RVA ook hiervoor een deel van je doggeld terugvragen en je voor een aantal weken of maanden in de toekomst zonder doggeld zetten.

Let ook op: er bestaan verschillende soorten dopkaarten en -formulieren (voor verschillende soorten werklozen). Bijvoorbeeld het formulier C3-deeltijds voor wie deeltijds aan de slag is. Of het formulier C3.2A voor tijdelijk werklozen. Die moeten op verschillende manieren ingevuld

worden. En er bestaan ook verschillende kleuren van dopkaarten.

Sommige werklozen moeten geen dopkaart meer bij zich hebben, maar dat zijn uitzonderingen. Denk niet dat jij daar ook bij hoort omdat je buurman of vroegere collega geen dopkaart meer moet hebben. Informeer je vooraf bij onze werkloosheidsdienst. Want ook hier geldt: als je verkeerd gedacht hebt, en je hebt geen dopkaart bij terwijl dat wel moest, ben jij het slachtoffer. En dat kan je geld kosten.

Heb je een bijberoep? Dan is het nog iets ingewikkelder. Informeer daarom altijd vooraf bij onze werkloosheidsdienst hoe je je dopkaart moet invullen. Zorg er zeker voor dat je bijberoep tijdig (= vooraf) aangegeven is.

Vergeet niet je stempelkaart te ondertekenen vooraleer je die op het einde van de maand bij ons binnenbrengt.

Als volledig werkloze kun je ondertussen ook kiezen voor een elektronische stempelkaart EC3 in plaats van een papieren kaart. Geïnteresseerd? Kom dan zeker langs bij onze dienst werkloosheid. Zij informeren je én helpen je op weg als je ervoor kiest om 'online' te stempelen. Dat verandert niets aan de wijze waarop je je kaart moet invullen. Op je elektronische kaart vul je hetzelfde in als op je papieren kaart.

VACATURE

ABVV
West-Vlaanderen **ZOEKT:**

Dossierbeheerder personeelsdienst (m/v)

voor de volledige loonberekening, loonadministratie en verwerking van de personeelsadministratie.

Profiel

Je hebt een bachelor sociaal adviseur, payroll-adviseur of ervaring in de functie van dossierbeheerder payroll-loonadministratie.

Kennis

- Grondige kennis sociale wetgeving en individueel arbeidsrecht
- Grondige kennis personeelsadministratie
- Grondige kennis bedrijfsvoorheffing
- Grondige kennis tewerkstellingsmaatregelen
- Grondige kennis van de software voor loonberekening en tijdsregistratie
- Goede kennis courante informaticatoepassingen
- Grondige kennis Nederlands, mondeling en schriftelijk

Vaardigheden

- Analytisch redeneervermogen
- Administratieve vaardigheden
- Prioriteiten leggen
- Werken met deadlines

Attitudes

- Je denkt en werkt proactief
- Je bent accuraat en nauwkeurig
- Je kunt zelfstandig werken
- Je bent discreet
- Je bent flexibel en stressbestendig
- Je bent leergierig

Je hebt een rijbewijs B en beschikt over een wagen 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.

Taken

- Je staat in voor de loonberekening en de loonadministratie
- Je doet de RSZ-aangifte en de volledige RSZ-verwerking
- Je staat in voor de personeelsadministratie (opmaken contracten en diverse sociale documenten)
- Je doet de verwerking van de tijdsregistratie van de medewerkers
- Je houdt je kennis m.b.t. tot de relevante wetgevingen up-to-date

Ons aanbod

- Halftijds contract van onbepaalde duur, met mogelijkheid op voltijds contract in de toekomst
- Flexibele uren
- Goed loon en extralegale voordelen
- Goede werksfeer in een dynamische organisatie
- Mogelijkheden tot het volgen van opleidingen
- Werkgebied: West-Vlaanderen – standplaats Kortrijk

Interesse?

Stuur je gemotiveerde sollicitatie met cv tegen uiterlijk 28 februari 2017 naar: ABVV West-Vlaanderen, t.a.v. Brenda Deleye, Conservatoriumplein 9, 8500 Kortrijk

Of per e-mail naar brenda.deleye@abvv-wvl.be

De geselecteerde kandidaten dienen vergelijkende testen af te leggen. ABVV West-Vlaanderen streeft naar een multicultureel en divers personeelsbestand.

■ STOP SOCIALE DUMPING

Gelijk loon voor gelijk werk!

Onerlijke concurrentie brengt de jobs, de lonen en de veiligheid van alle werknemers in gevaar. Belgische werknemers worden opzij gezet, buitenlandse werknemers worden uitgebuit. We willen kortdate maatregelen van de Belgische regering en van de Europese Unie. We zetten onze eisen kracht bij met een actie in Brussel op 24 maart 2017.

Het probleem is niet dat buitenlandse werknemers bij ons komen werken. Het probleem is dat de rechten van deze werknemers massaal omzeild en fors met de voeten getreden worden. De uitbuiting is enorm: de wettelijk bepaalde lonen worden niet betaald, laat staan de overuren en de sociale bijdragen, de buitenlandse werknemers moeten ongebreideld overuren kloppen en in mensonwaardige omstandigheden leven. Dat kunnen en mogen we niet laten gebeuren. Deze 'moderne slavernij' moet stoppen.

Sociale dumping

- is onmenselijk voor de uitgebuite werknemers
- is oneerlijke concurrentie voor werknemers en werkgevers die de regels wél volgen
- kost duizenden jobs en bedreigt hele sectoren

- betekent een pak minder opbrengsten voor de sociale zekerheid

Europa is niet het wilde westen. Er bestaat heel wat wetgeving ter zake. Maar die regels zijn vaag en daarom blijft sociale dumping in de grijze zone ongestraft. En de regels staan in functie van de vrije markt, van de concurrentie, van het winstbejag.

Europa is dus medeplichtig is aan deze wantoestanden. Toch ligt de oplossing in méér Europa.

Onze eisen

- Verscherp de wetgeving en versterk de inspectiediensten.
- Voor iedereen dezelfde degelijke loonvoorwaarden en sociale bescherming.
- Zorg voor gelijke behandeling van alle Europese werknemers. Ongeacht waar ze tewerkgesteld zijn. Elke Europese werknemer heeft recht op fatsoenlijke werk-omstandigheden, een stabiel inkomen, een waardig bestaan.
- Maak van de strijd tegen sociale dumping een absolute prioriteit. Op Belgisch én Europees niveau.
- Geef mensenrechten en sociale grondrechten voorrang op de markt en de economische vrijheden. Regels zijn er om

werknemers te beschermen, niet om de winsten en de macht van bedrijven te vergroten.

De komende weken zal je in De Nieuwe Werker nog veel lezen over sociale dumping. Alle sectoren kampen immers met dit 'fenomeen'.

Lees alvast in dit nummer meer over sociale dumping

- in de transportsector op pag. 6
- in de metaalsector op pag. 7
- in de dienstensectoren op pag. 13

Gelijk loon voor gelijk werk!

We laten onze stem horen tot in het Europees Parlement.
Actie op vrijdag 24 maart 2017
1 lu - Luxemburgplein* - Brussel

*Onder voorbehoud. We houden je op de hoogte via dit ledenblad, onze website en sociale media.

Volg het ABVV op Instagram!

We zijn als vakbond actief op sociale media. We tweeten, sharen en liken #vullenbak. Volg jij ons al op Instagram? Sinds een tijdje zijn wij namelijk ook daar te vinden. Je kunt ons volgen via @vakbond.abvv en wanneer jij jouw foto's tagt met #jijverdientbeter of #samensterk, dan weet je zeker dat wij jouw foto's te zien krijgen.



VACATURES

FEDERAAL ABVV WERFT AAN

voor de Informaticedienst:

Middleware Developer (m/v)

Meer info op www.abvv.be/middleware-developer

Java Developer (m/v)

Meer info op www.abvv.be/java-developer

3 IT-Analist Programmeurs (m/v)

Meer info op www.abvv.be/3-it-analist-programmeurs

System Engineer (m/v)

Meer info op www.abvv.be/system-engineer

Solliciteren vóór 10 maart 2017.

Sollicitaties met cv en motivatiebrief richten aan: Federaal ABVV, Christine Bartholomi, Administratief Directeur, Hoogstraat 42, 1000 Brussel, aanwervingen@abvv.be.

Je vakbond ABVV online
www.abvv.be - www.vlaamsabvv.be



vakbondABVV



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



@vakbondABVV



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



vakbond.abvv



Fotografiewedstrijd Bewogen Fotografen



Jaarlijks organiseert Linx+ een fotografiewedstrijd met een uitgesproken sociaal thema voor 'Bewogen Fotografen'. Voor 2017 worden deelnemers gevraagd in beeld te brengen wat hen "onderweg" beklijft.

Ben je bezig met fotografie? En tracht je dagelijkse gebeurtenissen en maatschappelijke uitdagingen in één beeld te vatten? Dan is deze fotografiewedstrijd zeker iets voor jou! Ook dit jaar vallen er weer heel wat prijzen te winnen. De sterkste foto's krijgen een plek in onze maandkalender.

Meer info en inschrijven via:

www.bewogenfotografen.be – info@linxplus.be – 02 289 01 80

Mechelen Anders Bekeken

Maak kennis met de stad van de 'Maneblussers' en kom onder andere te weten wie Mechelen in de 'fik' stak, wat 'biezenvlechters' deden en wat het verhaal van niet zo vrome begijnen inhoudt.

De wandeling start aan het Station van Mechelen en eindigt aan de Dossinkazerne, van waaruit meer dan 25.000 Joden werden gedeporteerd tijdens WOII.

Afspraak op zaterdag 25 maart in de stationshal van Mechelen. De wandeling start stipt om 10u. Deelnameprijs: 5 euro

Meer info en inschrijven via:

www.linxplus.be – info@linxplus.be – 02 289 01 80



Op **zaterdag 18 maart** stelt Joost Vandommele zijn boek **Gent, een bakermat van democratie en socialisme** voor in **Ons Huis** te **Gent**. U bent **vanaf 10u** welkom in de Fernandez-zaal (ingang langs de Meersenijsstraat).

Inschrijven is verplicht, en wel vóór 10 maart via: www.linxplus.be, info@linxplus.be of 02 289 01 81.

440 pagina's sociale geschiedenis van de middeleeuwen tot 1918 geschreven door Joost Vandommele met arbeid(er)sgedichten van René De Clercq.

Het boek is te bestellen bij Linx+ voor de prijs van €25 + verzendkosten.



Watteestraat 10 te 1000 Brussel
www.linxplus.be | info@linxplus.be | 02 289 01 81



Fontainasplein 9-11 te 1000 Brussel
www.acod-spoor.be

Ben je op zoek naar werk en vind je solliciteren moeilijk?



"Ik heb de cursus sollicitatietraining gevolgd en ik heb geleerd dat ik me goed kan voorbereiden op een gesprek. Ik vind het nog altijd spannend, maar het schrikt me niet meer af."

"Schrijven is niet mijn talent, laat staan het schrijven van een motivatiebrief. Door de cursus sollicitatietraining weet ik wat de inhoud en vorm van een motivatiebrief hoort te zijn. Dat maakt het veel gemakkelijker."

De werklozenwerking van het ABVV (Vorming & Actie voor werklozen) zet je op de goede weg, reikt je extra tips en tricks aan. Want solliciteren kan je leren.

Wat leer je in een sollicitatietraining?

Tijdens onze sollicitatietrainingen leren we je vacatures opzoeken. Ook het opstellen van een overtuigend cv en het schrijven van een gemotiveerde sollicitatiebrief komt aan bod. Met de nodige tips en praktische oefeningen leren we je tenslotte hoe je een goed sollicitatiegesprek moet voeren.

De training neemt **acht voormiddagen** (werklozenwerking Antwerpen), of **zeven halve dagen** (werklozenwerking Limburg) in beslag.

Enkel een sollicitatieopfrissing nodig?

Ook dit is mogelijk. Kom naar één van de workshops 'solliciteren' in Limburg of in West-Vlaanderen.

Tijdens een workshop van een halve dag ontdek je hoe je succesvoller kan solliciteren en hoe je ervoor kan zorgen dat jouw sollicitatiebrief en cv goed opvallen tussen de vele andere kandidaturen. Je oefent het sollicitatiegesprek en leert hoe je een goede indruk kan maken op de werkgever.

Inschrijven

Onze trainingen en workshops gaan door in groep. Zo leer je ook van de ervaringen van andere werkzoekenden. Vooraf inschrijven is noodzakelijk. Contacteer hiervoor één van onze medewerkers:

- **Antwerpen:** adviespunt.antwerpen@abvv.be, 03 220 66 13
- **Limburg:** Wendy.Molemans@abvv.be, 011 28 71 40
- **Regio Kortrijk-Menen:** Rik.Holvoet@abvv-wvl.be, 056 24 05 51
- **Regio Ieper-Roeselare:** Annelies.Depoortere@abvv-wvl.be, 051 26 00 91
- **Regio Brugge-Oostende:** Jasper.Vercaemer@abvv-wvl.be, 059 55 60 57

Meer info

Je vindt ons volledig aanbod op www.vlaamsabvv.be/werklozenwerking.

Opnieuw aan het werk na langdurige ziekte: nieuwe spelregels voor werknemers

De regering heeft een nieuw en strenger re-integratiebeleid voor arbeidsongeschikte werknemers goedgekeurd. Op die manier wil minister De Block (Open VLD) besparen in de ziekte- en invaliditeitsuitkeringen. Ze gaat ervan uit dat zieke mensen sneller terug aan het werk kunnen gaan. Wat moet jij weten over deze 'back to work'-wetgeving?

Doel van de regering: dit jaar 10.000 langdurig zieken (arbeidsongeschikte werknemers en werkzoekenden) de re-integratieprocedure laten doorlopen en terug aan het werk zetten.

Voor wie?

In eerste instantie gaat het alleen om 'recente zieken' (sinds 1 januari 2016). Wie al langer arbeidsongeschikt was, kan wel zelf een re-integratieproject aanvragen.

De nieuwe regelgeving geldt voor wie langdurig ziek is (twee maanden of langer) en werkt in de privésector of als contractuele ambtenaar. Voor vastbenoemde ambtenaren wordt momenteel gewerkt aan een aangepaste regelgeving. Er is ook een nieuwe regelgeving voor werkzoekenden zonder arbeidsovereenkomst, waar we in deze bijdrage niet verder op ingaan.

De nieuwe reglementering geldt niet voor de slachtoffers van erkende arbeidsongevallen en/of beroepsziekten omdat voor deze groepen werknemers al een re-integratieregeling bestaat.

Opstarten van een re-integratietraject

Hoe gaat het in zijn werk?

Bij het begin van je ziekte krijg je gewaarborgd loon (betaald door je werkgever) en moet je ook de mutualiteit op de hoogte brengen. De mutualiteit betaalt namelijk je ziekte-uitkering wanneer de periode van gewaarborgd loon voorbij is.

De adviserend geneesheer van de mutualiteit zal ten laatste twee maanden na de aangifte van arbeidsongeschiktheid nagaan of je in aanmerking komt voor re-integratie, of je dus terug aan de slag kunt. Maar ook jijzelf als werknemer, je behandelende arts, of je werkgever (na vier maanden onafgebroken ziekte en enkel voor recente zieken - sinds januari 2016) kan vragen om een re-integratietraject op te starten bij de arbeidsgeneesheer.

Inschatting

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer (de door je werkgever aangestelde dokter die op het werk advies geeft rond gezondheid en veiligheid) zal vervolgens de mogelijkheid tot re-integratie onderzoeken. Hij zal inschatten of je terug aan het werk kunt. Hij doet dat samen met de betrokken partijen (werknemer, behandelend geneesheer, adviserend geneesheer, preventieadviseurs ...). Dit kan via een vragenlijst, een gesprek en een medisch onderzoek.

Op basis hiervan beslist hij of je

- op termijn opnieuw je job zal kunnen uitoefenen
- en of er (tijdelijk of definitief) ander of aangepast werk kan worden gezocht
- of dat je definitief ongeschikt bent voor dat werk.

In dit laatste geval loop je het risico dat je werkgever je contract beëindigt om medische over-

macht, en hij je dus onmiddellijk kan ontslaan zonder opzegvergoeding. Als je voldoende lang hebt gewerkt, heb je na een ontslag wegens medische overmacht wel recht op werkloosheidsuitkeringen.

Aangepast of ander werk

Op basis van deze beoordeling door de arbeidsgeneesheer, moet je werkgever je aangepast werk aanbieden binnen de onderneming. Ga je akkoord, dan is er sprake van een re-integratieplan. Dat kan inhouden dat je bijvoorbeeld eerst minder dagen gaat werken, dat de werkinhoud wordt gewijzigd of dat je een aangepaste werkplaats krijgt.

De werkgever moet over dit plan overleggen met jou, met de arbeidsgeneesheer en eventueel met andere betrokkenen. Je kunt je bij dit overleg laten bijstaan door een ABVV-delegee van het comité voor preventie en bescherming op het werk of door een vakbondsafgevaardigde naar keuze. Doe dit!

WERKGEVERS MOETEN EERST ZOEKEN NAAR AANGEPAST OF ANDER WERK BINNEN HET BEDRIJF

Indien je jouw job nog kan uitoefenen (zelfde job of aangepast werk), moet jouw werkgever binnen de 55 werkdagen over een re-integratieplan beslissen en dat aan jou overmaken. Indien je jouw job definitief niet meer kunt uitoefenen en je ander werk nodig hebt, heeft de werkgever meer tijd: hij moet dan binnen twaalf maanden over een re-integratieplan beslissen en dat aan jou overmaken. Jij hebt vervolgens vijf werkdagen de tijd om dit plan te aanvaarden en te ondertekenen. Je kunt het plan ook weigeren, maar dan moet je schriftelijk motiveren waarom. Dit wordt dan bezorgd aan de arbeidsgeneesheer, die dit ook doorgeeft aan de adviserend geneesheer.

Let op! Als je op 'onredelijke' wijze aangepast werk weigert, én eerder al definitief ongeschikt bent bevonden voor je oorspronkelijk beroep, kan je werkgever je onmiddellijk en zonder opzegvergoeding ontslaan omwille van medische overmacht. 'Redelijk of onredelijk' is een feitenkwestie die een rechter kan beoordelen: indien je in aanmerking komt voor aangepast of ander werk, is de werkgever verplicht om 'redelijke aanpassingen' voor te stellen. Redelijke aanpassingen gaan zowel over hulpmiddelen aan je werkpost als de wijziging van je arbeidsvoorwaarden.

Werkgever weigert

Het kan ook dat je werkgever weigert om een re-integratieplan op te stellen, omdat hij vindt dat dit technisch of objectief onmogelijk is, of volgens hem niet 'redelijk' is. Hij moet dan wel motiveren waarom hij geen ander of aangepast werk aanbiedt. Ook hier zal de werkgever 'redelijke aanpassingen' moeten voorstellen.



■ De uitdaging is te zorgen dat ondernemingen écht werk maken van aangepast werk of ander werk door in overleg te gaan met jouw vakbond in je bedrijf. Tot hiertoe werkt re-integratie niet altijd omdat werkgevers geen aangepast of ander werk kunnen of willen aanbieden.

Weigert hij dit, dan kun je naar de arbeidsrechtbank stappen en een schadevergoeding eisen wegens het discrimineren van een gehandicapte werknemer. Deze schadevergoeding kan oplopen tot zes maanden van je loon.

Doordat de werkgever verplicht een re-integratieplan moet opstellen, is hij verplicht na te denken over daadwerkelijke re-integratie. Even bellen naar de arbeidsgeneesheer om te melden dat aangepast of ander werk niet kan, behoort definitief tot het verleden.

Overleg met vakbonden

Dankzij het ABVV is er in de nieuwe wetgeving een belangrijke rol voorzien voor het CPBW, het comité voor preventie en bescherming op het werk (of bij afwezigheid de syndicale delegatie). De werkgever is verplicht om in overleg met de delegees in het CPBW een collectief re-integratiebeleid uit te werken met maatregelen voor aangepast of ander werk. Minstens jaarlijks moet hierover binnen de onderneming overlegd worden en moet het beleid geëvalueerd worden.

De uitdaging is te zorgen dat ondernemingen écht werk maken van aangepast werk of ander werk door in overleg te gaan met jouw vakbond in je bedrijf. Tot hiertoe werkt re-integratie immers niet altijd omdat werkgevers geen aangepast of ander werk kunnen of willen aanbieden, en omdat de meeste werkgevers eisen dat werknemers honderd procent genezen zijn voordat ze opnieuw komen werken.

Rechten verdedigen

Je vakbond staat klaar om iedere zieke werknemer die opgeroepen wordt voor een re-integratietraject bij te staan en zijn/haar rechten te verdedigen. We zullen er ook over waken dat deze werknemers, rekening houdend met hun gezondheidstoestand, een kwaliteitsvolle job aangeboden krijgen in de onderneming.

- Meer info? Spreek je ABVV-delegee aan.
- Krijg je een oproep tot re-integratie? Wend je dan tot je delegee of je vakcentrale om je te laten bijstaan. Contactgegevens vind je op www.abvv.be/contact.

Eind vorig jaar waren ongeveer 370.000 werknemers langdurig ziek, waarvan meer dan de helft langer dan tien jaar. Tussen 2010 en 2015 is het aantal burn-outs bij werknemers met maar liefst 67 procent gestegen. De slachtoffers van dit werkgerelateerd syndroom worden ook duidelijk geïsoleerd. De gebrekkige arbeidsorganisatie in bedrijven speelt hier nochtans een centrale rol.

→ Lees meer over werkbaar werk op pag. 8-9.

Voor het ABVV moet een succesvol re-integratiebeleid erin bestaan werknemers toe te laten dat ze terugkeren naar hun werkomgeving in goede omstandigheden. Het spreekt voor zich dat de context (de focus op kosten en niet op welzijn), en de budgettaire accenten (besparen op ziekte- en invaliditeitsuitkeringen), in het kader van een nieuwe re-integratieprocedure ons niet verheugen. De nieuwe regeling, hoewel zij positieve aspecten bevat, garandeert geenszins dat meer langdurig zieken opnieuw aan de slag zullen kunnen.

Dankzij onze syndicale druk, onze acties en stevig onderhandelen, hebben we wel een aantal belangrijke zaken bekomen. Elke werkgever zal voortaan verplicht zijn:

- regelmatig (en minstens jaarlijks) over zijn re-integratiebeleid te overleggen;
- collectieve maatregelen uit te werken voor aangepast of ander werk;
- de arbeidsgeneesheer en preventie-adviseurs hierbij te betrekken;
- jaarlijks het re-integratiebeleid te evalueren met de delegees van het comité.

Het is nog maar de vraag of werkgevers in de praktijk echt bereid zijn werk te maken van een collectief beleid rond aangepast en ander werk voor langdurig zieken.



STANDPUNT

Belgische truckers zijn te duur

Dat roepen alvast de werkgevers uit de transportsector, samen met staatssecretaris De Backer, in koor. Ze verwijzen daarbij naar een studie van het Franse Comité National Routier, die de loonkost van Europese truckers vergelijkt. Daar voegen ze nog bij dat een Bulgaarse trucker vier keer goedkoper is dan een Belgische.

Op basis daarvan kondigt staatssecretaris De Backer aan dat hij een algemene RSZ-korting wil geven voor sectoren die sterk arbeidsintensief zijn, zoals transport, bouw, schoonmaak ... Werkgeversfederaties, zoals FEBETRA, verwijzen zelfs naar de horeca, en dromen blijkbaar al luidop van flexi-jobs in de transportsector.

De realiteit is dat de lonen in de Belgische transportsector laag zijn. Té laag. Met een basisuurloon van 10,7 euro ligt het loon van de trucker onder dat van een medewerker in de schoonmaaksector. Om een leefbaar loon bij elkaar te rijden moet een Belgische trucker veel (over)uren kloppen.

Bovendien vergeten de werkgevers te vermelden dat onze Belgische truckers goed opgeleid, en dus productief zijn. Het sociaal fonds van de sector investeert al jaren in opleiding via VDAB, scholen en in de bedrijven zelf. Onze truckers zijn productiever en beter opgeleid dan veel buitenlandse collega's.

Door te korten op de sociale zekerheidsbijdragen brengt men de financiering van het stelsel in gevaar! Ik vind het werkgeversdiscours trouwens eenzijdig en kortzichtig. Het is op zijn minst vreemd dat de werkgevers klagen over de loonkost van hun Belgische truckers terwijl ze zelf massaal – al dan niet fictieve – transportfirma's in Oost Europa runnen. Daardoor zorgen ze eigenlijk zelf voor druk op de Belgische lonen. Het komt erop neer dat men een probleem creëert om er daarna over te klagen. In de raden van bestuur van bepaalde werkgeversfederaties zitten werkgevers met (postbus)firma's in Oost-Europa, die zelfs hun privévoertuig daar inschreven. Hoe geloofwaardig zijn deze mensen?

Wil BTB geen inspanningen om de sector te helpen? Uiteraard wel, de sociale gesprekspartners stelden - mee op ons initiatief - een plan op om de sector zuurstof te geven. Een globaal en evenwichtig plan dat een geheel aan maatregelen naar voor schuift om de sociale dumping te bestrijden, en tegelijk wat ademruimte te geven aan de sector. Deze lastenverlaging zou in de bedrijfsvoorheffing en via het Sociaal Fonds voor Transport en Logistiek (SFTL) gerealiseerd moeten worden.

Op die manier is er controle op de besteding van de middelen en zijn er garanties om deze te laten terugvloeien naar Belgische tewerkstelling. Door de piste van de bedrijfsvoorheffing te bewandelen worden ook de sociale zekerheidsrechten van de werknemers gegarandeerd.

BTB ziet ook mogelijkheden in betere controles op de vele overtredingen op het nemen van de zogenaamde lange rust in de vrachtwagen. De Europese arbeidsauditeur bevestigde recent dat de lange weekendrust niet in de vrachtwagen mag genomen worden. Indien dit strikt wordt gecontroleerd, zullen er flink wat overtredingen vastgesteld worden. De geïnde, en eventueel verhoogde, boetes kunnen terugvloeien naar de sector en mee voor extra zuurstof zorgen.

Brussels Airport vraagt oplossing voor Brusselse geluidsnormen

De discussie over de Brusselse geluidsnormen bedreigen op zeer korte termijn duizenden jobs op Brussels Airport. Zonder oplossing zal het aantal boetes voor luchtvaartmaatschappijen vanaf 22 februari toenemen en dit dreigt voor een onhoudbare situatie voor de luchtvaartmaatschappijen te zorgen. Ze dreigen naar buitenlandse luchthavens te trekken. De bijhorende jobs nemen ze uiteraard mee en Brussels Airport blijft met lege handen achter.

De voltallige luchthavengemeenschap verzet zich tegen deze politiek kafkaïaanse situatie en heeft zich verzameld onder de slogan 'Let us keep our airport jobs'. De 20.000 luchthavenmedewerkers, vakbonden, werkgevers en vakverenigingen slaan de handen in elkaar en voeren de komende weken actie om beleidsmakers te sensibiliseren om een politieke oplossing te vinden, zodat deze 20.000 mensen hun geliefde job kunnen houden. BTB steunt uiteraard deze actie, en roept iedereen op om deze mee te onderschrijven op de website www.keepourairportjobs.be.



Frank Moreels
Voorzitter

De vakbond bereikt de jongeren niet!



Niets daarvan bij de BTB vakgroep havens. Op 6 februari vond een ontmoetingsdag plaats met een 25-tal jonge BTB'ers van de Antwerpse haven om van gedachten te wisselen over de uitbouw van een nieuw - door de jongeren zelf uitgewerkt - platform. Het enthousiasme van de groep was groot. Patrick Cockx en Rino Huijsmans waren de animatoren van dienst en weten dat de toekomst alvast verzekerd is!

■ SOCIALE DUMPING

Wekelijkse lange rust mag niet in vrachtwagen, zegt Europa

De advocaat-generaal van het Europees Hof van Justitie stelt dat vrachtwagenchauffeurs hun wekelijkse lange rust niet meer in de vrachtwagen mogen doorbrengen. Een forse stap vooruit in de strijd tegen sociale dumping.



We hebben het allemaal wel eens gezien: Oost-Europese chauffeurs die in de weekenden verplicht zijn hun rust te nemen in hun vrachtwagen. Maar daar komt stilaan een einde aan. Hun werkgevers zullen hen niet langer kunnen verplichten om maandenlang in hun cabine te werken en leven, ook tijdens de weekenden. Naar aanleiding van een vraag van de Belgische Raad van State, oordeelt de advocaat-generaal van het Europees Hof van Justitie dat de Europese Richtlijn inzake rij- en rusttijden als volgt moet worden geïnterpreteerd: de lange wekelijkse rust mag niet in de vrachtwagen worden doorgebracht.

België voorloper inzake verbod

De Europese Rij- en Rusttijdenregeling voorziet dat een lange wekelijkse rust verplicht is voor de chauffeurs. De chauffeurs brengen deze in hun vrachtwagen door, vaak in mensonwaardige omstandigheden. Op initiatief van John Crombez (nu voorzitter van sp.a, maar toen staatssecretaris bevoegd voor de strijd tegen sociale dumping) werd in 2014 via Koninklijk Besluit vastgelegd dat de lange wekelijkse rust voor chauffeurs niet meer in de vrachtwagen mocht worden doorgebracht. Ook in Duitsland en Frankrijk zijn er boetes voor het doorbrengen van de lange wekelijkse rust in de vrachtwagen.

Belgisch bedrijf aan oorsprong van beslissing

De transportfirma Vaditrans uit Temse diende bij de Belgische Raad van State klacht in tegen het KB. Daarop stelde de Raad van State een prejudiciële vraag aan het Europees Hof van Justitie: hoe dient de Europese Richtlijn geïnterpreteerd te worden? In een zeer uitvoerig advies concludeerde advocaat-generaal Tanchev op donderdag 2 februari dat de wekelijkse rusttijden niet in het voertuig mogen worden doorgebracht.

Geen twijfel mogelijk

Voor advocaat-generaal Tanchev is het duidelijk. Zijn antwoord op de vraag van de Belgische Raad van State laat geen ruimte voor interpretatie: "De bedoelde normale wekelijkse rusttijden mogen niet in het voertuig doorgebracht worden. Het volledig document is te lezen via <http://tinyurl.com/hmuvaoh>. Vooral punt 85 is belangrijk.

Wachten op definitieve uitspraak

Frank Moreels, voorzitter BTB: "Het Europees Hof moet uiteraard nog definitief uitspraak doen, maar dit is alvast een heel belangrijke

stap in de strijd tegen sociale dumping. Het hele systeem is namelijk gebaseerd op maandenlange verblijven van chauffeurs in hun vrachtwagen. Een verbod om in het weekend de lange rust in de vrachtwagen te nemen, zal zorgen voor eerlijkere concurrentie, en de arbeidsomstandigheden van de chauffeurs zullen verbeteren. Doordat transport duurder wordt, wordt het veel minder interessant om te werken met postbusfirma's. Oost-Europese chauffeurs maandenlang naar hier halen om hier rond de kerktoren te rijden, zal minder lonen."

Meer controle, zwaardere boetes

BTB roept de Belgische overheid alvast op om nog meer dan nu te controleren op het nemen van de lange wekelijkse rust in de vrachtwagen. Frank Moreels: "Niet alleen de pakkans moet verhoogd worden, maar ook de boetes! De boete bedraagt in België momenteel 1.800 euro. In Frankrijk wordt veel strenger opgetreden, daar kan de boete oplopen tot 30.000 euro."

Europese Commissie aan zet

Europees Commissaris Bulc, bevoegd voor Transport, kondigde vorige week in een overleg met de Europese transportvakbonden aan dat zij ook maatregelen wil nemen om de sociale dumping aan banden te leggen. Frank Moreels: "De bal ligt nu in het kamp van Commissaris Bulc. We kijken alvast uit naar de maatregelen tegen sociale dumping in het 'Road Package' dat zij over enkele maanden voorlegt."

Werk voor Belgische regering

In februari vorig jaar ondertekenden de sociale partners van de transportsector samen met de Belgische regering een 'Plan voor Eerlijke Concurrentie in de Transportsector'. Eén van de belangrijkste elementen daarin is "gelijk loon voor gelijk werk". Hiervoor dient de regering een ander arrest van het Europees Hof van Justitie om te zetten in Belgische wetgeving. Het gaat over het arrest-Koelzsch: een werknemer moet betaald worden volgens de loon- en arbeidsvoorwaarden van het land waar hij hoofdzakelijk zijn werk verricht en niet van het land waar de firma gevestigd is waarmee hij een contract heeft. Frank Moreels: "We wachten nu al enkele maanden op deze wet. Blijkbaar blijft die nu weer op één of ander kabinet liggen. Als BTB dringen we er op aan dat de wet er zo vlug mogelijk komt!"

STANDPUNT

Bombardier-saga: moord met voorbedachten rade?!

Eind vorig jaar kondigde Bombardier aan dat in Europa 7.500 arbeidsplaatsen zouden verdwijnen. Eerst leek het alsof Brugge deze keer de dans zou ontspringen. Men haalde begin 2016 nog een order van de NMBS binnen om minstens 445 M7-dubbeldekrijtuigen te maken. Dat zou werkzekerheid bieden voor 250 arbeiders tot 2021. De werknemers waren er echter toen al niet gerust in. Vlak na de aankondiging besliste de Vlaamse regering om 146 nieuwe trams voor de Vlaamse vervoersmaatschappij De Lijn niet toe te wijzen aan Bombardier maar aan de Spaanse concurrent CAF. Toen schreven we: "We moeten een einde maken aan de sociale en ecologische dumping, waardoor Bombardier Brugge niet kan concurreren met het Spaanse CAF en productie en jobs dreigt kwijt te spelen."

Op 31 januari kwam, op vraag van de vakbonden, CEO Philippe Craust uitleg geven in Brugge. Brugge, zo bleek, zou in de toekomst worden aangestuurd vanuit Frankrijk. De kader- en ondersteunende diensten zouden verdwijnen. De las- en schilderactiviteiten worden stopgezet en gaan naar de vestiging in Tsjechië. Enkel assemblage, testen en leveren blijven over. Bruut en koud samengevat: één op twee jobs zou verdwijnen.

De werknemers van Bombardier leven al jaren in werkonzekerheid (hoe zit het met nieuwe orders? hoe zit het met mijn job?). Ze werden de afgelopen jaren regelmatig geconfronteerd met reorganisaties en met torenhoge economische werkloosheid. Voor wie eraan mocht twijfelen: dat vreet aan mensen, dat maakt ze letterlijk ziek.

De werknemers van Bombardier willen niet meemaken wat de werknemers van Renault, Opel en Ford hebben meegemaakt. De beste van de klas (van de groep) zijn en toch vaststellen dat net zij de dupe worden. Dat was ook de noodkreet van onze delegaties bij busbouwers

Van Hool en VDL. De ergste concurrentie is altijd de interne concurrentie. Dan krijg je niet meer uitgelegd waarom je wel mag leveren in de rest van de wereld, maar niet goed genoeg bent om een order van de eigen overheid binnen te halen. Ik weet het, we leven in een Europese vrije markt met wetgeving rond Europese aanbestedingen. Alleen stellen we vast dat in Duitsland of Frankrijk grote contracten (voor treinstellen, trams, metro's ...) steevast aan 'lokale' bedrijven worden toegekend. Alles is een kwestie van het lastenboek dat wordt opgesteld.

De volgende cruciale data zijn de Europese ondernemingsraad van 28 februari en de speciale ondernemingsraad van 3 maart. Een signaal van de Vlaamse overheid in verband met de order van De Lijn is meer dan de welkom, is van levensbelang. Al de rest is medeplichtigheid aan een moord met voorbedachten rade. Want sommige bedrijven sluiten niet van de ene op de andere dag. Sommige worden langzaam gewurgd. Eerst zijn ze geen 'lead'-plant meer, dan trekken de ingenieurs weg, dan (een deel van) de orders en dan ben je ineens niet meer rendabel.

En de harde les die we ondertussen geleerd hebben: een arbeidsplaats die verdwijnt, is voor altijd weg, een bedrijf dat gaat, komt nooit meer terug. De werknemers van Bombardier (en zoveel anderen) zijn er niet gerust in.



Herwig Jorissen
Voorzitter

Jongeren van ABVV-Metaal bezoeken Kazerne Dossin in Mechelen

Op donderdag 2 februari verzamelden een veertigtal jonge metallo's in de cafetaria van Kazerne Dossin. Kazerne Dossin werd in 1756 gebouwd in opdracht van Keizerin Maria Theresia van Oostenrijk om er Oostenrijkse soldaten onder te brengen. Tussen 1781 en 1940 speelde de kazerne een rol als militaire depot.

Vanaf 1942 werd de kazerne door de Duitse bezetter uitgekozen als Sammellager, een deportatiecentrum voor Joden en zigeuners. Tussen juli 1942 en september 1944 werden er 25.482 joden en 352 zigeuners verzameld en weggevoerd richting het uitroeiingskamp Auschwitz-Birkenau en enkele kleinere kampen. Twee derde van de gedeporteerden werd onmiddellijk na aankomst vergast, vooral ouderen, vrouwen en kinderen. Op 7 mei 1995 werd Kazerne Dossin omgedoopt tot het Joods Museum van Deportatie en Verzet.

Na een korte introductiefilm werden de jongeren ingedeeld in twee groepen en gegend door het museum. Verschillende thema's kwamen aan bod: de crisis van de jaren dertig, de opkomst van het

fascisme, de collaboratie en het verzet en uiteraard de deportatie en uitroeiing van de Joden, zigeuners en politieke tegenstanders van de nazi's.

Na de middagpauze ging Ortwin Magnus, algemeen secretaris van ABVV-Metaal, in op het belang van de stem van onze metaaljongeren. Want "kritische en frisse ideeën geven ons duidelijke werkpunten aan waarin we ons moeten versterken." Ook duidde hij de keuze van de centrale voor Kazerne Dossin: "De rondleiding sterkte ons in de overtuiging dat we onder alle omstandigheden mensen met elkaar moeten blijven verbinden. De strategie van de nazi's, die hele bevolkingsgroepen stigmatiseerden om externe 'schuldigen' aan te duiden voor wat misliep en zo zelf meer macht te verkrijgen en te behouden, is ook nu nog herkenbaar. Denk maar aan wat bijvoorbeeld in Syrië gebeurt. Ook dichter bij huis zien we dezelfde schrikbarende tendensen. Deze discussies geven ons extra stimulansen om onze basiswaarden rechtvaardigheid, gelijkheid, solidariteit en democratie met volle overtuiging en dagelijks uit te dragen in onze werking als werkbaar alternatief tegen het doemdenken."

Kick-off rondetafel sociale dumping voor de metaalbouw

In de sector van de metaalbouw heeft een kleine helft van de ondernemingen in mindere of meerdere mate te maken met onderaanneming. Wie de haven van Antwerpen al eens bezocht, herinnert zich ongetwijfeld het indrukwekkende buizen-netwerk van één of ander petrochemisch bedrijf. Dat buizen-netwerk is het werk van metallo's en meestal in onderaanneming. Het chemisch bedrijf is de opdrachtgever en dan krijg je een keten van onderaannemers die omwille van hun lage kost of hun specialiteit bepaalde deelopdrachten uitvoeren.

In de praktijk merken wij dat sommige bedrijven op hun beurt buitenlandse onderaannemers inzetten tegen een bijzonder lage prijs. Het prijsverschil met de Belgische concurrenten is zo groot dat het niet alleen te verklaren valt door het verschil in loonkost. In dit geval spreken we over 'sociale dumping'. Dit willen wij nu sectoraal aanpakken.

In 2014 zijn we in de sector gestart met een Metalbadge. Een metallo die werkzaam is op een werf, kan een Metalbadge dragen met zijn foto en de naam van zijn bedrijf. Afhankelijk van de werf ben je niet verplicht deze badge te dragen. Begin dit jaar is er een nieuwe versie met een chip uitgegeven.

Deze maakt het mogelijk om de aanwezigheid op de werf elektronisch te registreren. Maar er is meer nodig dan een Metalbadge om sociale dumping te bestrijden.

In de cao 2015-2016 engageerden wij ons om in de strijd tegen sociale dumping ook hulp te zoeken bij de overheid. Zij kunnen zorgen voor een wetgevend kader, zij kunnen de inspectie betrekken en aansturen, akkoorden sluiten met EU-landen ... Zo kwamen we terecht bij de staatssecretaris voor de Bestrijding van Sociale Fraude, Philippe De Backer. Zoals in een aantal andere sectoren (bouw en transport) zijn we begonnen met de formule van rondetafelgesprekken.

Op 8 februari 2017 werd de aftrap gegeven voor de metaalbouw. Aan tafel zaten naast de staatssecretaris ook de vertegenwoordigers van minister Borsu (Middenstand) en ook de verschillende inspectiediensten. Ten aanzien van de staatssecretaris en zijn diensten formuleren we een aantal paritaire behoeften en maatregelen die noodzakelijk zijn om sociale dumping in de sector aan te pakken. Dit moet leiden tot een globaal plan van aanpak voor de sector.

HET JAAR VAN DE HUFTERS VOLGENS STIJN MEURIS

OVERLEG LOON-T MET RUDY DE LEEUW

LEES HET IN DE NIEUWE M@GMETAL

WWW.MAGMETAL.BE

DE VLAMING VOLGENS CHOKRI BEN CHIKHA



ALLES OVER INDUSTRIE 4.0

EN NOG VEEL MEER...



■ WERKBAAR WERK

Werken met het water aan de lippen

Het aantal werknemers met een werkbare job is de afgelopen jaren zorgwekkend gedaald. Amper de helft van de Vlaamse werknemers heeft nu een werkbare job. Met de nieuwe regeringsvoorstellen oogt de toekomst weinig rooskleurig. Het roer moet om.

Stress en burn-out zijn belangrijke problemen van onze tijd. De werkdruk neemt toe en daar heeft de gemiddelde werknemer onder te lijden. Onze beleidsmakers lijken echter niet gehaast om eindelijk werk te maken van 'werkbaar werk'. Voor hen moet het allemaal flexibeler. Staatssecretaris voor Sociale Fraude Philippe De Backer wil flexi-jobs voor gepensioneerden, zodat die tegen een verlaagd tarief kunnen (moeten?) bijklussen in de horeca. Kris Peeters (minister van Werk, CD&V) is van zijn oorspronkelijk idee van 'werkbaar werk' overgestapt naar 'werkbaar en wendbaar werk'. Een snelle blik op zijn voorstellen leert dat het vooral werkbaar moet zijn voor werkgevers: meer overuren, de facto afschaffing van de 38-urenweek en nog meer van dat moois. Hierop zitten werknemers niet te wachten.

De cijfers: werkbaarheid ondermaats

Uit de Werkbaarheidsmonitor, een groot-schalig onderzoek bij 20.000 Vlaamse werknemers, van de Stichting Innovatie en Arbeid blijkt dat amper de helft van de Vlaamse werknemers een werkbare job heeft. De werkbaarheidsgraad zakte van 54,6 procent in 2013 tot 51 procent in 2016. Een flinke stap achteruit.

Werkbaar werk houdt in dat je door het werk gemotiveerd wordt en kansen krijgt om bij te leren. Het houdt ook in dat je er niet problematisch overspannen van wordt en dat de balans tussen werk en privé in evenwicht is. De werkbaarheidsmonitor (WBM) gaat in detail in op verschillende onderdelen: psychische vermoeidheid en werkstress, welbevinden in het werk en motivatie, leermogelijkheden en de balans tussen werk en privé.

Ver van doelstellingen

De werkbaarheid hinkt achterop ten opzichte van de doelstellingen die in 2009 werden geformuleerd in het Pact 2020 van de Vlaamse regering. Daarin stond: "Het aandeel werkenden met een kwaliteitsvolle, werkbare job neemt jaarlijks toe met minstens 0,5 procentpunt. Tegen 2020 stijgt de werkbaarheidsgraad voor werknemers tot minstens 60 procent en voor zelfstandige ondernemers tot 55 procent." Zulk een stijging zou ons vandaag op ruim 58 procent moeten brengen. Voorlopig blijven we dus nog een heel eind onder dat resultaat.

Kortgeschoold vs. langgeschoold

Opvallend, maar niet onverwacht, is dat de werkbaarheidsgraad aanzienlijk lager ligt bij **kortgeschoolde werknemers**, diegenen zonder diploma hoger secundair onderwijs. In 2016 ligt die op 44 procent, ten opzichte van 49,1 procent in 2013. Bij het begin van de metingen in 2004 bedroeg die ook al 44,6 procent.

Merkwaardig is dat de kortgeschoolden een status quo vertonen doorheen de volledige meetperiode (rond 44% van 2004 tot 2016). Maar hoewel de kans op een werkbare job

verhoogt naarmate het scholingsniveau toeneemt, melden de midden- (diploma hoger secundair) en langgeschoolden (diploma hoger onderwijs) daarentegen een aanzienlijke achteruitgang. Van 54,2 naar 50,7 procent voor middengeschoolden; van 55,6 naar 53,4 procent werkbaarheid bij langgeschoolden.

Op vlak van **welbevinden op het werk** behoren respectievelijk 19,8 en 8,5 procent tot de 'problematische' en 'acuut problematische' groep. Ten opzichte van 2013 spreekt de Werkbaarheidsmonitor van een "significante toename".

Hetzelfde geldt voor de mogelijkheid om **werk en privéleven** te combineren. Daar tekenen we een stijging op van respectievelijk 10,8 naar 12,2 procent en van 2,7 naar 3,2 procent van zij die 'problemen' of 'acute problemen' ondervinden. Op gebied van **werkdruk** blijkt 36,8 procent van de respondenten zich in een 'problematische' situatie te bevinden.

Sociale en economische impact

Werkbaarheid is een belangrijke indicator voor maatschappelijk welzijn. Terwijl

Langer werken onhaalbaar

"We moeten met zijn allen langer werken." Dat riedeltje kennen we ondertussen allemaal en het ziet er voorlopig niet naar uit dat de verhoging van de pensioenleeftijd naar 67 jaar teruggeschroefd zal worden. Maar hoe werken we langer als werken steeds onwerkbaarder wordt? Dit is gewoon onmogelijk.

De regering doet er bovendien alles aan om de situatie, vooral voor oudere werknemers, nog te verslechteren. Naast de verhoging van de pensioenleeftijd wordt brugpensioen (nu: SWT, stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag) beperkt en wordt er geknipt in het stelsel van tijdskrediet. Langdurig zieken moeten sneller terug aan het werk om toch maar wat te kunnen besparen in de gezondheidszorg.

Langs Vlaamse kant schrappt de regering in zowat alles: loopbaanonderbreking voor ambtenaren, de aanmoedigingspremies voor tijdskrediet, het Ervaringsfonds, de overstap-premie voor werknemers die zich met loonverlies willen heroriënteren van zwaar naar lichter werk.

Ministers, zowel Vlaams als federaal, vergeten hierbij dat deze 'uitgespaarde' kosten later als een boemerang terugkeren, vaak in veelvoud, omdat mensen uitgeblust raken of toch niet zo fit zijn als ze aanvankelijk werden geacht.

Uit de resultaten van de Werkbaarheidsmonitor blijkt dat veel werknemers van veertig jaar of ouder het niet zien zitten hun huidige job tot aan de pensioenleeftijd vol te houden. Vier op tien zien dit als onhaalbaar.

Investeren in werknemers

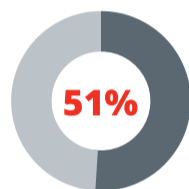
Onze regeringen pampieren graag werkgevers. Zij krijgen allerlei belastingvoordelen, zagezegd om de werkgelegenheid in ons land op te schroeven, dat dan een terugverdieneffect teweeg brengt in de fiscale inkomsten. In werkelijkheid verdwijnen de fiscale cadeaus dikwijls gewoon in de zakken van de aandeelhouders en blijft er voor werknemers niet veel over. Investeren in werknemers en werkbaar werk zou daarentegen een écht terugverdieneffect hebben.

Wie vandaag beter onderwijs geniet, vindt later allicht een werkbaardere baan met in de meeste gevallen ook een aantrekkelijker loon en dus meer belastingen voor de staatskas. Wie tijdens zijn hele loopbaan in degelijke omstandigheden kan werken - zonder roofofbouw te plegen op lichaam en geest - is veel productiever en levert de samenleving veel meer op. Dit soort investeringen - in opleiding en werkbaar werk - betalen zichzelf terug.

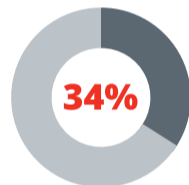
Werk anders organiseren

Opdat burn-out, stress en oververmoeidheid niet dé arbeidsgerelateerde ziektes van de 21ste eeuw worden, moeten we werk radicaal anders gaan organiseren. Pistes van arbeidsduurvermindering moeten eindelijk serieus genomen worden.

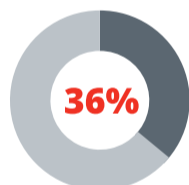
De huidige scheve verdeling is onhoudbaar: enerzijds een groep die vaak te veel moet werken met veel burn-outs en langdurig zieken als gevolg en anderzijds een groep die te weinig of zelfs geen werk heeft. Meer, betere, en meer ontspannen jobs, dat zou het streefdoel moeten zijn.



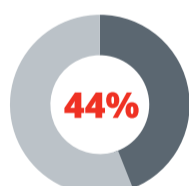
amper **helft** Vlaamse werknemers heeft **werkbare job**



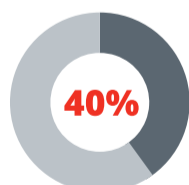
één op drie is ernstig **psychisch vermoeid**



meer dan **één op drie** zit in een job met problematisch **hoge werkdruk**



slechts **2 op 5** kortgeschoolden heeft **werkbaar werk**



slechts **4 op 10** 40-plussers acht zich in staat **huidige job vol te houden tot aan pensioen**

Verklaring hiervoor lijken een gebrek aan leermogelijkheden en welbevinden op het werk bij de korter geschoolden. Daar tegenover staat dat hooggeschoolden meer psychische vermoeidheid ondervinden en meer moeite hebben om werk en privéleven op een goede manier te combineren.

Werkdruk is problematisch

Ruim een derde van de respondenten (34,2 procent) stelt problemen te ondervinden op vlak van **psychische vermoeidheid**. 12,3 procent van de Vlaamse werknemers bevindt zich zelfs in de 'acuut problematische' categorie. In 2013 was dit nog respectievelijk 29,3 en 9,6 procent.

klassieke economen en politici zich blindstaren op bruto nationaal product en economische groei, is er bijzonder weinig aandacht voor werkbaarheid. Te zware werkdruk, stijgende werkstress en toenemende vermoeidheid brengen echter een heel pak kosten met zich mee. Deze kosten worden gedragen door de samenleving als geheel en vertalen zich ook in een verlies aan economische activiteit.

Een werknemer die het laat afweten omdat hij thuis zit met een burn-out, is geen productieve werknemer. Dit brengt kosten met zich mee voor de werkgever en voor de sociale zekerheid, en een verlies aan belastinginkomsten voor de staat.

Plan-Peeters: flexibiliteit op maat van werkgevers

Minister van Werk Kris Peeters (CD&V) wilde naar eigen zeggen tijdens deze legislatuur werk maken van 'werkbaar werk'. Al snel werd de term omgevormd tot 'werkbaar en wendbaar werk'. Zoals het er nu voor staat, ziet het er naar uit dat dit vooral veel flexibiliteit betekent, flexibiliteit op maat van de werkgever. Voor de werknemer pakt het helaas een pak minder goed uit.

De regering wilde eigenlijk op 9 februari al het wetsontwerp goedkeuren. De oppositie diende echter enkele amendementen in en de Raad van State behandelt die op dit moment.

Voor de werknemers betekent het plan-Peeters, of binnenkort misschien de wet-Peeters: hyperflexibiliteit en meer overuren zonder inhaalrust, het tegenovergestelde van wat we wilden bereiken.

Ook al beweert Peeters van niet, door de overuren is het einde van de klassieke 38-urenweek in zicht. Bovendien zal je als werknemer niet zelf kunnen beslissen wanneer je wat meer of wat minder wil werken. Dit wendbaar werk komt het evenwicht tussen beroeps- en privéleven niet ten goede. Het vormt integendeel een bedreiging voor de geestelijke en lichamelijke gezondheid van de werknemers. Stress en het aantal burn-outs zullen ongetwijfeld toenemen.

De wet-Peeters zal nadelig zijn voor alle werknemers, en meer bepaald voor vrouwen,

oudere werknemers, eenoudergezinnen en deeltijdsen. Bovendien zet deze wet een rem op (mogelijke) aanwervingen. Terwijl er in ons land nog steeds te veel werkzoekenden zijn.

Uiteindelijk zal deze wet, opnieuw in tegenstelling tot wat de minister beweert, de rol van de sociale gesprekspartners beperken. De werknemer komt alleen te staan ten opzichte van zijn werkgever, wat ongetwijfeld in zijn nadeel zal spelen.

We blijven dit plan aanvechten, ook als het wet wordt, vooral omdat dit in het teken staat van meer uren werken en nog meer werken op maat van werkgevers, terwijl toenemende werkstress en meer burn-outs aantonen dat net het omgekeerde nodig is.

→ **Beoordeel zelf het plan-Peeters en informeer je vrienden via www.planpeeters.be**

Franky, alleenstaande met 2 kinderen, voltijds chauffeur De Lijn

"Het plan-Peeters heeft enkel voordelen voor de werkgever. De dagprestatie van 7u48 komt hierdoor in het gedrang want wat we meer presteren zijn dus overuren die in het huidige systeem nog worden uitbetaald. Volgens de nieuwe regelgeving betekent dit geen uitbetaling meer, maar wel worden die uren op een rekening geplaatst. Zogezegd 'voor later' ... En als de norm van 7u48 niet langer gerespecteerd moet worden, zal men snel gaan naar diensten van 9 uur alleen maar omdat hen dat goed uitkomt. Prestatie op maat van de directie en ten koste van ons privéleven.

Nu wordt alles bekeken per kwartaal maar met het plan-Peeters komt dit op jaarbasis wat als gevolg heeft dat je eigenlijk niets meer zelf kunt plannen en dat je er financieel op achteruitgaat.

Met het plan-Peeters kan men ons 'thuis zetten' als dat De Lijn goed uitkomt, maar dat zal dan wel niet in de verlofperiodes zijn wanneer de kinderen thuis zijn en ik dan voor hen kan zorgen. Neen, dat zal dan in de wintermaanden zijn waar noch ik noch mijn kinderen iets aan hebben.

De overurenregeling in het plan-Peeters is een besparing voor de maatschappij (De Lijn), maar de mensen die graag iets extra verdienen zijn hier de dupe van omdat overwerk niet langer op de oude manier zal betaald worden."

Faycal, gehuwd en 3 kinderen, bagage-afhandelaar op Zaventem, 38-urenweek maar werkt 40u met 6 compensatiedagen

"Onze werkgever droomt van shiften van 10 uur. Je moet je dat eens voorstellen, 10 uur in een kelder bagage sorteren, in een donkere, vochtige en warme omgeving. Wij pleiten vandaag net voor shiften van 7u39 per dag net omwille van het zware werk.

De gevolgen van het plan-Peeters zijn te voorspellen. Meer burn-outs, meer arbeidsongevallen door vermoeidheid en concentratieproblemen. Op termijn zal men ook geen personeel meer aanwerven met voltijdse contracten (want duurder dan flexibele regelingen die plan-Peeters mogelijk maakt) wat op zich zal zorgen voor een onstabiele groep werknemers en minder sociale bescherming en controle."

Problemen met de werkbaarheid van je job? Spreek je delegee aan!

Je delegee kent de realiteit op de werkvloer. Het loont dus de moeite om met haar/hem te spreken.

De delegees in je organisatie kunnen in de overlegorganen in discussie gaan met de werkgever over het arbeidsritme en de werkdruk, aangepast werk (voor oudere werknemers), het vastleggen en het menselijk houden van werkuren en werkroosters, de uitwerking en omkadering van telewerk en thuiswerk ... Je delegee heeft ook wel wat in de pap te brokken over de organisatie en de kansen op vorming en opleiding.

Verder bespreken je delegees ook de arbeidsomstandigheden en de veiligheids- en gezondheidsrisico's met je werkgever. Delegees analyseren mee de werkposten, ze brengen adviezen uit rond werkkledij en beschermingsmiddelen en ze houden de ergonomie in de gaten. Ze liggen vaak mee aan de basis van maatregelen die moeten leiden tot minder ziekten en arbeidsongevallen.

Virginie, samenwonende moeder, halftijds opvoedster in de gehandicaptensector

"Vroeger had ik twee halftijdse jobs, nu maar één meer. Ik heb het vandaag moeilijk om extra uren te vinden via een andere job.

Door mijn arbeidsregeling kan ik wel tijd doorbrengen met mijn dochter, dat is de positieve kant van de zaak. Maar ik kan niet doen wat ik zou willen doen ... Daar is niet genoeg geld voor en we moeten voortdurend keuzes maken. Er is geen plaats voor extraatjes, uitjes, hobby's, ontspanning ... Je kan zo'n situatie een tijdje 'accepteren' maar niet je hele leven lang. Ik zou graag extra uren vinden maar het lukt me niet.

Concreet kan ik door mijn onzekere uurrooster niet gemakkelijk beschikbaar zijn voor een andere werkgever. Dat is een vicieuze cirkel."

Heb jij werkbaar werk? Doe de test

Op www.ikwilwerkbaarwerk.be krijgen alle werknemers advies op maat over hoe ze hun job werkbaarder kunnen maken.

Advies op maat

"De werkdruk in mijn job ligt hoog ..." "Ik heb invloed op de planning en organisatie van mijn job ..." "Ik heb een afwisselend takenpakket ..."

Via in totaal acht eenvoudige vragen – gebaseerd op de werkbaarheidsmonitor van de SERV (zie pag. 8) – peilt de test naar je tevredenheid met je huidige job vergeleken met hoe je jouw ideale job ziet. De website berekent het verschil en daarna volgt een werkbaarheids-thermometer.

Vervolgens ontvang je per risicofactor meteen advies op maat afgestemd op je individuele situatie en wensen. Het is een korte test, maar de adviezen zijn uitgebreid. In die adviezen is

aandacht voor wat je zelf kan doen om je job werkbaarder te maken.

Werkbaarheidsproblemen tijdig aanpakken

ABVV-Loopbaanbegeleiding wil met deze test werknemers sensibiliseren over de pijnpunten in hun werksituatie en haalbare oplossingen aanreiken om hieraan iets te veranderen.

"Vaak kloppen werknemers te laat aan met hun werkbaarheidsproblemen. Terwijl tijdig ingrijpen veel onheil kan voorkomen. Deze test verlaagt de drempel om dit te doen en helpt werknemers zich weerbaarder op te stellen", vertelt coördinator Judy Morsa.

Tip

Doe de test zeker...

- ... als je bezorgd bent of je je job fysiek of psychisch nog lang kunt volhouden.
- ... als je te maken krijgt met toenemende



werkdruk: meer deadlines, meer taken voor minder zekerheid, minder appreciatie van je baas.

- ... als je te weinig kans kreeg om je bij te scholen en voor de toekomst van je loopbaan vreest.

Deze test is gratis. Invullen duurt slechts vijf minuten.

→ www.ikwilwerkbaarwerk.be

■ BETONINDUSTRIE

Spijker je kennis bij

Alle arbeiders uit de betonsector kregen onlangs een brochure toegestuurd met het opleidingsaanbod van het Sociaal Fonds van de Betonindustrie.

In de eerste plaats biedt het fonds algemene opleidingen aan zoals ergonomie, eerste hulp bij ongevallen, of omgaan met stress op de werkvloer.

Daarnaast vind je er opleidingen rond samenwerken en veiligheid in terug: zoals voor wie werkt met hijs- en hefwerktuigen, of een vorming rond brandveiligheid. Tot slot zijn er ook technische opleidingen op maat van de deelnemers in samenwerking met de VDAB en SBM.

Werk je in de betonindustrie en wil je graag een opleiding volgen? Neem dan zeker contact op met je delegatie of met je lokale afdeling voor meer informatie.

De brochure vind je ook op de sectorpagina op onze website, www.accg.be.



■ DIENSTENCHEQUES

Vacatures moeilijk ingevuld vanwege lage lonen en zwaar werk

Naar aanleiding van een artikel in de Gazet van Antwerpen hield de Algemene Centrale - ABVV een enquête bij de leden in de dienstensector. Het artikel stelde dat schoonmaker een knelpuntberoep is, voornamelijk omwille van het imago van de sector. Issam Benali, federaal secretaris bevoegd voor de sector: "Uit ons onderzoek blijkt dat het imago van de sector een rol speelt, maar dat in de eerste plaats de lage lonen en het fysiek zware werk de job onaantrekkelijk maken."

Het artikel in de Gazet Van Antwerpen baseert zich op cijfers van de VDAB. Daaruit blijkt dat in de provincie Antwerpen schoonmaker veruit het grootste knelpuntberoep is. Volgens een werkgever geraken de vacatures moeilijk ingevuld omdat het beroep een slecht imago heeft.

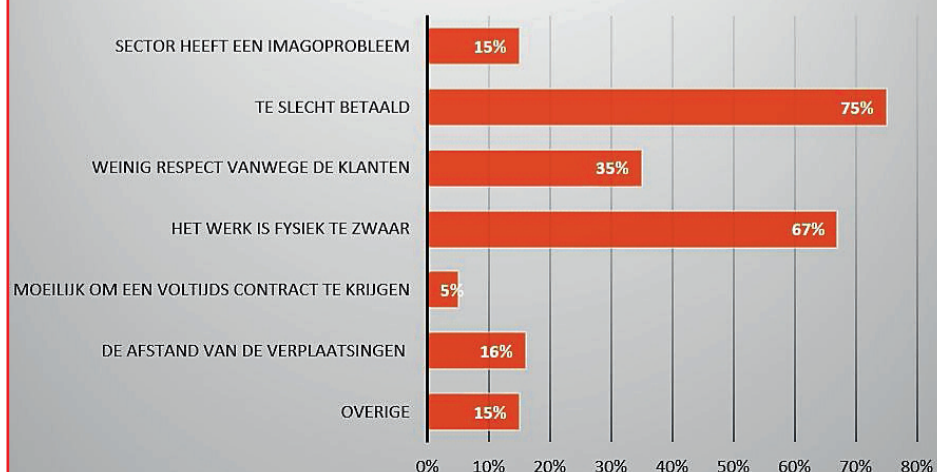
De Algemene Centrale - ABVV organiseerde daarop een online enquête om te peilen naar de mening van de dienstensectoren zelf. We ontvingen meer dan duizend reacties. Daaruit blijkt dat drie kwart van de werknemers aangeven dat de lage lonen een probleem zijn. Voor twee op drie werknemers is het fysiek zware werk problematisch. Het imago-probleem van de sector is slechts volgens 15 procent van de werknemers een probleem.

Issam Benali, federaal secretaris: "De dienstensectoren zelf geven aan dat de lage lonen en het fysiek zware werk de job onaantrekkelijk maken. Dat hoeft ook niet te verbazen want het bruto-uurloon bedraagt slechts 10,49 euro en er wordt heel veel deeltijds gewerkt."

De Algemene Centrale - ABVV wil de echte problemen van de sector aanpakken. Waardige lonen en werkbare jobs zullen belangrijke elementen worden tijdens de sectorale onderhandelingen met de werkgevers die binnenkort worden opgestart.

Blijf op de hoogte van onze activiteiten in de dienstensector via www.facebook.com/abvvdienstencheques.

Om welke redenen vertrekken je collega's uit de dienstensector naar een andere sector, of vinden werkgevers het moeilijk om nieuwe collega's aan te werven?



■ STUDIEDAG VRIJ ONDERWIJS

Delegees bouwen aan de toekomst

Op donderdag 2 februari kwamen de delegees van de sector vrij onderwijs (arbeiders) in Brussel samen voor een studiedag. Als een soort mini-vakcongres werd er gediscussieerd over verschillende evoluties in de sector, maar ook over de toekomst.

De tewerkstelling ging er de voorbije jaren op vooruit, waardoor het aantal arbeiders ondertussen bijna 8.500 bedraagt. Meer dan een kwart van de arbeiders zijn aangesloten bij de Algemene Centrale - ABVV. Dat is zeker niet slecht voor een socialistische vakbond, aangezien het voor het overgrote deel om katholieke scholen gaat waar het ACV een historische voorgrond heeft.

Vaak behandelen directies de arbeiders nogal stiefmoederlijk en gaat de aandacht vooral naar

het onderwijzend personeel. Tel daarbij op dat er in elke school slechts enkele arbeiders zijn en dat ze weinig contact hebben met collega's in andere scholen en je beseft dat syndicaal werk vaak een heuse uitdaging is voor onze delegees. Toch wordt dat harde werk duidelijk geapprecieerd. Bij de sociale verkiezingen van 2016 ging de Algemene Centrale - ABVV er voor de derde keer op rij op vooruit en kwam de 30 procent in zicht.

Onze delegees zijn dan ook ambitieus, want de noden in de sector zijn hoog. De loon- en arbeidsvoorwaarden zijn absoluut voor verbetering vatbaar en daar zullen we de komende jaren hard voor strijden. Het eisenpakket voor de nakende sectoronderhandelingen zal de komende maanden verder uitgewerkt worden.



■ OP WEG NAAR SECTORALE ONDERHANDELINGEN

Van eisenbundel tot akkoord, hoe verloopt dat?

Nu er tussen de sociale partners een interprofessioneel akkoord (IPA) is afgesloten, kunnen de onderhandelingen voor nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten binnen de sectoren van start gaan. Deze nieuwe cao's worden vastgelegd voor 2017 en 2018. Het kader is gecreëerd door het IPA maar de details zullen sector per sector onderhandeld worden.

Belangen deze onderhandelingen mij aan? Wat wordt er beslist en door wie?

Belangt het mij aan?

Ja, want de delegees maken een eisenbundel op voor elke sector, ook voor de jouwe. Samen bepalen ze de prioriteiten en de behoeften in de sector, op vlak van lonen en arbeidsvoorwaarden. Het IPA legde bijvoorbeeld de loonnorm vast op 1,1 procent bruto voor twee jaar. Maar elke sector gaat afzonderlijk bepalen op welke manier die 1,1 procent toegekend wordt. De delegees zijn het best geplaatst om dat eisenpakket op te stellen. Zij kennen zowel de bezorgdheden van de arbeiders als de economische realiteit van hun sector.

Delegees aan zet

De delegees stellen een eisenbundel op met hulp van hun regionale afdeling. Daarna komen delegees uit alle afdelingen samen tijdens een syndicale raad om gezamenlijk te beslissen. In bijna alle sectoren doet men er alles aan om gezamenlijke eisen op te stellen met de andere vakbonden. Op die manier staan de vakbonden sterker.

Daarna gaan dan de onderhandelingen met de werkgevers van start. Voor de vakbonden zijn het de vakbondssecretarissen en de federale secretarissen die aan de onderhandelingen deelnemen. De delegees worden regelmatig op de hoogte gebracht van de stand van zaken.

Wordt er een akkoord bereikt, dan komt de syndicale raad opnieuw samen, zodat de delegees hun stem kunnen uitbrengen over het uiteindelijke resultaat. Wordt dit aanvaard, dan is er een akkoord dat zal omgezet worden in een nieuwe cao.

En als er geen akkoord is?

De onderhandelingen duren weken, soms maanden. Het doel is om via sociaal overleg tot een goed resultaat te komen. Maar het spreekt voor zich dat er, wanneer de werkgevers onvoldoende tegemoet komen aan onze legitieme eisen, acties kunnen volgen. De arbeiders komen dan hun steun betuigen aan de delegees om zo meer gewicht te geven aan de eisen.

VAKCONGRESSEN

JOUW DELEGEES BUIGEN ZICH OVER DE TOEKOMST VAN ONZE SECTOREN

ANDERS EN BETER. HET KAN!

Tussen september 2016 en januari 2017 organiseert de Algemene Centrale – ABVV niet minder dan 25 vakcongressen. Elk vakcongres brengt de militanten van één sector samen.

Tijdens de congressen maken de deleges de balans op van de voorbije jaren en blikken ze vooruit op de toekomst. Daarnaast snijdt elk congres thema's aan die voor die sector relevant zijn. Werkbaar werk voor de ene, flexibiliteit voor de andere, sociale dumping, ...

Maar de doelstelling van al onze vakcongressen is dezelfde: anders en beter. Daar gaan we voor. Dat is de bestaansreden van onze vakbond.

We brengen je reportages van de verschillende congressen in de Nieuwe Werker. Op onze website www.accg.be vind je nog meer informatie.



GRAFISCHE NIJVERHEID

WERKNEMERS DELEN NIET IN DE WINSTEN

Net als vele sectoren werd de grafische sector getroffen door de crisis én door de digitalisering. Tussen 2007 en 2016 daalde de tewerkstelling bij de arbeiders met 35 procent. De productie is echter maar licht gedaald. Er worden snellere machines ingezet, het werkritme ligt hoger en werknemers zijn polyvalenter geworden. Ondertussen stijgen de bedrijfswinsten. De aandeelhouders zijn tevreden, maar de werknemers profiteren niet mee.

SYNDICAAL WERK UITBOUWEN

Minder werknemers betekent natuurlijk ook minder syndicaal afgevaardigden. Dat maakt het syndicaal werk niet evident. Maar er zijn inspirerende voorbeelden: een aantal deleges

maken zelf een onthaalbrochure, in een ander bedrijf kiest men voor een driemaandelijkse krantje dat de werknemers informeert. Ook het belang van syndicaal onthaal werd onderstreept: "Dat moet je zelf afdwingen, ik zorg ervoor dat ik het doe en geef mijn baas geen kans me dit te ontnemen".

GROEIEN IN KLEINE BEDRIJVEN

Het blijft moeilijk om voet aan de grond te krijgen in de vele kleine bedrijven in de sector. Persoonlijke contacten blijven hierbij essentieel. Maar federaal secretaris Issam Benali wijst erop dat ook de sociale media een belangrijke rol kunnen spelen. "In sectoren als schoonmaak en dienstencheques blijkt dit een belangrijke manier om mensen te bereiken en te informeren. Misschien kan die rol ook in andere sectoren met veel kleine bedrijven verscherpt worden".

BEWAKING

PRIVATISERING VAN POLITIETAKEN

De regering wil de wet die de voorwaarden voor bewakingsondernemingen bepaalt, aanpassen. Het ABVV vreest dat het vooral om een versoepeling van de regels zal gaan, ingegeven door economische motieven. "Het is essentieel dat de nieuwe wet duidelijke grenzen stelt. De interventies van bewakingsagenten moeten preventief blijven zoals de wet nu voorziet", aldus Klavdija Cibej, federaal secretaris.

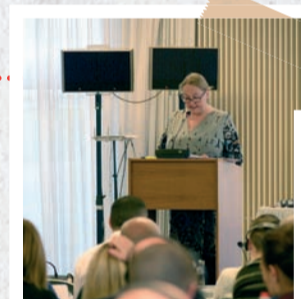
WAARDETRANSPORTEN IN MOEILIKHEDEN

De sector doet het globaal goed, maar dat geldt niet voor de geld- en waardetransporten. Er gebeuren meer elektronische betalingen en heel wat bankkantoren sluiten. De werkgevers pleiten voor een versoepeling van de wet. "Men vergeet al

snel dat de veiligheidsmaatregelen, zoals de intelligente koffer, de overvallen sterk teruggedrongen hebben. We verzetten tegen elke versoepeling die de veiligheid in het gedrang kan brengen."

INNOVATIE, VOOR- EN NADELEN

Intelligente camera's, kaartlezers, biometrie... Het staat vast dat innovatieve technieken het beroep zullen veranderen. Nieuwe technologieën kunnen een meerwaarde zijn in het dagelijks werk van de bewakingsagenten. Maar ze kunnen ook leiden tot minder jobs. De deleges vinden dat innovatie dringend aan bod moet komen in de overlegorganen en dat de werknemers beter moeten beschermd worden.



STOFFERING EN HOUTBEWERKING

TWERKSTELLING NEEMT AF

De tewerkstelling in de sector bleef de voorbije vier jaar dalen. Sinds kort blijft het aantal jobs wel stabiel. Tegelijk is er ook sprake van vergrijzing bij de werknemers. Nochtans kan de sector prima financiële resultaten voorleggen. We zien echter dat de winsten van de ondernemingen in grote mate naar de aandeelhouders gaan en niet naar extra tewerkstelling of hogere lonen.

ABVV GAAT VOOR WERKBARE, VEILIGE JOBS

Veel werknemers zijn gehecht aan hun sector, maar zien zich niet werken tot 67. Uit het WATCH project, een bevraging in de sector, blijkt dat het niet zo goed gesteld is met de werkbaarheid in de sector. En de werknemers zijn niet tevreden over de gebrekkige veiligheidsregels.

De komende jaren wil de Algemene Centrale dan ook komen tot een sectorale kadercao om de werkbaarheid te verbeteren. En er zijn specifieke aandachtspunten in functie van het sectoraal veiligheidsbeleid (houtstof, formaldehyde, ...).

SPECIEFIE AANDACHT VOOR PLOEGENARBEID

De deleges stellen vast dat ondernemingen geen beleid hebben voor oudere werknemers die vele jaren in volconitu-ploegen werken: "Het is pervers dat ploegenarbeid ondertussen goedkoper is geworden dan dagwerk door de loonlastkortingen van de regering." Er zijn dringend sectorale maatregelen nodig die de overstap naar dag- en lichter werk mogelijk maken. We moeten ook zorgen dat de lichtere jobs niet langer verdwijnen.




STANDPUNT

De ondraaglijke lichtheid van het nieuws

Nieuws gaat snel, gebruik het wel. Dat is zowat de lijfspreuk van de regering-Michel. Misbruik maken van de oppervlakkige manier waarop journalisten nieuws brengen, om de eigen boodschap naar voor te schuiven. Of zij hiervoor inspiratie opdoen bij sommige 'wereldleiders' (vul zelf maar in wie wij hiermee bedoelen) laten wij hier in het midden.

Nationale bank van België en planbureau brengen 'goed' nieuws

Volgens het jaarrapport van de Nationale Bank van België (NBB) en de laatste voorspellingen van het planbureau is alles zowat rozegeur en maneschijn in dit landje. De economische groei doet het beter, de tewerkstellingscreatie is navenant, de koopkracht neemt toe, de werkloosheid neemt af, enzovoort. Natuurlijk wordt hierbij snel de link gemaakt met het beleid van de regering-Michel.

De voorzitters van ABVV en ACV weten echter beter. Zij hebben als regenten van de NBB het jaarverslag niet ondertekend. Verre van ons te beweren dat er geen gunstige evoluties zijn op economisch en tewerkstellingsvlak. Natuurlijk stemt dit ons tevreden: de werknemers kunnen er maar wel bij varen. Maar nu deze verbeteringen op het conto te schrijven van de regering-Michel, lijkt ons een brug te ver.

Het is namelijk duidelijk dat de internationale context en de groei in een aantal Europese landen de motor zijn van de verbetering van de economische situatie in ons land. Ook econoom Paul De Grauwe is deze mening toegedaan. Hij noemde het zelfs surrealistisch te beweren dat de betere economische cijfers het werk zouden zijn van de Belgische regering. En laat ons ook niet vergeten dat de nieuwe jobs dikwijls minder kwalitatief zijn: deeltijds, tijdelijk, interim ...

Niet alles is rozegeur en maneschijn

Veel minder aandacht ging er in het verslag van de NBB naar andere, minder positieve facetten van de economische situatie. De zogenaamde taxshift van de regering-Michel is nog steeds niet gefinancierd. In de begroting zorgde dit voor een gigantisch gat, niet gecompenseerd door andere inkomsten. Wij zijn meer dan waakzaam met de begrotingscontrole die er aankomt eind maart, begin april. Wij blijven daarbij op dezelfde nagel hameren: de bevolking van ons land heeft nood aan een rechtvaardigere fiscaliteit en een sterke federale sociale zekerheid.

Op dezelfde dag dat de NBB zijn jaarrapport presenteerde werden ook andere cijfers bekendgemaakt: het aantal mensen met een leefloon neemt enorm toe. Dat hiervoor wél eenduidig het regeringsbeleid verantwoordelijk is, werd veel minder belicht in de media. Alleenstaande ouders en uitgesloten werklozen komen op die manier snel onder de armoedegrens. En daarover stuurt de regering géén zegebulletins de wereld in.

Meer koopkracht en betere jobs

Als vakbonden gaan we alvast de hefboomen gebruiken die we in handen hebben om hier zelf iets aan te doen. In de sectoronderhandelingen die er snel aankomen, gaan we voor meer koopkracht, in de vorm van brutoloon, en extra jobs. Bruto-loonsverhogingen moeten zorgen voor extra koopkracht, goed voor de economie, en een versterking van de sociale zekerheid.

We hebben ook aandacht voor een goede arbeidsorganisatie, met contracten van onbepaalde duur als norm. Enkel zo krijg je duurzame tewerkstelling én zekerheid voor de werknemers. In Nederland is de balans richting 'flex' al lang helemaal doorgeslagen. Wat blijkt? Er gaan hoe langer hoe meer stemmen op dat dit niet alleen nefast is voor werknemers (financieel en psychologisch), maar ook voor werkgevers: lagere productiviteit en dalende innovatie gaan hand in hand met meer flexibiliteit. Duurzame en goed betaalde jobs daarentegen geven gemotiveerde werknemers.

Wij blijven kiezen voor duurzame tewerkstelling en zekerheid, als basis van én voor ons sociaal model.



Myriam Delmée
Ondervoorzitter BBTK

Erwin De Deyn
Voorzitter BBTK

#KEEPOURAIRPORTJOBS

Steun mee de luchthaven

De luchthaven van Zaventem stelt rechtstreeks 20.000 mensen tewerk. Onrechtstreeks gaat het om maar liefst 60.000 mensen. Vlamingen, Brusselaars en Walen werken allemaal samen op de nationale luchthaven. Door politieke onzekerheid rond de geluidsnormen die opstijgende en landende vliegtuigen moeten naleven, is de toekomst van deze jobs onzeker. Daarom zet de luchthavengemeenschap, werknemers én werkgevers, een actie op poten om duidelijkheid te eisen van de politici.



Ook jij kan hen steunen door de petitie te ondertekenen op www.KeepOurAirportJobs.be.

COLLEGE VAN BESTENDIGEN

Werk aan de winkel in 2017

Naar jaarlijkse gewoonte zijn de vakbondssecretarissen van alle BBTK-afdelingen begin februari een dag lang met het College van Bestendigen bijeengekomen om een stand van zaken op te maken over de nieuwigheden binnen de BBTK, de politieke en sociale actualiteit en de belangrijke dossiers die ons de komende maanden zullen bezighouden.

Als opener werd een overzicht gegeven van enkele communicatieprojecten die in 2017 op stapel staan, gevolgd door een analyse van de resultaten van de evaluatie van de campagne 'sociale verkiezingen' en een voorstelling van de 'relooking' van het grafisch charter van de BBTK.

Daarna kwamen de grote syndicale dossiers aan bod, zoals de ingrijpende juridische veranderingen op het vlak van tijdscrediet en thematisch verlof en de wijzigingen van de gelijkgestelde periodes voor het pensioen. Ook de belangrijkste punten van de wet-Peeters en de mogelijke gevolgen op syndicaal vlak werden op de vergadering behandeld. Tot slot vormde ook het Interprofessioneel Akkoord – met het oog op de toekomstige sectorale onderhandelingen – een specifiek inhoudelijk aandachtspunt.

Eén ding staat vast: het worden de komende maanden drukke tijden met heel wat uitdagingen!

snelnieuws

ERAM - Op 31 januari kregen de werknemers van Eram een nieuwe mokerslag te verwerken. De directie kondigde aan dat de activiteiten in België stopgezet zouden worden. Concreet geeft ze zichzelf een kwartaal de tijd om één of meerdere kandidaat-overnemers te vinden voor de winkels en indien mogelijk ook het personeel. Sinds oktober waren nochtans gesprekken aan de gang om een sociaal plan uit te werken waarmee enkele winkels onder Eram-vlag gered hadden kunnen worden. Teruglopende omzetcijfers tijdens dit eerste kwartaal zouden de beslissing bespoedigd hebben.

INNO - De werknemers werden geraadpleegd over de problematiek van de uitbreiding van de openingsuren van de winkels op lange termijn. Hieruit blijkt enerzijds dat hiervoor bij het personeel geen laaiend enthousiasme is, maar anderzijds wordt dit ook niet afgewezen. Voor de vakbonden moet een duurzame uitbreiding van de openingsuren verlopen via een onderhandeld nationaal kader dat gebaseerd is op duidelijke principes zoals vrijwillige basis, loontoeslagen en in elke winkel een bespreking - vóór de uitbreiding wordt ingevoerd - van de evolutie van de tewerkstelling. Er moeten dan ook lokale akkoorden worden gesloten.

Blokker - Begin dit jaar kondigde de groep Blokker een globaal herstructureringsplan aan. Sindsdien moesten enkele winkels al hun deuren sluiten. Maar de werknemers konden niet vermoeden wat er nog ging volgen. Die aankondiging gebeurde op de buitengewone ondernemingsraad van 2 februari: 69 van de 190 bestaande winkels moeten dicht en 300 banen (op zowat 900) staan op de tocht. De BBTK staat aan de zijde van de werknemers om die zware periode te doorstaan en de sociale impact te beperken. Meer informatie zou in de komende weken volgen.

Social-Profitsectoren Brussel - sociaal meerjarenakkoord - Sinds 2010 wachten de werknemers van de Brusselse Social-Profitsectoren op een kwalitatieve en kwantitatieve opwaardering van hun diensten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Op 2 februari hadden ze hierover een ontmoeting met ministers Laanan en Vervoort en werd een kalender voor de tripartiete onderhandelingen opgesteld. De vakorganisaties hopen op die manier minstens één (of misschien meerdere?) maatregel(en) van hun eisenbundel voor 2017 aan de werknemers te kunnen aankondigen alsook een timing voor de andere maatregelen gespreid over de eerstvolgende jaren.

Opleiding in het APCB: een recht voor iedereen!

Meer dan 430.000 bedienden in ons land werken in het APCB, ook wel bekend als het paritair comité 200. Zij hebben recht op vier dagen opleiding tijdens de periode 2016-2017. Ondanks alles blijkt dat niet iedereen die recht heeft op opleidingen hier optimaal van geniet. Een kans om te grijpen in 2017!

Vier dagen

Het APCB, of Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden, is een bonte verzameling van werknemers uit allerlei sectoren. Eén ding hebben ze alvast gemeen: allemaal hebben ze toegang tot opleidingen bij hun sectoraal opleidingsfonds Cevora. Voor elke bediende geldt een minimum van vier dagen, te volgen tijdens de werkuren. Het fonds komt ook tussen voor opleidingen die je volgt buiten de werkuren. Het is mogelijk dat er in je bedrijf andere afspraken gelden over het aantal dagen, maar de norm is vier dagen.

Opleidingen 2016-2017

Elke werkgever uit de sector was verplicht om een opleidingsaanbod te doen voor de jaren 2016-2017. In bedrijven met een vakbondsafvaardiging is het best mogelijk dat hierover met de werkgever onderhandeld werd. Maar ook in de kleine bedrijven met minder dan 50 werknemers (die maar liefst 95 procent van de ondernemingen in de sector uitmaken) heb je recht op je vier dagen.

Eis je recht op

Als je werkgever je op dit ogenblik nog geen aanbod heeft gedaan, moet je hier eerst om vragen. Daar heb je tot 31 maart 2017 de tijd voor. Denk er dus zeker aan! Zodra je dit doet, zal je werkgever je ofwel een aanbod moeten doen, ofwel krijg je volgend jaar vier dagen extra vakantie.

Trouwens: ook de werkgever heeft belang bij goed opgeleide werknemers. Bovendien kosten de opleidingen hem nu niets extra. Ze worden namelijk betaald vanuit het sectorfonds, via een bijdrage bovenop het loon.

Aanvullende opleiding en individuele premies

Naast het recht op vier opleidingsdagen heb je als bediende in een APCB-onderneming recht op één gratis Cevora-opleiding op zaterdag. Je krijgt er 40 euro bovenop voor verplaatsingskosten. Om die dag opleiding te nemen en er alles over te weten, moet je je rechtstreeks tot Cevora wenden (www.cevora.be). Verder reikt Cevora ook premies uit om tegemoet te komen in de kosten van opleidingen die buiten de arbeidstijd gevolgd worden door bedienden van de sector. Bezoek dus zeker eens de website van Cevora om alle mogelijkheden te kennen, het loont de moeite.

Alle praktische info in de Expresso

De BBTK is ervan overtuigd dat permanente vorming één van de oplossingen is om de toekomst van de bedienden op de arbeidsmarkt te verbeteren. Sinds enkele jaren is de BBTK erin geslaagd opleiding een grotere plaats te geven binnen het APCB. De uitwerking van deze afspraken vind je in de opleidingscao, waarvan we hier slechts de hoofdpunten hebben besproken. In de Expresso "Opleiding in het APCB" (beschikbaar op www.bbt.org en in je gewestelijke BBTK-afdeling) belichten we deze cao van naderbij en leggen we uit hoe jij je opleidingsrecht opeist.

Meer info nodig? Neem een kijkje op www.bbt.org/opleidingAPCB en op www.cevora.be

Opleiding nodig? Contacteer de BBTK!

Je afgevaardigden en gewestelijke BBTK-afdeling zijn er om jullie te helpen en te begeleiden naar het opleidingsaanbod. Dit geldt ook voor de andere sectoren! Aarzel dus niet om ons te contacteren als je vragen hebt.

Halt aan onderdrukking syndicalisten in Bangladesh

Merken van de textielsector moeten reageren

Sinds half december worden werknemers en vakbonden in Bangladesh sterk onderdrukt. Nadat ze een stakingsactie hadden gevoerd om hun arbeidsvoorwaarden aan te klagen en een loonsverhoging te eisen, werden een aantal vakbondsmensen zomaar opgepakt en werden tal van werknemers zonder pardon ontslagen. Ook een manier om diegenen die geprobeerd hebben hun rechten te verdedigen aan de schandpaal te nagelen.

De huidige repressie van syndicalisten en verdedigers van werknemersrechten vindt plaats in een context waarin de wetten over de ngo's, de verdedigers van de mensenrechten en de journalisten die hun bekommernissen uitdrukken tegenover de regering en haar beleid, almaar strenger worden.

Voor Schone Kleren Campagne en achACT (twee koepelorganisaties die ijveren voor betere arbeidsvoorwaarden in de textielsector in Azië en Oost-Europa) zijn deze vormen van

repressie en pesterijen tegen syndicalisten en werknemers een aanval op het legitieme recht om zich te organiseren en een poging om werknemers die de hongerloontjes en mensonwaardige arbeidsomstandigheden aanklagen, het zwijgen op te leggen.

Schone Kleren Campagne en achACT roepen de kledingmerken die zich bevoorraden in Bangladesh alsook de Europese Unie en haar lidstaten op om druk uit te oefenen om deze repressie te stoppen. Ze eisen ook dat de merken, doorheen hun samenwerking met de bedrijven in de producerende landen, de vragen van de werknemers inwilligen (ook de verhoging van het minimumloon).

Er werd hieromtrent een internetpetitie opgestart. De merken moeten in actie schieten! Schone Kleren Campagne en achACT zullen vervolgens de handtekeningen overhandigen aan de vertegenwoordigers van de grootste merken in de kledingindustrie (H&M, GAP, ZARA, enzovoort).

→ Ook jij kan je steentje bijdragen: onderteken de petitie op www.schonekleren.be

Sociale dumping, ook in de dienstensectoren



Werknemers die in ons land aan een 'goedkoper' buitenlands tarief werken en zo jobs kosten, dat is 'sociale dumping'. Ook in de dienstensectoren bestaat dit fenomeen. Straffer nog: dat is wettelijk toegelaten als gevolg van internationale afspraken of wettelijke achterpoortjes.

Wat is sociale dumping?

In de komende maanden zal je van de BBTK en het ABVV nog veel horen over 'sociale dumping'. Dat kadert in de voorbereiding van een grote ABVV-actie op 24 maart. Maar waar gaat het nu precies om? En treft dit ook bedienden?

Er bestaan heel wat vormen van sociale dumping. Werkgevers zijn dan ook zeer inventief in het drukken van kosten (lees: lonen), om de winsten van het bedrijf verder te verhogen. Dit voorjaar voeren we specifiek actie rond de methodes die werkgevers uitvinden om mensen in ons land tewerk te stellen aan een lagere (buitenlandse) kost. Dat heet 'detachering'.

Ze maken werknemers zo goedkoper omdat ze sociale zekerheidsbijdrages moeten betalen ... in het land waar ze (zagezegd) vandaan komen. Ze moeten ook niet alle loon- en arbeidsvoorwaarden respecteren die voor de werknemers hier wél gelden.

Een typisch voorbeeld zijn buitenlandse vrachtwagenchauffeurs, die aan zeer lage lonen in ons land goederen vervoeren. Het volstaat te kijken naar de nummerplaten van de vrachtwagens op onze wegen om dat te begrijpen. Maar ook typische bediendensectoren zijn getroffen, zoals de IT-sector en de luchtvaart. Ook hier gaat het om vele duizenden banen.

Ook in de diensten

In de IT-sector is er al langer een trend aan de gang om (programmeer)werk naar andere landen te verhuizen. India is het bekendste voorbeeld, maar de laatste jaren zien we steeds vaker een andere beweging ... van Indiase programmeurs die hier, in België, aan de slag gaan. Dat hoeft op zich geen probleem te zijn, behalve dat deze programmeurs hun sociale zekerheidsbijdrage moeten betalen in ... India.

Dat scheelt méér dan tien procent op het loon. In de bedrijven stellen we ook vast dat deze mensen erbarmelijk behandeld worden, met werkweken van 50 tot 60 uur. Overuren? Die bestaan voor hen niet. Het is duidelijk dat dit Belgische jobs kost. En dat de Belgische sociale zekerheid hier geld door verliest. De BBTK en het ABVV klagen dit al jarenlang aan.

Want onvoorstelbaar genoeg is dit wettelijk in orde. Dat komt omdat de Belgische staat met India hierover een akkoord heeft gesloten. Daarin staat dat een Indiase werknemer die minder dan vijf jaar in ons land werkt sociale zekerheidsbijdrage betaalt in India.

Een ander voorbeeld vinden we in de **luchtvaartsector**. Voor iedereen die in de transportsector werkt, dus ook het vliegend personeel, geldt de regel dat je de arbeidsregels moet volgen van je plek van normale tewerkstelling. Voor vliegend personeel dus de 'hoofdluchthaven' waar je begint te werken en nadien uiteindelijk opnieuw landt.

Alleen nemen heel wat luchtvaartmaatschappijen het hiermee niet zo nauw. Er zijn heel wat gevallen bekend van piloten of boordpersoneel dat vanuit een Belgische luchthaven vliegt ... met een lers arbeidscontract. Opnieuw gaat de sociale zekerheidsbijdrage van deze werknemers naar het buitenland én werken deze mensen aan slechtere voorwaarden dan deze die in België gelden.

Wat nu?

De BBTK en het ABVV verzetten zich al jarenlang tegen deze logica. Alleen gebeurt er politiek gezien zo goed als niets. In tegendeel: pogingen om regels (Europees) te verstrengen worden afgezwakt, en aan sociale inspectiediensten legt men het zwijgen op. Ondertussen bloedt de sociale zekerheid, gaan er jobs verloren en ontstaat er een neerwaartse druk op de loon- en arbeidsvoorwaarden in ons land. Op 24 maart gaan we hier alvast actie rond voeren. En in de komende weken komen we met concrete voorbeelden en verhalen.

Ook jij kan helpen: ken je gevallen van sociale dumping? Is er op jouw bedrijf sprake van? Laat het ons weten vanuit je privé-mailadres aan socialedumping@bbtk-abvv.be. Samen sterk!

Cacaocommissie ABVV Horval/FNV



Naar jaarlijkse gewoonte organiseerde ABVV Horval en de FNV een vergadering met een syndicale uitwisseling voor militanten uit de chocolade-industrie. Dit jaar was ook Force Ouvrière van de partij.

Doelstelling van deze vergadering: deelnemers meer inzicht te geven in standaarden en certificering. Hiervoor werden enkele sprekers uitgenodigd.

Dick de Graaf, coördinator Effat cacao-stuurgroep, geeft aan de hand van een PowerPoint-presentatie de vakbondsvisie weer, die in 2012 opgesteld werd door de leden van deze stuurgroep.

We moeten altijd de volgende vragen in gedachten houden. Is het initiatief, de standaard of de certificering die we tegenkomen, behulpzaam bij het bereiken van ons doel: een menswaardig bestaan voor alle werknemers in de cacao keten? En: is het een instrument om arbeiders, werknemers en boeren in de cacao keten te versterken?

Als vakbond zijn we niet gelinkt aan een standaard en hebben we geen voorkeur.

Antonie Fountain is directeur van Voice Netwerk. Dit is een vereniging van vakbonden en ngo's die lobbyen voor een wereldwijde duurzame cacao keten. Elke twee jaar wordt de cacao barometre geschreven. Dit is een 'tool' voor vakbondsmilitanten, bedrijven, overheden, ngo's, consumenten ... om de discussie te starten en hieraan mee te werken.

Afgevaardigden van Fairtrade, UTZ en Rainforest Alliance geven aan de hand van een PowerPoint-presentatie de certificeringssystemen weer. De aanwezigen geven blijk van grote interesse door de vragenreeks die er gesteld wordt.

Wij noteren alvast 12 juni in onze agenda: Internationale Dag tegen Kinderarbeid!

Silvie Mariën

Nieuwe gunstmaatregelen Horeca



Staatssecretaris tegen Sociale Fraude Philippe De Backer kondigt opnieuw maatregelen aan die een voorkeursbehandeling inhouden voor de werkgevers in de horecasector.

In ruil voor de invoering van de witte kassa kregen werkgevers uit de horecasector de afgelopen jaren al heel wat compensaties. We sommen ze voor de volledigheid nog even op: de btw-verlaging van 21 naar 12 procent, de uitbreiding van flexibiliteit, diverse RSZ-verminderingen en de versoepeling van studentenarbeid.

Toen de witte kassa er vorig jaar uiteindelijk effectief kwam, toverde de regering nog een reeks nieuwe cadeaus voor de patroons uit haar hoed. Zo werden flexi-jobs ingevoerd, kwam er nog een extra RSZ-korting voor vast personeel en konden 360 overuren onbelast (bruto voor netto) worden uitbetaald.

Desondanks vindt staatssecretaris De Backer het vandaag tijd voor een nieuw charme-offensief naar de horecawerkgevers.

Iedereen flexi-jobber

We weten al langer dat sommige regeringspartijen ervan dromen de flexi-jobs uit te breiden naar andere sectoren. Omdat dit vandaag nog niet mogelijk is (vandaag kan

Eindejaarspremie Horeca

Je rekeningnummer meedelen aan het Waarborg en Sociaal Fonds Horeca: vanaf nu ook elektronisch!

De werknemers in de horecasector ontvangen hun eindejaarspremie via het Horecafonds. Uiteraard is het belangrijk dat het Fonds over je rekeningnummer beschikt.

Tot nu toe moest je je rekeningnummer meedelen door een door het Fonds opgestuurd document per post terug te bezorgen. Daar komt nu verandering in!

Voortaan kun je voor bepaalde banken via <http://portaal.horeca.be> je Belgisch zichtrekeningnummer elektronisch overmaken. De lijst van deze banken vindt je op deze pagina.

Wat moet je doen? Heel eenvoudig!

Kies voor de rubriek 'Werknemers' en klik op 'Rekeningnummer aangeven of wijzigen'. Eerst kies je je bank, daarna geef je je rekeningnummer, rijksregisternummer en e-mailadres in. De gegevens worden vervolgens naar je bank gestuurd voor controle.

Zodra je bank ons heeft laten weten dat het opgegeven rekeningnummer wel degelijk het jouwe is, wordt het rekeningnummer in onze bestanden opgenomen. Op dat moment ontvang je een e-mail om je mee te delen dat het Fonds voortaan de eindejaarspremie op het door jou opgegeven rekeningnummer stort.

■ HORECA OPNIEUW IN GUNST VAN REGERING

Studentenarbeid: van 50 dagen naar 475 uur

Vanaf 1 januari 2017 worden de dagen die kunnen gepresteerd worden als jobstudent omgezet in uren. Deze rechtse regering heeft deze omzetting misbruikt om tegelijk het aantal uren nog wat uit te breiden en dit zoals gebruikelijk zonder respect voor het sociaal overleg. Vijftig dagen in uren omzetten zou immers maximaal 400 uur zijn geweest. In het oorspronkelijk wetsvoorstel werd zelfs gesproken van 550 uur.

Deze laatste piste werd niet weerhouden maar door dit geschenk van de regering kunnen de patroons die jobstudenten gebruiken – en de horeca is een 'veelvraat' op dit gebied – hen 18 procent meer prestaties laten leveren. Het is niet nodig te vermelden welk effect dit zal hebben voor de sociale zekerheid, om nog maar te zwijgen over het risico op verdringing van reguliere tewerkstelling.

Maar daar ligt deze regering al lang niet meer van wakker!

Heel wat mensen lopen vandaag tegemoetkomingen of sociale tarieven mis omdat de aanvraagprocedures te ingewikkeld zijn. Waarom kan voor werkgevers wel wat voor werknemers niet kan?

"Jobs, jobs, jobs" beloofde deze regering bij haar aantreden. Vandaag wordt echter duidelijk dat het niet gaat over nieuwe jobs voor mensen die geen werk hebben. Nee, deze regering wil mensen die al een job hebben nog meer laten werken. Zij wil mensen die al hun hele leven hebben gewerkt en bijgedragen zelf laten opdraaien voor een te laag pensioen. Jobs! Jobs! Jobs! Dat betekent voor deze regering vooral flexi-jobs, studentenjobs en gepensioneerdjobs.

ABVV Horval stapte vorig jaar al naar het Grondwettelijk Hof tegen de wet op de flexi-jobs en de overuren. Wij blijven ons ook in de toekomst verzetten tegen deze politiek van twee maten en twee gewichten,



waarbij werkgevers gepamperd worden, werknemers in nepstatuten worden gedwongen en de sociale zekerheid gepluimd wordt.

Alain Detemmerman
Covoorzitter





Lisa del Bo



Guy Neve



Sam Gooris



Günther Neefs

Rood

Seniorenfeest

18de editie

Dinsdag 28 maart 2017

Sporthal De Nekker

Nekkerspoel-Borcht 19, 2800 Mechelen

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

Lisa del Bo (13 uur), Guy Neve (14 uur),
Sam Gooris (15 uur) en Günther Neefs (16 uur).

Presentatie: Johan Persyn



ABVV
Mechelen+Kempen Samen sterk



Socialistisch Fonds
A. Spinoy vzw



De Voorzorg



PLUS
Voor plussers met pit
Partner van De Voorzorg

■ FILMAVOND - 9 MAART

The Danish Girl

Brits-Amerikaanse film geïnspireerd door het verhaal van de eerste transgender. In het Kopenhagen van de jaren 1920 vraagt kunstenaar Gerda haar man Einar om in te vallen als vrouwelijk model. Dit voorval raakt een gevoelige snaar bij Einar en laat hem uiteindelijk besluiten om zijn leven verder te zetten als vrouw.

In de aanloop naar Equal Pay Day organiseren de Straffe Madammen een fijne filmavond met interessante nabespreking over de genderthematiek.

Film: 'The Danish Girl'
Nagesprek: Selm Wenselaers, generalist
Wanneer? Donderdag 9 maart 2017 om 20 uur
Waar? Filmhuis Klappei, Klappeistraat 2, 2060 Antwerpen
Prijs: 5 euro per persoon, inclusief receptie na afloop

Vooraf inschrijven en info
 Adviespunt, 03 220 66 13, adviespunt.antwerpen@abvv.be

THE DANISH GIRL

STRAFFE MADAMMEN

MOVIE NIGHT

NAGESPREK MET GENDERALIST SELM WENSELAERS

DONDERDAG 9/3 OM 20 UUR

FILMHUIS KLAPPEI
KLAPPEISTRAAT 2
2060 ANTWERPEN

€5 toegang | inschrijven via adviespunt
adviespunt 03 220 66 13 | adviespunt.antwerpen@abvv.be

ABVV Mechelen-Kempen

Kantoor Westerlo: nieuw adres vanaf 1 april

Het kantoor van Westerlo verhuist van Nieuwstraat 89 naar Tongerlodorp 34 bus 36, 2260 Tongerlo (zijkant van het centrum voor thuisverpleging). Vanaf 1 april 2017 verwelkomen we je er graag voor verdere dienstverlening op maandag, woensdag en vrijdag van 9u tot 12.30u (014 54 42 84).

Info voor werkzoekenden

Donderdag 9 maart of 23 maart van 13.30 tot 16.30u
Infosessie DIGI-INFO
 Wil je meer informatie over 'Mijn Loopbaan', jouw online dossier bij de VDAB, dan kun je bij ons terecht voor een infosessie. We bespreken het groeiend belang van Mijn Loopbaan en jouw begeleiding bij VDAB. Inschrijven is verplicht.

Maandag 27, dinsdag 28 februari en donderdag 2 maart
3 voormiddagen van 9.15 tot 12.30u
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 kunt solliciteren. Inschrijven kan tot 17 februari, maar dit betekent niet dat je automatisch kunt deelnemen. We bellen jou op.

Donderdag 2 maart 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.

Maandag 13, dinsdag 14 en woensdag 15 maart
3 voormiddagen van 9 tot 12u
Workshop MIJN LOOPBAAN
 Ben jij op zoek naar je droomjob? Maar weet je niet zo goed wat je precies wil en kunt? Tijdens deze workshop gaan we intensief op zoek naar welke job bij jou past zodat je gericht kunt solliciteren. Inschrijven kan tot 17 februari, maar dit betekent niet dat je automatisch kunt deelnemen. We bellen jou op.

Maandag 13, dinsdag 14 en woensdag 15 maart
3 voormiddagen van 9 tot 12u
Workshop MIJN LOOPBAAN
 Werk je al met 'Mijn Loopbaan' van de VDAB maar krijg je niet de gepaste vacatures? Met een goed ingevuld profiel kan je gemakkelijker vacatures vinden die bij jou passen. In deze workshop krijg je tips om 'Mijn Loopbaan' beter te gebruiken. Je leert hoe je sollicitaties bijhoudt en hoe je je dossier op punt stelt. Een basiskennis computer is nodig. Inschrijven kan tot 10 februari, maar dit betekent niet dat je automatisch kunt deelnemen. We bellen jou op.

Van maandag 20 maart tot vrijdag 31 maart
8 voormiddagen van 9 tot 12u
Cursus SOLLICITATIETRAINING VOOR ANDERSTALIGEN
 Ben je op zoek naar werk, maar vind je solliciteren in het Nederlands moeilijk? In deze training leer je vacatures zoeken, een goede cv en brief maken en je goed voorbereiden op een sollicitatiegesprek. We geven extra aandacht aan de Nederlandse taal, maar een basiskennis is nodig. Inschrijven kan tot 24 februari, maar betekent niet automatisch dat je kunt deelnemen. We bellen jou op.

Van maandag 18 april tot donderdag 11 mei
4 weken van 8.45 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 10 maart. Inschrijven betekent niet dat je automatisch kunt deelnemen. We nemen nog contact met je 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 17-02-2017

Naam _____

Voornaam _____

Straat _____ Nr. _____ Bus _____

Postnummer _____ Woonplaats _____

Tel of GSM _____

E-mail _____

Ik schrijf me in voor de infosessie **Digi-Info** op 9-3-2017 23-3-2017
 Ik schrijf me in voor de workshop **Ontdek je droomjob** die begint op 27-2-2017
 Ik schrijf me in voor de infosessie **Werkloos, wat nu?** op 2-3-2017
 Ik schrijf me in voor de workshop **Mijn Loopbaan** die begint op 13-3-2017
 Ik schrijf me in voor de cursus **Sollicitatietraining voor anderstaligen** die begint op 20-3-2017
 Ik schrijf me in voor de cursus **PC Start+** die begint op 18-4-2017

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.

20 jaar sluiting Renault Vilvoorde



Een terugblik met Raymond Smeulders, ABVV Metaal Vlaams-Brabant.

Donderdagochtend in Aarschot. We hebben een afspraak met Raymond in café Ons Goesting op de markt. Raymond was hoofd-delegee bij Renault Vilvoorde, twintig jaar geleden. We nemen plaats tegenover hem, pen en papier bij de hand, en het daaropvolgende uur komt de autofabriek in Vilvoorde weer tot leven.

“DE MANNEN VAN 'T PIKET ...
OP HEN KON IK ALTIJD REKENEN,
DAG EN NACHT”

Wanneer ben je begonnen bij Renault?

“Op 5 juli 1971”, zegt hij zonder na te denken. Het lijkt alsof het gisteren was voor hem. “Het jaar voordien startte ik er als jobstudent. Renault stond bekend als een goeie werkgever met mooie lonen. Als jobstudent verdiende je bijna het dubbele van ergens anders. Ik moest er natuurlijk wel hard voor werken.” Sindsdien stond Raymond altijd in de montage-afdeling Sellerie.

Hoe heb je de stap naar de vakbond gezet?

“Ik ben voor het eerst opgekomen voor de jongeren bij de sociale verkiezingen in '75 en ben toen ook als eerste plaatsvervanger verkozen. Ik heb dan vorming gevolgd in Melreux.” Nadien is het voor Raymond snel gegaan: effectief lid voor de arbeiders in de Ondernemingsraad (OR), syndicaal afgevaardigde en vanaf 1990 is hij de Europese OR en het beperkt Europees comité als adjunct-secretaris binnengestapt.

Op 27 februari 1997 wordt de sluiting van de Renault-vestiging in Vilvoorde aangekondigd. 3.098 werknemers verliezen hun baan. Enkele dagen voordien ruiken ze bij Renault al onraad. De bezetting van de parking wordt donderdagochtend ingezet. Diezelfde dag om 15 uur krijgen de werknemers via de radio het onwaarschijnlijke nieuws te horen. De bijzondere Ondernemingsraad was zelfs nog niet beëindigd. Wat dan volgt is vijf maanden harde sociale strijd van een onmetelijke omvang.

“BOODSCHAP VAN SOLIDARITEIT:
ALLEEN STA JE NERGENS”

Hoe pak je zo iets als hoofddelegee op zo'n ogenblik aan?

“Binnen zo'n groot bedrijf moet je wel samenwerken. Mijn hoofdbekommernis, samen met de andere vakbondscollege's, was snelle en transparante communicatie verzorgen. Het was de enige manier om het vertrouwen te winnen. Het mocht absoluut geen tweede keer gebeuren dat de pers ons voor was in het verspreiden van boodschappen. Al onze werknemers hadden recht op snelle en correcte informatie uit eerste hand. Daarnaast verzamelde ik ook een basisgroep militanten. Ze zorgden bijvoorbeeld voor de bezetting van de parking. Dat waren de mannen van 't piket. Op hen kon ik altijd rekenen, dag en nacht.”

Hoe heb jij die periode van constant actie voeren en onderhandelen beleefd?

“Voor mezelf was het emotioneel best zwaar. Ook voor mijn echtgenote Chris, die ik had leren kennen bij Renault, was het allemaal niet evident. Je bent constant bezig met die sluiting en dat vijf maanden aan een stuk, je gaat er mee slapen en je wordt er mee wakker.” Er volgt een korte stilte. “Ik denk dat het de adrenaline was die me toen op de been heeft gehouden. We kregen heel veel steun van de werknemers in Renault én we hadden de publieke opinie mee. Bijkomend hebben we toen de fundamenten gebouwd voor een Europese vakbondswerking. Ook onze militantenkern vormde een geweldige ploeg. Daar heb ik vrienden voor het leven gemaakt”, zegt Raymond met glinsterende ogen.

“DE ADRENALINE HEEFT ME
TOEN OP DE BEEN GEHOUDEN”

Waarom is het voor jou belangrijk om stil te staan bij wat er zich twintig jaar geleden heeft afgespeeld?

“Ik betreur natuurlijk nog steeds wat er toen gebeurd is. Maar ik kan met een gerust hart

zeggen dat we gedaan hebben wat kon. Tegelijkertijd wil ik hier een boodschap aan koppelen. Het resultaat van onze vakbondsacties in 1997 was een direct gevolg van solidariteit. Alleen sta je nergens. Ook aan jongeren willen we dit vandaag meegeven.”

Naar aanleiding van twintig jaar sluiting van de Renault-vestiging in Vilvoorde staat er heel wat op het programma tijdens het herdenkingsweekend. Vooral maandag 27 februari is voor ABVV Metaal een speciale dag. Wat staat er dan te gebeuren?

“De 27ste werd de sluiting aangekondigd. Daarom komen we die dag om 11 uur

allemaal nog eens samen in de Astral-hal. Ik merk dat er heel wat oud-werknemers en militanten nog één keer willen samenkomen, ze willen elkaar terugzien. We zullen dan een optocht naar 'De Vuist' maken, en nadien kan er bijgepraat worden. Dat is het ideale ogenblik om hen oprecht te bedanken voor hun inzet en solidariteit. Het is dankzij hen dat we toen een degelijk sociaal akkoord hebben bereikt, en dat na de sluiting van 't fabriek heel wat mensen ergens anders terug aan het werk konden.”

Dankjewel, Raymond.

Resultaten van de sociale strijd bij Renault Vilvoorde

Op 30 juni 1997 startten de onderhandelingen voor het sociaal plan. Na de afwijzing van het eerste ontwerp omwille van te weinig blijvende industriële activiteit, wordt een tweede versie voorgelegd op 17 juli en goedgekeurd op 22 juli.

De financiële vergoedingen overstegen voor het eerst de toen gangbare - maar povere - opzegvergoedingen voor arbeiders. De creatie van de tewerkstellingscel vormde het belangrijkste luik van de onderhandelingen. 600 werknemers konden afvloeien door middel van brugpensioenen. De outplacementbegeleiding, in combinatie met een gedeeltelijke reconversie op de RIB 400, zorgde voor 100 procent hertewerkstelling binnen twee jaar. In dat opzicht was de sluiting van Renault Vilvoorde baanbrekend.

De wet-Renault

De abrupte aankondiging van de sluiting heeft de basis gelegd voor de wet-Renault. Dit wetgevend initiatief beschermt tot op de dag van vandaag werknemers in een collectief ontslag. Wanneer een werkgever beslist om over te gaan tot sluiting, dan moet hij specifieke informatie- en raadplegingsprocedures volgen. Respekteert de werkgever dit niet, dan volgt een sanctie.



**HERDENKINGSWEEKEND
MET TENTOONSTELLING EN RENAULT CAFÉ
NAAR AANLEIDING VAN DE SLUITING
VAN RENAULT VILVOORDE 20 JAAR GELEDEN**

OFFICIËLE OPENING
vrijdag 24 februari om 18u

VRIJ BEZOEK
zaterdag 25 en zondag 26 februari van 11u tot 18u

HERDENKINGSMOMENT
maandag 27 februari om 11u

op de **OUDE RENAULT-SITE** - Broekstraat, Vilvoorde

Herdenkingsweekend – 20 jaar sluiting Renault Vilvoorde

HERDENKINGSMOMENT

Op **27 FEBRUARI** willen wij iedereen bedanken die mee gestreden heeft voor Renault: delegees, militanten, de mannen en vrouwen van 't piket.

BEN JIJ ER GRAAG BIJ? Schrijf je dan in voor 22/2 via ivanbuggenhout@abvvmetaal.be of bel 02 251 60 20. Jullie zijn van harte welkom!

PROGRAMMA

11u: samenkomst hal Astral
11u30: vertrek met de bus naar Cat-site en 'de vuist'
12u30: terugkomst in de fabriek met winterbarbecue en vrij bezoek aan de tentoonstelling



SAMEN - STERKER

Wereldvrouwendag Dendermonde
11 maart 2017

PROGRAMMA

- 14u tot 15u**
- Welkomwoord door Lien Verwaeren, *schepen van cultuur*
 - Woordje door Wendy Van Den Abeele, directeur bibliotheek
 - 'Stand & Deliver', poëzie door Anissa Boujdaini
 - Els Van Thuyne, moderator
 - Wereldkoor
- 15u tot 18 u**
- Dessertbuffet "potluck" **iedereen brengt iets lekkers mee om te delen**
 - Poëzie Wall begeleid door Zinspiratie
 - 'Verteluurke' voor kinderen
 - Bar Wereldwinkel
 - Wereldkoor
- Workshops van 15u30 tot 17u**
- Yoga (voor ouders met kinderen)
 - Crea, knopenketting
 - Gezichtsverzorging door Yentl
 - Handmassage door het CVO
 - Salsa

WAAR

BIB Dendermonde, Zaal 't Sestich, Kerkstraat 111

INKOM

Gratis, iedereen is van harte welkom!

INFO

Sophie Dreze T 052 25 92 84
Kathleen Roegis T 09 333 58 08

**WE HOPEN JULLIE TE MOGEN
VERWELKOMEN OP DEZE
POËTISCHE VROUWENDAG.**



GROEPSAANKOPEN SamenSterker Oost-Vlaanderen



FIETSEN



ZONNE-
PANELEN &
-BOILERS



BRAND-
HOUT EN
PELLETS



EET LEKKER,
GEZOND ÉN
LOKAAL



MAZOUT



LED-
LAMPEN



ROOK- &
CO-MELDERS



CONDENSATIE-
KETELS



GAS- EN
GROENE
STROOM



ISOLEER
UW HUIS

www.samensterker.be/oost-vlaanderen

We werk(t)en om te leven: doe mee met het vrijetijdsaanbod van Linx+

21 februari – Dendermonde, ABVV, 14u – Land in de kijker: Werner Roelandt komt vertellen over Montréal in Canada

21 februari – Aalst, ABVV, 14u – Carnavalsnamiddag met optreden van Prins Carnaval

5 maart – Gent, Ons Huis, 9.30u – Ontbijt met een rebel, 'Een andere economie', 8 euro voor een ontbijt en boeiende gesprekken, inschrijven vóór 3 maart 2017 via ontbijtmeteenrebel@gmail.com

11 maart – Dendermonde, bibliotheek, 14u – Wereldvrouwendag met poëzie, yoga, salsa en nog veel meer. Gratis!

12 maart – Ronse, ABVV, 11.30u – Hutsepot! Het eefestijn van de ABVV Senioren trekt al jaren volle zalen. Wil je erbij zijn? Voor 15 euro schuif je mee aan tafel. Inschrijven via christine.geenens@abvv.be

16 + 21 maart – Lenteshow in het Feestcomplex Brakel. Op 16 maart trekken we vanuit Ronse naar het feestcomplex, op 21 maart vanuit Aalst.

Vanuit de onderbuik

Snapshots uit onderzoek naar seksuele & reproductieve gezondheid

Het International Centre For Reproductive Health (ICRH/Universiteit Gent) onderzoekt verschillende facetten van seksuele en reproductieve gezondheid over de hele wereld. Maar het onderzoek gaat ook over vrouwen en hun strijd voor seksuele gezondheid. Wetenschapper Liesbet Christiaen vertelt met gevoelige foto's.

We zorgen voor de tentoonstelling en een lunchgesprek in het kader van de internationale vrouwendag. **Een ode aan elke vrouw waar dan ook ter wereld.**

Tentoonstelling

Maandag 6 Tot en met zondag 12 maart van 14 tot 17 uur
Op donderdag open tot 18.30 uur
Gratis

Lunchgesprek

Dinsdag 7 maart om 14 uur
Gratis broodje
Inschrijven verplicht

Info en inschrijven

09 333 58 08 – o-vl@viva-svv.be
Ons Huis – ABVV (Fernandezzaal 2de verdieping), Vrijdagmarkt 9, Gent
In samenwerking met vrouwenennetwerk Oog in Oog en Linx+ en ICRH/Universiteit Gent



Goede voornemens?

“De weg naar de hel is geplaveid met goede voornemens”, zo zegt het spreekwoord. De zogenaamde ‘hervormingen’ van de regering-Michel vallen echt wel onder dit type ‘goede voornemens’.

Pensioenen redden

Neem de ‘hervorming’ van de pensioenen. Die zou bedoeld zijn om ons wettelijk pensioenstelsel ‘te redden’. Maar alle tot nu toe genomen maatregelen en al diegene die nog in de pijplijn zitten, komen neer op het verminderen van de laagste pensioenen en de afbouw van het pensioenstelsel van ambtenaren. En het fameuze ‘puntenpensioen’ voorziet dat je pensioenbedrag afhankelijk zou worden van de begrotings-situatie. De regering wil in de toekomst met een gesloten ‘pensioenveloppe’ werken: wanneer het aantal gepensioneerden toeneemt en het voorziene budget ontoereikend is, zal men het pensioenbedrag verminderen. In plaats van het wettelijk pensioen te redden, maakt de regering zo de weg vrij voor privé-pensioenen.

Gezondheidszorg redden

De besparingen in de gezondheidssector zouden de sociale zekerheid moeten ‘redden’. De laatste ingreep zou 900 miljoen bedragen (bovenop de 2,6 miljard die sinds 2014 al werd geknipt), maar de zieken zouden er niets van merken. Gezwets. Dit is het resultaat: duurdere geneesmiddelen, duurdere raadplegingen bij de specialist, een hogere factuur voor chronische zieken, lagere ziekte-uitkeringen voor werknemers.

Natuurlijk moet je overheidsgeld gezond beheren, maar in plaats van de zieken te viseren, zou men bijv. kunnen besparen op de prijzen van geneesmiddelen in plaats van de farmaceutische industrie haar wet te

laten voorschrijven op kosten van de sociale zekerheid. Zo bestaat er een doeltreffend geneesmiddel tegen hepatitis C (Solvadi) waarvan één tablet 517

DE REGERING MOET VOOR HAAR VERANTWOORDELIJKHEID GESTELD WORDEN, NIET DE ZIEKE, WERKLOZE OF GEPENSIONEERDE.

euro kost. Een behandeling van 12 weken kost meer dan 40.000 euro! En niet omdat het voorafgaand onderzoek zo duur is, wel omdat de producent de prijs zet in functie van de extra levensjaren die het geneesmiddel mogelijk maakt met 12.000 euro per jaar.

Sociale zekerheid redden

De ‘hervorming’ van de financiering van onze sociale zekerheid volgt dezelfde ‘besparingslogica’. Onze sociale zekerheid beschermt ons tegen de tegenslagen van het leven zoals ziekte, ongevallen, jobverlies ... in ruil voor bijdragen. Het is een sociale verzekering en het is de bedoeling dat je niet aansprakelijk bent voor tegenslag die je overkomt en dat de solidariteit speelt naargelang de noden van de mensen. En de overheid dicht eventuele gaten in het budget als de behoeften er om vragen.

De regering besliste echter dat ze de financiering van de sociale zekerheid niet meer garandeert. De verschillende takken van de sociale zekerheid (gezondheid, pensioen, werkloosheid ...) zullen voortaan ‘geresponsabiliseerd’ worden, dit betekent verantwoordelijk worden gesteld voor hun budgetoverschrijdingen, zelfs indien ze geen vat hebben op de ontvangsten. Ze moeten zelf besparingen voorstellen.

De sociale zekerheid zal niet meer als eerste doel hebben in te spelen op de behoeften van de mensen maar zal voortaan als belangrijkste doel hebben om bij te dragen aan de sanering van de overheidsfinanciën. De druk op de uitgaven voor de sociale uitkeringen wordt immens.

Regering verantwoordelijk

Als iemand moet ‘geresponsabiliseerd’ worden, is het niet de zieke, de werkloze of de gepensioneerde, maar wel de regering. Het is immers de regering die verantwoordelijk is voor en schuldig is aan het begrotingstekort. Ze vermindert immers de inkomsten door werkgevers minder te laten bijdragen. Ze voert een taxshift door zonder de financiering ervan te garanderen en overschat de ‘terugverdieneffecten’. En ze ondermijnt dus de financiering van de sociale zekerheid.

Erger nog: de regering, en de N-VA-minister van Financiën in het bijzonder, laat fiscale ontvangsten vallen omdat ze grote jongens raken. Enkele tientallen multinationals zouden aan de fiscus zowat 900 miljoen moeten terugbetalen op bevel van de Europese Commissie, maar de minister weigert hieraan gevolg te geven.

De Kaaimantaks die zogezegd de strijd aanbindt met financiële constructies om belastingen te omzeilen,

bevat een door de minister gekende opening, om hoe ironisch ook, de taks te omzeilen. En ook hier weigert hij tussen te komen, aangezien hij niet wil praten over de meerwaardetaks.

Werknemers slachtoffer

Ons besluit: het zijn altijd dezelfde die de rekening betalen. De indexsprong en de loonmatiging, de factuur is voor de werknemers. Pensioenhervorming, puntenpensioen: de werknemers betalen het gelag van de vergrijzing. De sociale zekerheid en de gezondheidszorg: het zijn de burgers die de rekening krijgen of het kwaliteitsverlies voelen. Openbare diensten: naast het jobverlies voor de werknemers die er zijn tewerkgesteld, zijn het nogmaals de burgers die de dienstverlening verliezen.

Dit alles omdat de regering de overheidsfinanciën wil saneren, zonder daar overigens in te slagen, zonder de omslag te maken naar een rechtvaardige fiscaliteit. Is de prioriteit echt het tekort en de schuld verminderen? Of misbruikt ze de begroting als voorwendsel om onze sociale zekerheid en elke vorm van solidariteit, opgebouwd door de werknemers, te ontmantelen?



Marc Goblet
Algemeen secretaris



Rudy De Leeuw
Voorzitter

IN DE WERELD VAN BERNARD

is het niet normaal dat de premie van een omnium niet daalt als de waarde van de wagen daalt.

Daarom lanceert P&V de omniumverzekering die jaar na jaar daalt.



P&V AUTO

De nieuwe omnium waarvan de premie jaar na jaar daalt voor wagens ouder dan 2 jaar.

Meer informatie in uw agentschap of op www.pv.be



Met u, altijd en overal