

De Nieuwe Werker

ABVV TWEEWEEKLIJKS MAGAZINE / 72^{STE} JAARGANG / NR. 4 / 3 MAART 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



**GELIJK LOON VOOR
GELIJKWAARDIG WERK!**

**DINSDAG 14 MAART 2017
DAG VOOR GELIJK LOON V/M**

Dacht jij dat vrouwen en mannen gelijk zijn? Waarom verdienen vrouwen dan nog altijd 20 procent minder dan mannen?

dossier pag. **8 & 9**

Flexibiliteit

Plan-Peeters wordt wet

pag. **3**

Broeksriempolitiek

Jij betaalt de rekening

pag. **5**

Edito

De loonkloof V/M,
het topje van de ijsberg

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.

Actiedag tegen sociale dumping

24 maart - deelname vanuit regio Antwerpen

Vrijdag 24 maart organiseren het ABVV en zijn centrales een actiedag tegen sociale dumping. Hoogtepunt wordt een grote militantenbijeenkomst om 11 uur op het Luxemburgplein in Brussel. Maar daarnaast plannen verschillende centrales die dag nog andere specifieke acties. Voor deelname aan de actiedag vanuit regio Antwerpen: contacteer jouw beroepscentrale voor alle informatie.

Vervoer vanuit de regio Antwerpen

Tenzij anders afgesproken met jouw centrale, gaan onze actievoerders met de trein naar Brussel. Je koopt een treinticket en brengt dit nadien bij jouw centrale binnen voor terugbetaling.

Als groep vertrekt ABVV-regio Antwerpen in het station Antwerpen Centraal. We verzamelen in de lokettenzaal vanaf 9 uur. Er zijn

treinen vanuit Antwerpen Centraal naar Brussel Noord om 9.39 uur, 9.54 uur en 10.09 uur. In Brussel Noord stappen we over op een trein voor Brussel-Luxemburg(plein!). Natuurlijk kan je ook vanuit een ander treinstation dan Antwerpen Centraal vertrekken.

Statuut actievoerders

Vakbondsleden die door hun deelname aan deze actie loonverlies lijden, ontvangen een stakingsvergoeding. Vraag een actiekaart om je stakers- en lunchvergoeding aan te vragen. Breng deze actiekaart vóór 5 april binnen bij je beroepscentrale.

Meer informatie?

www.abvv-regio-antwerpen.be
of volg @ABVV.regio.Antwerpen op Facebook voor snelle actie-updates.

Heb ik als jongere recht op vakantie?



Met de zomer in het vooruitzicht komen de vakantie-kriebels misschien stilaan naar boven? Maar hoe zit dat eigenlijk met je vakantie?

Als je in 2016 gestopt bent met school, heb je nog geen volledig jaar gewerkt en heb je bijgevolg slechts een beperkt aantal betaalde vakantiedagen die je in 2017 kan opnemen. Gelukkig is er in dat geval 'jeugdvakantie', waardoor je toch recht hebt op een volwaardige vakantie en een bijhorende uitkering. In totaal heb je recht op maximum vier weken vakantie. Het aantal dagen dat je tekort hebt om aan je vier weken te komen, wordt aangevuld door jeugdvakantie. De uitkering bedraagt 65 procent van het gemiddelde dagloon, dat je verdient juist voor je eerste opgenomen jeugdvakantiedag.

Wie?

- Je was nog geen 25 jaar op 31 december 2016.
- Je hebt je studies beëindigd of stopgezet in de loop van 2016.
- Je hebt in de loop van 2016, na het beëindigen van je studies, in de privésector gewerkt. Je was in totaal ten minste één maand onder contract (bij één of meerdere werkgevers), en werkte minstens 13 werkdagen.
- Een tewerkstelling als jobstudent met solidariteitsbijdrage en een industriële leertijd tellen niet mee. Voor de openbare sector (en het onderwijs) gelden andere regels.

Hoe aanvragen?

- Via het RVA-formulier C103 jeugdvakantie
- Aanvraagformulieren zijn te verkrijgen bij onze dienst werkloosheid of bij ABVV-Jongeren. Onze kantoren vind je op www.abvv-regio-antwerpen.be en www.abvvmechelenkempen.be.

- Zowel de werkgever als de werknemer moeten een deel van het formulier invullen.
- Na het opnemen van de vakantiedagen bezorg je het formulier aan de dienst werkloosheid van je ABVV-kantoor.
- Telkens je jeugdvakantie opneemt, vul je een nieuw formulier in voor de aanvraag.

Wanneer?

- Je kunt je jeugdvakantie in 2017 opnemen, maar enkel indien je al je gewone vakantiedagen opgenomen hebt. Daarnaast moet je tewerkgesteld zijn in de privésector en mag je geen andere inkomsten hebben tijdens je jeugdvakantie.

Neem gerust even contact op met onze jongerenverantwoordelijken voor meer informatie of bestel onze MAGIK?-brochure jeugdvakantie via www.magik.be en informeer je over je rechten en plichten bij het opnemen van jeugdvakantie.

Onze contactgegevens zijn

- **Regio Antwerpen**, Dounia Ahmadoun, Ommeganckstraat 35, 2018 Antwerpen, 03 220 66 92, abvv.jongeren.antwerpen@abvv.be
- **Mechelen**, Wim Heylen, Zakstraat 16, 2800 Mechelen, 015 29 90 45, wim.heylen@abvv.be
- **Turnhout**, Sarojini Otten, Grote Markt 48, 2300 Turnhout, 014 40 03 18, sarojini.otten@abvv.be



Kantoren gesloten



Dinsdag 21 maart

Op dinsdag 21 maart zijn alle kantoren van het ABVV in de regio Antwerpen gesloten. Die dag volgen de medewerkers van onze werkloosheidsdienst een opleiding. De lijst met ABVV-kantoren in de regio Antwerpen vind je op: www.abvvantwerpenkantoren.be



WORKING CLASS LIVE 4
23.03.2017 @ BOTANIQUE 19:30
 Vote pour ton artiste préféré! Stem voor je favoriete artiest!
EVA HUBOT
INDIGO SHAKES
& THE KAMELEONS

GRATUIT www.workingclasslive.org **GRATIS**

1 MAI 2017
 FGTB-ABVV Bruxelles-Brussel
 MUTUALITE SOCIALISTE BRUXELLOISE
 SOCIALISTISCHE MUTUALITEIT BRUSSELS
 P&V
 CCB

Voor een geïntegreerd volksgezondheidsbeleid

ABVV
Brussel

Met de zesde staatshervorming werden de kaarten van de sociale zekerheid grondig geschud, met het risico de Brusselaars bloot te stellen aan sociale achteruitgang. Maar als wij het willen, kan (en moet) deze staatshervorming een kans vormen voor sociale vooruitgang. Daarom hebben ABVV-Brussel en de Federatie van Socialistische Mutualiteiten van Brabant (FSMB) samen een memorandum voor een geïntegreerd Brussels volksgezondheidsbeleid bij de Brusselse regering ingediend.

Eerste prioriteit: uit alle macht het verzekeringsprincipe van de sociale zekerheid behouden. Gezien de lage budgetten zou de gewestelijke overheid vol goede bedoelingen de individuele uitkeringen kunnen voorbehouden aan wie ze het meest nodig heeft, maar dit zou een breuk zijn met de interpersoonlijke solidariteit tussen alle Brusselaars. Een 'fout goed idee' dus!

Verder moeten de bevoegdheden uit de sociale zekerheid bekeken worden in het perspectief van een **globaal en geïntegreerd beleid**, gezien de versnippering van deze overgedragen bevoegdheden tussen de verschillende deelstaten. Daar komt bij dat de toegang tot kwalitatieve zorgen allesbehalve de enige factor is die de volksgezondheid beïnvloedt: huisvesting, omgeving, werkgelegenheid en milieu, allemaal gewestmateries, zijn eveneens van doorslaggevend belang.

Tot slot vereist de **verlaging van de toegangs-drempel** tot gezondheidszorg en sociale uitkeringen een herstructurering van de 'eerste lijn' die een multidisciplinaire omkadering van personen in een kwetsbare situatie en hun 'hertoetreding' tot de sociale zekerheid mogelijk maakt. De ziekenfondsen en de OCMW's moeten hierin een beslissende rol spelen, samen met de medisch-sociale actoren en de kinderbijlagfondsen.

Linx+
LIMBURG

ABVV-partner in vrije tijd

Linx+ Diepenbeek en Zutendaal

Zondag 12 maart:

Vroege lentewandeling,

winterbeekvallei Romershoven

Wandelen in de mooie vallei van de Winterbeek. Langs een schitterend meanderende waterloop genieten van de eerste lentekriebels. Wandelend tussen groene weides, van het grazende vee gescheiden door kronkelende beekjes. Ontdek samen met een natuurgids prachtige stukjes natuur. Denk aan stevig schoeisel. Niet nodig vooraf iets te laten weten. Afspraak op de parking aan de kerk van Romershoven, kruispunt Sint-jansstraat en Romershovenstraat (gemeente Hoeselt). Voor meer info kan je terecht bij Johnny Frans (jfrans@abvvmetaal.be of 0474 06 13 95).

Linx+ Tongeren

Dinsdag 14 maart:

Zuiderse avond

Om 18.30 uur in zaal Volksontwikkeling, Jekerstraat 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 we daar in een luxueuze kamer of in een ruim appartement. Het is een tiendaagse in volpension en je dranken zijn tijdens de maaltijde 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. Prijs: 555 euro per persoon in dubbel, single supplement. Voor meer info over en inschrijvingen voor activiteiten van Carpe Diem: wasil.tokarek@gmail.com of 011 52 35 36 (liefst na 18 uur).

Linx+ Genk

26 maart:

Wandeling in Luik

Een confrontatie van het nieuwe met het oude Luik. Samenkomst in Diepenbeek station om 12.15 uur, de bus vertrek om 12.20 uur naar Tongeren (werken op spoor tussen Hasselt en Tongeren). In Tongeren nemen we de trein richting Guillemins. De bedoeling is dat iedereen zijn eigen weekendbiljet zone Hasselt tot zone Luik heen en weer koopt. Inschrijven kan tot 20 maart bij Carla Verdingh (carla.verdingh@abvv.be of 011 28 71 53).

ABVV
Limburg



■ Wandeling in Luik

Slimme meters – niet zo slim?

Nog niet zo lang geleden herlanceerde Vlaams minister van Energie Bart Tommelein een oud idee: hij wil vanaf 2019 alle elektriciteitsmeters vervangen door digitale exemplaren: de zogenaamde slimme meters. Al meteen rezen vragen: wat is dat, zo'n slimme meter? Waarom wil een liberale minister dit invoeren? En wie betaalt de rekening? Kortom, is de slimme meter een goed idee? De Nieuwe Werker ging te rade bij ABVV'ers die het dossier van dichtbij opvolgen.



■ Een zogenaamde slimme meter is een digitale meter die zowel voor gas als elektriciteit kan worden geïnstalleerd. Hij wordt aangesloten op het internet en geeft zelf automatisch de meterstanden door.



Pieter Verbeek volgt als adviseur van de studiedienst van het Vlaams ABVV het energiedossier van dichtbij.

Pieter, is de slimme meter een goede idee?

Pieter: "Ik ga de lezers moeten ontgoochelen, maar je kan er niet eenduidig ja of nee op antwoorden. Voor sommige klantengroepen is de meter allicht een goed idee. Dan hebben we het over bedrijven, gezinnen met zonnepanelen of mensen met een hoog verbruik. Voor gezinnen die minder verbruiken, lijkt het sop de kool niet waard. Verder hangt het ervan af wanneer je die meters wil invoeren, want naarmate de jaren verstrijken worden ze goedkoper en kunnen ze meer. Ten slotte hangt het ervan af wat je met al de gegevens gaat doen, die de slimme meters doorsturen. Daar is nog veel onduidelijkheid over. Er is dus nog flink wat studiewerk en debat nodig."

Wat zouden de sterke punten kunnen zijn?

Pieter: "Veel heeft te maken met de vervanging van oude elektriciteitscentrales door hernieuwbare energie. Die oude centrales leveren 24 uur per dag elektriciteit, zolang je er maar brandstof in steekt. Maar windmolens en zonnepanelen leveren maar elektriciteit als het waait of als de zon schijnt. Het aanbod aan elektriciteit zal dus veel meer op en neer gaan. En dus zullen we in de toekomst de vraag naar elektriciteit moeten aanpassen aan het aanbod. Een slim elektriciteitsnet moet dat probleem oplossen, en slimme meters zijn daar een onderdeel van. Een tweede doel van zo'n slim net is om de capaciteit van ons elektriciteitsnet efficiënter te laten benutten. We kunnen dan kosten uitsparen doordat we het bestaande net veel langer kunnen blijven gebruiken en veel minder uitbreidingsinvesteringen moeten doen."

Maar die meter zal wel geld kosten?

Pieter: "Inderdaad, en dan is natuurlijk de vraag wie daarvoor opdraait en of wie betaalt er ook de vruchten van plukt. Maar dat is momenteel nog niet duidelijk. We mogen daarbij niet vergeten dat de elektriciteitsfactuur van de Vlaamse gezinnen sinds kort hoger is dan die in al onze buurlanden. Dat heeft natuurlijk te maken met de verhoging van de BTW door de federale regering en met de Turteltaks van de regering-Bourgeois. Energiearmoede was al een belangrijk probleem in Vlaanderen, we moeten dus oppassen dat een ondoordachte invoering van de slimme meter het probleem niet nog erger maakt."

Slimme meters – iets voor SamenSterker?

SamenSterker heeft heel wat energiegerelateerde producten in het aanbod. DNW polste twee bestuurders van de coöperatie over hun mening over de slimme meter en de energiemarkt.



Werner Roelandt is naast Provinciaal Secretaris van de ACOD ook bestuurder en coöperant van SamenSterker Oost-Vlaanderen.



Frank Van Dorsseleer, gewestelijk secretaris van ABVV Metaal is net als Werner bestuurder en coöperant van SamenSterker Oost-Vlaanderen.

Zal SamenSterker ooit slimme meters opnemen in het aanbod van groepsaankopen?

Werner: "Vooreerst wil ik verduidelijken dat de slimme meter eigenlijk de huidige meter zal vervangen in onze woon- of werkomgeving en hij heeft als voordeel dat je als klant meer inzicht krijgt op je energieverbruik. Komt hij ooit in het aanbod van SamenSterker? Momenteel kunnen we daar niet op vooruitlopen, maar ik acht de kans eerder klein omdat het erkende toestellen zullen zijn en die kan je niet vrij plaatsen. Op termijn zal iedereen vragende partij zijn om die snel te hebben omdat de meter kan communiceren met de buitenwereld. Denk maar aan de vele toepassingen die via apps kunnen gestuurd worden om een lager energieverbruik te realiseren."

Hoe bepaalt SamenSterker welke producten er in het aanbod komen?

Werner: "We zijn een coöperatie. Iedereen kan coöperant worden en wordt dan uitgenodigd voor de algemene ledenvergaderingen waar deze beslissingen genomen worden. We hebben een aantal specialisten die dan de voorstellen tot potentiële producten onderzoeken op hun haalbaarheid waarbij het dienen van het algemeen belang altijd de cruciale factor is."

Wil jij een slimme meter bij je thuis?

Werner: "Ik probeer elke dag milieuvriendelijk en ecologisch om te gaan met energie om het verbruik laag te houden en zo direct en effectief te besparen. SamenSterker kan je hierin altijd advies in geven, net zoals voor alle andere producten in het aanbod. De gebruikers varen er altijd wel bij en als er toch een verbeterpunt zou zijn, nemen we dat mee om onze dienstverlening nog te verbeteren."

Frank, met wat we op dit moment weten, lijkt investeren in een slimme meter jou zinvol?

Frank: "We weten nog niet wat het kost, maar sowieso lijkt het mij het verstandigst om in te zetten op energiebesparing en alternatieve energie in plaats van op een toestelletje dat meet hoeveel je verbruikt. De slimme meter op zich zal je factuur niet verlagen, isoleren doet dat bijvoorbeeld wel."

Zo'n slimme meter zal toch mensen aanzetten om te investeren in energiebesparing?

Frank: "Ja, misschien, maar ik vind dat een minister minstens evenveel zou moeten inzetten op het betaalbaar maken van energiebesparende maatregelen dan op een meter die je niets meer leert dan wat je eigenlijk zelf wel al weet: isoleren en zo goedkoop mogelijk energie aankopen is de boodschap. Dat is net wat wij met SamenSterker al jaren aanbieden."

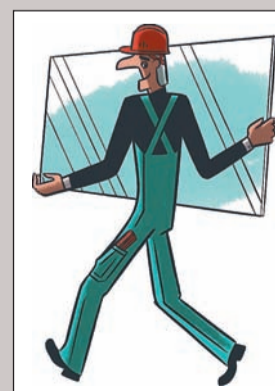
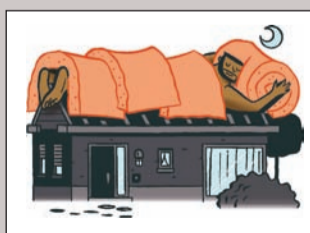
SamenSterker helpt om je factuur te verminderen, maar de regering doet dit teniet door de Turteltaks en de btw-verhoging. Is dat niet frustrerend?

Frank: "Dat is enorm frustrerend. De verandering die velen wilden, heeft zich tegen de gewone man gekeerd en die betaalt nu de factuur."

5 producten van SamenSterker die minstens even slim zijn als de slimme meter

- ❑ Contacteer de energiesnoeiers: ontdek met welke kleine ingrepen je je woning energiezuiniger maakt. Surf naar www.energiesnoeiers.net
- ❑ Doe mee met de groepsaankoop groene stroom en gas. Dit voorjaar realiseerden we een gemiddeld voordeel van 228 euro op jaarbasis.
- ❑ Isoleer je dak met SamenSterker. Slecht geïsoleerde daken laten tot 30 procent meer energie ontsnappen.
- ❑ Plaats hoogrendementsglas via SamenSterker. Je energiefactuur kan tot 15 procent dalen.
- ❑ Plaats een condensatieketel via SamenSterker. Condensatieketels hebben een gemiddeld rendement dat 11 procent hoger ligt. De plaatsingsfirma waar SamenSterker mee samen werkt geeft een korting van 15 procent.

→ Meer weten over SamenSterker? Check de website www.samensterker.be, mail naar oost-vlaanderen@samensterker.be of bel naar Barbara Van den Bossche - 0477 90 60 78.





Een hele mondvol. Zeg eens, waar staan jullie voor?

Arnout: "Kortrijk TTIP & CETA-vrij, dat is een collectief van mensen uit verschillende organisaties zoals ABVV, ACV, Oxfam Wereldwinkels, Unie der Zorgelozen, Vredeseilanden, maar ook gewone burgers uit het Kortrijkse die streven naar een duurzame en rechtvaardige samenleving. We hebben de handen in elkaar geslagen na een infoavond over TTIP en CETA en we zien dat soort vrijhandelsverdragen liever geen realiteit worden. Dit soort verdragen gaat over veel meer dan enkel economie. Ze hebben een impact op democratie, sociale rechten, milieubescherming, volksgezondheid, dierenwelzijn en consumentenrechten. We vinden niet dat zulke belangrijke zaken overgelaten moeten worden aan multinationals."

TTIP, CETA, wat betekent die lettersoep eigenlijk?

Arnout: "TTIP staat voor 'Transatlantic Trade and Investment Partnership', het handelsakkoord dat vandaag onderhandeld wordt tussen de Europese Unie en Amerika. CETA is een gelijkaardig beestje en staat voor 'Comprehensive Economic and Trade Agreement', een vrijhandelsakkoord tussen Canada en de Europese Unie. Volgens de voorstanders een absolute 'must', die onze economie een boost zal geven. Wij zijn trouwens niet de enigen die heel wat vragen hebben bij deze beloften."

"Het probleem ligt vooral in het feit dat het hele akkoord doorweven is met clausules die onze sociale regelgeving, milieuwetgeving en regelgeving rond voedselproductie bedreigen. Zelfs onze democratie is bedreigd."

"TTIP wil bijvoorbeeld private tribunalen installeren, het zogenaamde ICS-mechanisme. Dat heeft al aanleiding gegeven tot ernstige ontsporingen. Zo zette Philip Morris de aanval in op het preventiebeleid rond tabaksgebruik. Andere multinationals gingen de strijd aan met het Amerikaanse klimaatbeleid en het moratorium op fracking (hydraulic fracturing, een methode om schaliegas en -olie te ontginnen, nvdr) in Québec, of bestookten het Duitse beleid voor de bescherming van rivieren tegen sluisstorten. Maar het fundamentele gevaar van dit mechanisme schuilt in de mogelijke verlamming van democratische systemen: de permanente dreiging van een zware en dure arbitrageprocedure zal verkozen politici doen aarzelen om wetten te stemmen voor het algemeen belang."

"Bovendien hebben de grote ondernemingen bij de onderhandelaars al een eis op tafel gelegd waarin ze de commercialisering

Kortrijk TTIP- en CETA-vrij

van publieke diensten, zoals ziekteverzekering, watervoorziening en openbaar vervoer vragen. CETA en het TTIP-ontwerp zijn de eerste akkoorden van de EU die de liberalisering van diensten regelt aan de hand van zogenaamde 'negatieve lijsten'. Dat betekent dat liberalisering de algemene regel wordt en regulering de uitzondering, wat natuurlijk onaanvaardbaar is."

Kan Kortrijk dan zomaar kiezen om niet mee te doen met zo'n omvattend akkoord?

Arnout: "In heel Europa zien we dat burgers deze kwestie zelf op de agenda zetten. Verschillende gemeenten en steden verklaarden zich reeds CETA/TTIP-vrij. Er is een breed maatschappelijk debat op gang getrap, van onderuit. Dat is ook wat 'Kortrijk TTIP & CETA-vrij' wil doen: burgers bewustmaken van de aard en de gevolgen van deze verdragen en hen betrekken bij onze acties. We willen de overheden aansporen om hier iets aan te doen."

"We hebben al meer dan de helft van het nodige aantal handtekeningen opgehaald om onze motie op de gemeenteraad te krijgen. Het uiteindelijke doel is natuurlijk dat het stadsbestuur die gemeenschappelijke bezorgdheid van de Kortrijkzananen oppikt en zich uitspreekt tegen deze monsterverdragen. Op 18 april willen we de gemeenteraad toespreken en wordt Kortrijk hopelijk een TTIP-vrije gemeente!"

→ Wil je mee ons burgervoorstel ondertekenen of meer weten over vrijhandelsakkoorden, neem dan contact met Lotte Pareit van de Oxfam Wereldwinkel Kortrijk (owwkortrijk.lotte@scarlet.be of 056 22 32 44) of word lid van onze Facebookgroep 'Kortrijk TTIP & CETA-vrij'.

WERKLOOSHEID WIST JE DAT...

Mijn uitkering!? Alleen als ik ... ook de regels van de VDAB respecteer

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

Deze uitkering ontvang je tot je (opnieuw) aan de slag kan in een (andere) job.

Maar een uitkering heb je niet zomaar. Je moet er ook iets voor doen!

Zoals al vermeld in andere artikels, moet je op tijd een dossier indienen bij onze werkloosheidsdienst, dien je actief naar een (andere) job te zoeken ... en moet je ook de spelregels van VDAB volgen.

Als je werkloos wordt, schrijf je je op tijd in bij VDAB als werkzoekende. Dat kan in de Werkwinkel of via de website van VDAB (opgelet: kies hier de optie 'ik ben werkloos - geen schoolverlater'). Dat doe je binnen de acht kalenderdagen nadat je werkloos bent geworden. Het bewijs van inschrijving print je af en samen met je stemmelkaart van die maand breng je dat bij ons binnen. Schrijf je je niet of te laat bij VDAB in, dan kan dat verregaande gevolgen hebben voor je uitkering.

Tijdig inschrijven betekent: niet te laat, maar... ook niet te vroeg. Als je je meer dan vier weken voordat je een uitkering aanvraagt, inschrijft bij VDAB, dan is je inschrijving als werkzoekende niet geldig. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren als je werkgever zegt dat je jouw opzeg niet moet presteren. Je doet er dus goed aan om je te informeren bij onze werkloosheidsdienst.

Als je ingeschreven bent, zal VDAB je proberen te helpen om een (andere) job te vinden. VDAB kan je bijvoorbeeld oproepen om een infosessie bij te wonen of om een opleiding te volgen. Zij kunnen je ook vragen om bij een werkgever langs te gaan voor een sollicitatie. De algemene regel is eenvoudig: wanneer VDAB je vraagt om langs te komen, een opleiding te volgen, te solliciteren ... doe dat dan ook altijd. Lukt dat om één of andere reden niet, verwittig dan VDAB en maak desnoods een andere afspraak. Twijfel je of je al dan niet moet gaan, weet je niet goed wat je moet doen, neem dan op tijd contact op met onze werkloosheidsdienst.

Als je zonder geldige reden of zonder verwittiging niet ingaat op om het even welke oproep van VDAB, dan bestaat de kans dat je je uitkering (tijdelijk) verliest.

In sommige gevallen moeten werklozen zich niet inschrijven als werkzoekende. Ga er niet zomaar van uit dat jij

dat bent. Informeer je eerst bij onze werkloosheidsdienst.

Ook oudere werklozen en SWT-ers (bruggepensioneerden) moeten in bepaalde gevallen ingeschreven zijn als werkzoekende en ook ingaan op de oproepen van VDAB. Maar er zijn wel uitzonderingen waardoor je een vrijstelling van inschrijving als werkzoekende krijgt. Ga er niet zomaar van uit dat jij tot die vrijgestelden hoort. Vraag dat vooraf na bij onze werkloosheidsdienst. Ben je niet ingeschreven terwijl dat wel moest, dan kan dat gevolgen hebben voor je uitkering.

Ben je werkloos en word je ziek? Of heb je na een periode van werkloosheid een job gehad, maar ben je opnieuw werkloos geworden? Vraag je dan opnieuw een uitkering aan, dan moet je je terug inschrijven als werkzoekende. Dat doe je opnieuw binnen de acht kalenderdagen. Ook bij onze werkloosheidsdienst moet je een nieuw dossier laten openen. Enkel wanneer je minder dan vier weken gewerkt hebt en/of ziek geweest bent, is dat niet nodig en blijft je vorige inschrijving bij VDAB en je vorige dossier geldig. Maar ook hier: opletten dat je je niet vergist. Informeer je altijd bij onze werkloosheidsdienst, want het gevaar bestaat dat je uitkering tijdelijk niet meer wordt betaald.

VACATURE

ABVV

West-Vlaanderen

ZOEKT:

Educatief medewerker V&A WVl - werkzoekenden (m/v)

Profiel

Je hebt een bachelor diploma socio-cultureel werk of een gelijkwaardige werkervaring.

Kennis

- Basiskennis Sociale wetgeving
- Je kent de problematiek van de doelgroep
- Goede kennis van het arbeidsmarktgebeuren
- Goede kennis van de werkloosheidsreglementering (principes en algemene lijnen)
- Goede kennis van de sociale en economische kaart van de regio
- Goede kennis van de courante informaticatoepassingen
- Grondige kennis Nederlands (schriftelijk/mondeling)
- Goede kennis Frans (schriftelijk/mondeling)

Vaardigheden en attitudes

- Pedagogische en didactische vaardigheden aangepast aan de doelgroep

- Administratieve vaardigheden
- Plannen en organiseren
- Overtuigingskracht
- Flexibel en vernieuwend

Je bent in het bezit van een rijbewijs B en hebt een wagen ter beschikking. Je bent bereid je te verplaatsen over gans de provincie West-Vlaanderen. Je herkent jezelf in de doelstellingen en ideologie van het ABVV en bent bereid je te engageren in onze organisatie.

Jouw taken

Het verdedigen van de collectieve belangen van werkzoekenden. Het organiseren van vormingen en info's voor werkzoekenden.

Je staat in voor:

- Het organiseren van kwalitatieve, informatieve, vormende en sensibiliserende activiteiten voor werkzoekenden
- Het geven van vorming en infosessies aan de doelgroep
- Het opvolgen van de problematiek van de doelgroep
- Samenwerken met andere diensten in functie van de doelgroep
- Ondersteunen syndicale acties

Aanbod

- Vervangingscontract voltijds
- 34u/week met extra recuperatiedagen
- Flexibele uren
- Goed loon en extralegale voordelen
- Goede werksfeer in een dynamische organisatie
- Werkgebied: West-Vlaanderen

Interesse?

Je stuurt je gemotiveerde sollicitatie met cv vóór 19 maart 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 zullen vergelijkende testen afleggen. Het ABVV West-Vlaanderen streeft naar een multicultureel en divers personeelsbestand.

■ WERKBAAR EN WENDBAAR WERK

Wet-Peeters: flexibiliteit op maat van werkgevers

De wet op 'werkbaar en wendbaar werk', die eigenlijk een betere combinatie tussen beroeps- en privéleven mogelijk moest maken, die het welzijn van de werknemers moest waarborgen en die ook moest aansluiten bij de realiteit in de bedrijven, dient hoofdzakelijk en in de eerste plaats de belangen van werkgevers.

De pensioenleeftijd wordt verhoogd tot 67 jaar, vervroegd uittreden wordt beperkt (brugpensioen, vervroegd pensioen, landingsbanen) en dus moest het werk 'werkbaar' worden tot het einde van de lange loopbaan. Helaas werd dit concept verdraaid tot

'wendbaar werk', wijkt het aldus af van de oorspronkelijke bedoeling en heeft het nu een averechts effect.

Het 'wendbaar werk' van minister Kris Peeters maakt het de werkgevers – en niet de werknemers – een stuk makkelijker: meer flexibiliteit, meer overuren zonder inhaalrust.

Door de overuren is, in tegenstelling tot wat de minister beweert, het einde van de klassieke 38-urenweek in zicht. Bovendien zal de werknemer niet zelf kunnen beslissen wanneer hij wat meer of wat minder wil werken.

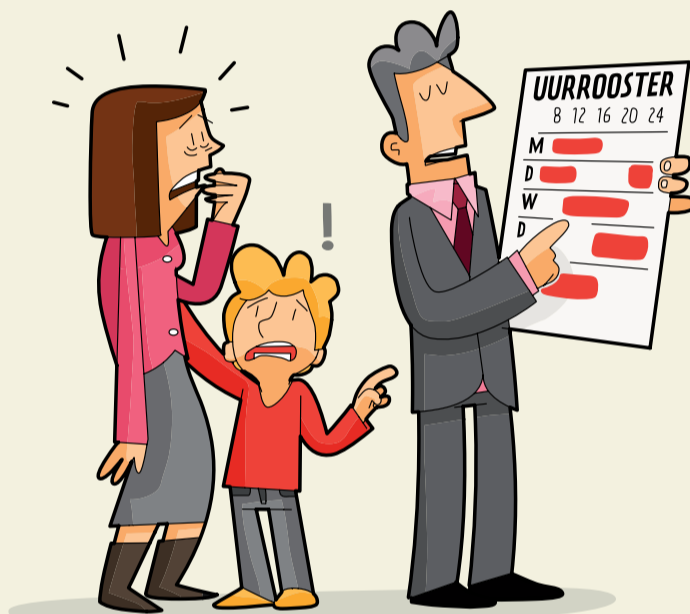
Dit wendbaar werk komt, eveneens in tegenstelling tot wat de minister beweert, het evenwicht tussen beroeps- en privéleven niet ten goede. Het vormt integendeel een bedreiging voor de geestelijke en lichamelijke gezondheid van de werknemers. Stress en het aantal burn-outs zullen ongetwijfeld toenemen, wat een impact zal hebben op het RIZIV-budget.

De wet-Peeters is nadelig 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 beperkt deze wet, opnieuw in tegenstelling tot wat de minister beweert, de rol van de sociale gesprekspartners. De werknemer komt alleen te staan ten opzichte van zijn werkgever, wat ongetwijfeld in zijn nadeel speelt.

HET PLAN-PEETERS IN VRAAG EN ANTWOORD



WWW.PLANPEETERS.BE

■ Het plan-Peeters wordt de wet-Peeters. Beoordeel zelf het plan-Peeters en informeer je vrienden via www.planpeeters.be

VACATURES

FEDERAAL ABVV WERFT AAN

voor de Informaticiadienst:

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.

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

Gelijk loon
voor
gelijk werk

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



vakbondABVV



@vakbondABVV



vakbond.abvv



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



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



Kan ik als werkzoekende een opleiding of stage volgen?

Als werkzoekende kan je opleidingen en stages volgen. Dit maakt je sterker op de arbeidsmarkt. Je verbreedt je kennis, je leert nieuwe vaardigheden. Zo vergroot je je kansen op werk. Als je een opleiding kiest, heeft dat gevolgen voor je zoektocht naar werk, én voor je werkloosheidsuitkering. Hierbij zes tips om rekening mee te houden bij het kiezen van een opleiding.

Tip 1: Kies een opleiding of stage die bij je past

Ga na of je het type werk, waarvoor je opleiding volgt, graag zal doen in je verdere loopbaan. Je opleidingskeuze kan een groot effect hebben op je verdere leven. VDAB verwacht namelijk dat je werk zoekt waarvoor je opgeleid bent.

Tip 2: Ga na of je de opleiding mag volgen en recht hebt op een vrijstelling

Optie 1: Start je in samenspraak met de VDAB een door de VDAB erkende opleiding, studie of stage? Dan krijg je automatisch een vrijstelling. Je herkent deze erkende opleidingen aan het VDAB-symbooltje in de opleidingsdatabank van VDAB (www.vdab.be/opleidingen).

Optie 2: Wil je één van volgende andere type opleiding of stage volgen:

- hoger onderwijs dat toegang geeft tot een knelpuntberoep (www.vdab.be/trends)
- middenstandopleidingen (voor uitoefening zelfstandig beroep)
- alternerend leren
- secundair onderwijs
- deelname aan activiteitencoöperatie als kandidaat-ondernemer (www.starterslabo.be)
- andere (buitenlandse) studie, opleiding of stages

VDAB noemt deze de niet-erkende opleidingen en stages. Hiervoor moet je zelf de vrijstelling aanvragen. De VDAB beoordeelt of je opleiding past in je traject naar werk en of je aan de administratieve voorwaarden voldoet voor een vrijstelling:

- Je moet uitkeringsgerechtigd werkloos zijn
- Je moet gedomicileerd zijn in Vlaanderen
- Je opleiding moet minstens 4 weken duren
- Je opleiding moet minstens 20 uur per week in beslag nemen

Per opleiding zijn er ook bijkomende specifieke voorwaarden. **Opgelet:** volg je dit type opleiding zonder vrijstelling, dan verlies je je recht op uitkering!

Optie 3: Sommige korte (minder dan vier weken) en/of in uren beperkte opleiding (minder dan 20 uur) kan je wel nog volgen zonder vrijstelling, maar in combinatie met een werkloosheidsuitkering, op voorwaarde

dat je én actief naar werk zoekt én meewerkt met de VDAB aan je traject naar werk. Informeer je hierover bij het ABVV-werkloosheidsloket.

Tip 3: Ga na wat een vrijstelling betekent voor je inkomen

Volg je een opleiding met vrijstelling, dan kan je uitkering vastgekleefd worden. Ook na je opleiding kan je uitkering veranderen. Informeer je vooraf goed bij het ABVV-werkloosheidsloket om de mogelijke gevolgen voor jouw werkloosheidsuitkering te bespreken. Het is wel belangrijk dat je de juiste informatie meebrengt over type opleiding en vrijstelling, zodat wij je juist kunnen informeren.

Tip 4: Motiveer je opleidingsaanvraag goed bij de VDAB

Heb je een goed contact met je VDAB-bemiddelaar? Kan je motiveren waarom je gewenste opleiding voor jou de beste weg naar werk is? Dan kan je direct met je VDAB-bemiddelaar een afspraak maken en je aanvraag vrijstelling opleiding bespreken.

Kan je vlot overweg met het online dossier 'Mijn Loopbaan' van de VDAB? Kan je een goede schriftelijke motivatie opstellen? Ook dan is het handig om van thuis uit via 'Mijn Loopbaan' de aanvraag te doen.

Tip 5: Start je opleiding met vrijstelling? Hou rekening met je nieuwe plichten!

Leef de afspraken met je opleidingsinstelling na. Doe je dat niet, dan kan je je vrijstelling en je doggeld (tijdelijk) verliezen. Meld het tijdig aan je VDAB-bemiddelaar als je de opleiding niet meer ziet zitten. Zo vermijd je dat zij je dossier overmaken aan de controledienst van de VDAB als je niet aan de afspraken van de opleiding houdt.

Volg ook je afspraken met je VDAB-bemiddelaar goed op. Je hebt geen sollicitatieverplichtingen meer. Maar je bemiddelaar kan je wel oproepen om na te gaan hoe de opleiding verloopt.

Tip 6: Laat je bijstaan door de ABVV-loopbaanconsulenten

- Wil je graag opleiding volgen, maar weet je niet goed welke opleiding bij je past?
- Vind je het moeilijk om je motivatie voor een vrijstelling opleiding zelf goed te omschrijven?
- Weet je niet hoe de online aanvraag voor een vrijstelling werkt in het online dossier van VDAB?

De ABVV-loopbaanconsulenten staan voor je klaar om je wegwijs te maken in het opleidingsaanbod, ze helpen je bij het formuleren van je motivatie voor de opleiding, en helpen je bij je onlineaanvraag via 'Mijn Loopbaan'.

KLIMAATKAMERADEN IN ACTIE

Het jaaractieplan (JAP) als syndicaal werkdocument



Bij Lidl is het jaarlijks actieplan een belangrijk werkdocument binnen de vakbondswerking. De werknemers hebben niet alleen veel impact op de inhoud van het JAP, ze volgen ook de uitvoering nauwgezet op. Op deze manier maken ze hun bedrijf veiliger en groener.

Mark Braet volgt als BBTK-afgevaardigde al verschillende jaren het JAP op in het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW). Hij vertelt ons wat belangrijk is om succesvol met het JAP aan de slag te gaan.

Jouw inbreng telt

Mark vertelt dat hij aanvankelijk verbaasd was hoe veel van de door de werknemersdelegatie aangebrachte punten gewoon rechtstreeks werden overgenomen in het JAP. Vaak wordt bijna de helft van de punten in het JAP bij Lidl door de werknemers aan-gebracht. Ook tekstwijzigingen aan het oorspronkelijke voorstel worden vaak zonder discussie overgenomen. De tijd nemen om zelf punten voor te stellen levert dus vaak resultaat op!

Klare taal

Een belangrijk aandachtspunt voor Mark is ervoor zorgen dat het JAP voor iedereen goed te begrijpen is. In ieder punt zou het meteen duidelijk moeten zijn wat er precies gedaan moet worden. Vaag omschreven doelen leiden tot problemen, er kan discussie ontstaan over de effectieve betekenis en het is moeilijk om te controleren of het doel nu al dan niet bereikt is.

Goede opvolging is belangrijk

Een goed JAP is een mooi begin, maar zolang het enkel

een plan op papier is, heeft het geen enkel nut. Om het JAP nuttig te maken moet je er een werkdocument van maken. Bij Lidl wordt maandelijks op de vergadering van het CPBW nagegaan of de punten die voor die maand waren ingepland in het JAP ook effectief werden gerealiseerd. Op die manier wordt vermeden dat de deadlines steeds maar weer verschuiven en er uiteindelijk niets gebeurt.

Voor elk wat wils

Het is ook belangrijk om ervoor te zorgen dat het JAP punten bevat rond veel verschillende thema's. Op die manier is het mogelijk om de problemen van heel wat collega's aan te pakken: van de kassierster die klaagt over een zere rug tot de magazijnier die wil dat er minder ongevallen gebeuren met de elektrische stapelaars. Zo gaat het JAP leven op de werkvloer.

Vinger aan de pols

Wanneer de collega's merken dat hun problemen effectief worden aangepakt, dan komen ze sneller naar je toe als er andere problemen opduiken. Op die manier kan je kort op de bal spelen en wordt het JAP een 'levend' iets dat jaar na jaar wordt aangepast aan de concrete noden van de collega's. Om de vinger aan de pols te houden organiseert de BBTK-delegatie eigen veiligheidsrondgangen in alle vestigingen, zo krijgt iedereen de kans om zijn problemen te melden.

Duurzaamheid

Ook duurzaamheidsthema's worden bij Lidl regelmatig opgenomen in het JAP, onder invloed van de vakbondsafgevaardigden worden er niet langer schoonmaakproducten met bleekwater gebruikt en wordt er ingezet op het doorgedreven sorteren van de verschillende afvalstromen (met duidelijke instructieposters). Lidl hecht veel belang aan een groen imago, dus kwamen er onder impuls van de directie ook zonnepanelen en gratis laadpunten voor elektrische wagens en fietsen, uiteraard werkten de werknemersvertegenwoordigers hier graag aan mee.

Dit jaar voert het milieuteam van het Vlaams ABVV een ondersteuningscampagne rond het JAP 2018. Wil je ook jouw bedrijf groener maken via het JAP? Contacteer ons dan via milieu@vlaamsabvv.be voor meer informatie.



Uniek bezoek Pensioentoren Brussel

Op dinsdag 28 maart kan je met Linx+ genieten van een daguitstap in Brussel. In de voormiddag wandel je samen met onze 'Anders Bekeken'-gids door Brussel en ontdek je een aantal verborgen parels. Na de lunch breng je een geleid bezoek aan de Pensioentoren met enkele architecturale en technische hoogstandjes.

Afspraak op dinsdag 28 maart aan het meeting point in de centrale vertrekhal van het station Brussel-Zuid (vlakbij de Thalys-ingang). De daguitstap start om 10 uur.

Deelnameprijs: 27 euro (lunch en wijn inbegrepen)

Inschrijven en meer info: www.linxplus.be – info@linxplus.be – 02 289 01 80

Nieuw op ABVV Experten

Breek de stilstand: tijd voor een mobiliteitspact?
Zonder visie op openbaar vervoer past de puzzel nooit.

Terug aan de slag na ziekte of handicap?
Hoe re-integratie een positief verhaal kan worden, met steun van de vakbond.
→ Lees er alles over op www.abvv-experten.be



Is je job nog werkbaar?
Doe de test en ontvang gratis advies op maat!

www.ikwilwerkbaarwerk.be

Wil je dat een ABVV-loopbaanconsulent je contacteert?

Naam en voornaam: _____
Adres: _____
Telefoonnummer: _____
Geboortedatum: _____
E-mail: _____

Terugsturen naar: Vlaams ABVV Loopbaandienstverlening, Watteestraat 10, 1000 Brussel, fax 02 289 01 89, loopbaanadvies@vlaamsabvv.be, www.vlaamsabvv.be/loopbaanadvies. Of bel meteen met onze ABVV-loopbaanconsulenten:

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



De broeksriempolitiek faalt

Een beleid van snijden in overheidsdiensten en langer en harder werken voor minder geld, dat is volgens onze beleidsmakers de weg naar economisch herstel. Er is echter één probleem: zo'n broeksriempolitiek werkt gewoon niet.

Al bijna tien jaar lang voeren Europa en nationale regeringen een soberheidspolitiek. *Austerity*, zo heet dat in het Engels. "We kunnen niet meer uitgeven dan er binnenkomt." "De tering naar de nering zetten." "Snoeien om te groeien." "We mogen toekomstige generaties niet met nog meer schuld opzadelen." Het klinkt logisch, maar er is één probleem met de soberheidspolitiek: ze werkt gewoon niet. Of toch niet voor de doelstellingen die regeringen ons willen doen geloven.

Overheden overal ter wereld hebben de mond vol van groei en competitiviteit. "We moeten de concurrentiepositie van onze bedrijven versterken", zo klinkt het. De theorie is dat dit voor meer werkgelegenheid zorgt, wat de economie doet groeien en waardoor de belastinginkomsten voor de staat toenemen.

Euro staat in de weg

Vroeger kon een land in economische moeilijkheden vrij eenvoudig de 'concurrentiepositie' versterken door middel van een devaluatie van de munt. Stel dat Italië zich in moeilijk economisch vaarwater bevond. De regering (samen met de centrale bank) kon dan de nationale munt, de lire, devalueren, waardoor die minder waard werd ten opzichte van, bijvoorbeeld, de Duitse mark. Buitenlanders gingen eerder een Italiaanse Fiat kopen dan een Duitse BMW, omdat die eerste relatief een stuk goedkoper werd. De Italiaanse export kwam weer op gang en dat leidde op zijn beurt tot meer werkgelegenheid in Italië en een aanzienlijke versterking van de economische positie.

Toen kwam de euro en veranderde alles. Sinds 1999 (voor consumenten sinds 2002) maken de eurolanden gebruik van de gezamenlijke munt. Wisselkoersen konden niet meer onderling aangepast worden. Een land in economische moeilijkheden moest op zoek naar andere oplossingen.

Financiële crisis

Zolang alles economisch goed verliep, was er geen probleem. Alles was koek en ei, zo leek het wel: een lang tijdperk van stabiele economische groei in heel Europa en geen geknutsel meer met wisselkoersen. Maar in 2008 barstte de economische bom. De crisis begon in de financiële wereld, bij de banken, maar sloeg al snel over naar de hele economie. Tot vandaag voelen we de gevolgen van de 'Grote Recessie'.

**BURGERS BETALEN TWEE KEER:
EERST OM DE BANKEN TE REDDEN
EN DAARNA DOOR HARDE
BESPARINGEN**

Tal van landen kregen het economisch hard te verduren. Een oplossing had erin kunnen bestaan de nationale munt te devalueren om de economie weer op gang te trekken. Dat ging natuurlijk niet meer, sinds de komst van de euro. Overheden moesten daarom iets anders verzinnen om de massa nieuwe schulden – onder meer het gevolg van de redding van de banken – terug te betalen.

De 'oplossing' waar regeringen en eurocraten mee voor de dag kwamen: interne devaluatie en *austerity*.

Interne devaluatie

Een interne devaluatie betekent samengevat een daling van de lonen. Ondernemingen moeten hun personeel minder uitbetalen per gepresteerd uur arbeid. De totale kostprijs van de productie gaat omlaag en de onderneming staat weer sterker tegenover buitenlandse concurrenten. Dit zou de economie weer in gang moeten zetten en de crisis tot een einde brengen.

Wanneer de lonen dalen, dan gaat de binnenlandse consumptie achteruit. Een product of dienst zal wel goedkoper worden – hetgeen de concurrentiepositie met het buitenland inderdaad versterkt – maar wie schiet er dan nog over om de producten in het eigen land te kopen?

Onze regering is al een tijdje in hetzelfde bedje ziek. Eerst kregen alle werknemers een indexesprong te slikken, waardoor ze voor de rest van hun leven twee procent koopkracht kwijt zijn. Nu is er

de wet 'werkbaar en wendbaar werk' van Kris Peeters, waardoor werknemers minder uitbetaald krijgen voor hun gepresteerde overuren. Of politici pleiten voor flexi-jobs, waaraan agere sociale zekerheidsbijdragen zijn gekoppeld. Dit kadert perfect binnen de interne devaluatie: het drukken van de loonkost.

Soberheid

Maar daarmee zijn de overheidsschulden natuurlijk nog niet afbetaald. Hier komt de soberheidspolitiek in het spel, strengheid oftewel *austerity* in het Engels. Het is "erop gericht overheidsschuld af te bouwen, economische competitiviteit te verhogen en ondernemersvertrouwen op te krikken", aldus econoom Mark Blyth, auteur van het boek *'Austerity: The History of a Dangerous Idea'* (2013). De aanhangers denken dit te doen door te besparen op allerlei overheidsdiensten, zoals gezondheidszorg of openbaar vervoer, de pensioenen te verlagen, de pensioenleeftijd te verhogen of de taksen op consumptie op te trekken.

Het grote probleem is dat austeriteit niet werkt. De landen die deze politiek hanteerden om uit de schulden te geraken, zijn er na jarenlange besparingsmaatregelen slechter aan toe dan tevoren. Hun schuldgraad (de schuld ten opzichte van het bruto nationaal product) is in de meeste gevallen enkel maar gestegen.

Griekenland is hiervan het meest schrijnende voorbeeld. Terwijl de pensioenen in twee geknipt werden en patiënten in wachtzalen stierven omwille van een kapotbespaarde gezondheidszorg, bedraagt de Griekse schuldgraad vandaag 175 procent, ten opzichte van 106 procent in 2007, voordat de crisis toesloeg. Griekenland zal zijn schulden nooit kunnen afbetalen. Alleen willen de eurocraten dit nog niet onder ogen zien.

Dit is het gevolg wanneer iedereen tegelijk bespaart. Toen de financieel-economische crisis uitbrak, namen private investeringen snel af omwille van een onzekere toekomst. Op zo'n moment zou de overheid de plaats van private investeerders moeten innemen om de economie op gang te brengen. Dit zou zorgen voor werkgelegenheid, meer belastinginkomsten – noodzakelijk om overheidsschuld in te lossen – en een infrastructuur die klaar is voor de toekomst. Helaas wordt zulk beleid verboden door de Europese Commissie. Econoom Paul De Grauwe is hiervoor snoeihard: "[dit is] een buitengewoon domme regel die ons niet toelaat te doen wat moet gedaan worden: investeren in de toekomst" (De Morgen, 12 december 2016).

gezondheidszorg. Dit zijn stuk voor stuk waardevolle activa die de huidige én toekomstige generaties ten goede komen.

**INVESTEREN IN DE MENS
EN IN DE TOEKOMST,
DAT IS WAT VANDAAG
MOET GEBEUREN**

Daarnaast moeten de lonen omhoog. De collectieve sterkte van vakbonden zijn hiervoor de beste garantie. Een fatsoenlijk loon waar je waardig van kunt leven, dat is de beste manier om de economie weer op gang te trekken. Wie vandaag bijvoorbeeld zijn nettoloon van 1.500 euro met tien procent ziet stijgen, zal volgende maand allicht een groot stuk van die 150 euro spenderen. Een topmanager – of een bijklussende parlementsvoorzitter, we zeggen maar wat – die tien procent extra krijgt op zijn loon van 16.000 euro netto, zal in verhouding waarschijnlijk een kleiner deel daarvan in de economie pompen.

Omgekeerde herverdeling

De broeksriempolitiek heeft gefaald. Dat is de conclusie na bijna een decennium ongewijzigd beleid. Maar afgezien daarvan is deze politiek ook bijzonder onrechtvaardig. Lage inkomensgroepen voelen het snoeiwerk in de publieke dienstverlening veel harder dan hogere inkomensgroepen. Jan Modaal neemt de bus of de trein, de rijken beschikken over hun privévervoer. De doorsnee burger maakt gebruik van gezondheidszorg of zoekt sociale bescherming wanneer hij een tegenslag ondervindt, de rijke kan ook wel in een privéziekenhuis terecht. Een gezin met een bescheiden inkomen wil de kinderen graag naar de universiteit sturen. Dat kan omdat onderwijs in ons land gesubsidieerd wordt. De rijkste 1 procent kan zoon of dochter ook wel aan een dure privé-instelling laten studeren.

"De effecten van soberheid zijn ongelijk in verschillende segmenten van de samenleving," aldus Mark Blyth. "Wie betaalt en wie betaalt niet? Zij die verantwoordelijk zijn voor deze puinhoop (de financieel-economische crisis, nvdr), betalen niet. Zij die al betaalden voor de redding van de banken (de belastingbetaler, nvdr), zullen opnieuw betalen door de soberheidspolitiek." Het is omgekeerde herverdeling: van arm naar rijk.

Dit is geen controversiële economische theorie. Economen zijn het er grotendeels over eens dat een economie niet uit het slop raakt door allen op hetzelfde moment te besparen. Twee vragen blijven onbeantwoord. Weten de politici dit allemaal niet en volhardten ze toch in hun neoliberalistische boosheid? Of weten ze het wel en zien ze het als een positief maatschappelijk verhaal? Als het antwoord op de eerste vraag positief is, zijn ze schrijnend incompetent en dringend aan vervanging toe. Is het antwoord op de tweede vraag positief, dan zijn ze hun moreel kompas voorgoed kwijt en zijn ze ook – en nog dringender – aan vervanging toe.



■ Als we allemaal samen de broeksriem aanhalen, raakt de economie nooit uit het slop. De overheid moet investeren en de koopkracht van werknemers moet omhoog.

Investeren in de toekomst

En dat is precies wat vandaag moet gebeuren: investeren in de mens en in de toekomst. Overheden lenen vandaag aan extreem lage tarieven. Dit is het uitgelezen moment om te investeren in duurzame economie, in hernieuwbare energie, in het openbaar vervoer van de 21ste eeuw, in democratisch onderwijs en een performante

Europe Needs a Pay Rise

Het Europees Vakverbond (EVV), waarvan Rudy De Leeuw voorzitter is, lanceert een campagne voor loonsverhoging voor werknemers in heel Europa. Dit is volgens het EVV de beste oplossing om uit de economische crisis te raken en eindelijk werk te maken van meer gelijkheid. De beste garantie hiervoor zijn sterke vakbonden in een stevige onderhandelingspositie ten opzichte van werkgevers.

→ Meer info over de campagne? Surf naar www.payrise.eu of www.facebook.com/OurPayRise





STANDPUNT

Deeleconomie of steeleconomie?

Iedereen heeft deze dagen de mond vol over de zogenaamde deeleconomie. Het gaat dan over Uber, AirBnb, Lyft ... Sympathiek ogende bedrijven, die zich een vernieuwend imago aanmeten. Maar eigenlijk heeft dit allemaal weinig met deeleconomie te maken. Uber is bijvoorbeeld een multinational met een jaaromzet omzet van 5,5 miljard euro voor 2016. Uber boekte in het derde kwartaal van 2016 een verlies van 800 miljoen dollar.

Dat Uber zoveel kapitaal ophaalt en tegelijk verlies maakt, zal verbazen. Het zegt veel over de achterliggende doelstelling van de onderneming. Uber wil de traditionele taxi-industrie uit de markt duwen. Alle regels moeten weg, want Uber houdt zich zowat nergens ter wereld aan de wet.

Om de concurrenten uit te schakelen heeft men veel geld over. Uiteraard is het de bedoeling om nadien vanuit een monopoliepositie winst te maken. Dit heeft eigenlijk niets met delen, en alles met stelen te maken.

Uber is onwettelijk

De Belgische taxisector reageerde daarom uitermate verbaasd op de uitspraak van de Rechtbank van Koophandel van Brussel in de zaak met betrekking tot de activiteiten van Uber rond de Luchthaven van Zaventem.

Taxionderneming Autolux leidde op 6 mei 2015 bij de Nederlandstalige Rechtbank van Koophandel van Brussel een procedure in tegen Uber. Aanleiding was de 'virtuele' file die ze organiseerden aan de luchthaven. Daarbij stonden Uber-chauffeurs illegaal hun beurt af te wachten om klanten op te halen.

Het gaat hier om flagrante concurrentievervalsing. Uber bood via UberPop immers taxidiensten door niet-professionele chauffeurs aan, en houdt daarbij geen rekening met taxivergunningen, werkomstandigheden, sociale bijdrages, verzekeringen, keuringen en belastingen. In die omstandigheden is Uber een gevaar voor de legale taxisector, maar ook voor de overheid en voor de klant.

Nu komt de Brusselse rechtbank met een zeer opmerkelijke uitspraak. De Vlaamse taxi-

regelgeving en de reglementering van de gemeente Zaventem zouden in strijd zijn met het Europees recht, omdat ze Uber verhinderen zijn ondernemingsmodel in België te exploiteren.

Dit is zeer vreemd aangezien diezelfde rechtbank, in een eerdere zaak tussen Taxis Verts en Uber, geoordeeld had dat UberPop wel degelijk een illegale taxidienst is en dat Uber deze dienst moet stopzetten, op risico van zware dwangsommen. Het beroep door Uber tegen deze beslissing werd verworpen. Die beslissing was bovendien voorafgegaan door een uitspraak van het Europees Hof van Justitie dat concludeerde dat de gewesten bevoegd waren om regels op te leggen aan diensten personenvervoer.

Politici moeten verantwoordelijkheid nemen

Ik ga ervan uit dat deze politici die lobbyen pro Uber – zoals Alexander De Croo – dit vonnis nu niet wereldvreemd vinden, en het zullen aangrijpen als argument in hun campagne pro-Uber. Het verbod op UberPop is echter nog steeds van toepassing is in de hoofdstad. Dat verandert niet!

In plaats van wetgeving op maat van Uber te schrijven, wordt het tijd dat de overheden de bestaande wetgeving verduidelijken en de achterpoortjes sluiten, zodat illegale taxidiensten niet meer mogelijk zijn. BTB heeft zich samen met de taxisector positief opgesteld ten aanzien van echte deeleconomie, maar aanvaardt niet dat multinationale ondernemingen onder het voorwendsel van deeleconomie de regels blijven ontwijken.



Frank Moreels
Voorzitter BTB

Sector Havens: stand van zaken Europese ingebrekestelling



Het kabinet van minister van Werk Kris Peeters deelde ons mee dat de zitting van de Europese Commissie met betrekking tot ingebrekestellingen – normaal voorzien in maart – werd geannuleerd wegens andere bezigheden.

De eerstvolgende sessie waarop deze Europese ingebrekestelling tegen de Belgische havenarbeidsorganisatie zou kunnen behandeld en ingetrokken worden, is voorzien op 27 april.

Zoals we allemaal weten, zijn er momenteel moeilijke besprekingen aan de gang over de havenarbeidsorganisatie in Spanje, waarbij Spanje reeds veroordeeld werd door het Europees Hof van Luxemburg om

aanpassingen te doen – een dossier dat wij nauwlettend opvolgen via onze internationale organisaties ETF/ITF.

Door het kabinet-Peeters werd ons verzekerd dat Eurocommissaris Bulc op geen enkele manier ons Belgisch dossier aan dat van Spanje wenst te koppelen. De onderhandelde oplossing die voor België werd bereikt, zou niet onder druk komen te staan.

Wij houden jullie vanzelfsprekend op de hoogte van het eindresultaat in dit aanslepend dossier.

Marc Loidan
Federaal Secretaris, Vakgroep Havens

DSV moet zijn verantwoordelijkheid nemen

DSV, het vroegere UTI, gevestigd in de industriezone van Seneffe, is gespecialiseerd in transport en logistiek. Op 9 februari werd met een opzeg van zes maanden het contract opgezegd met haar enige klant, het door Dow Chemical opgekochte Dow Corning, een Amerikaanse multinational (nog één na Caterpillar).

De dag erna riep de directie de personeelsvertegenwoordigers op voor een buitengewone ondernemingsraad waarop hen het slechts nieuws werd meegedeeld.

De werkgever wilde eerst de werknemers geruststellen door alle mogelijke alternatieven voor het behoud van de tewerkstelling uit de doeken te doen. Dit bleek echter slechts een drogreden te zijn om de gemoederen te bedaren. Inderdaad, tegelijkertijd stelde de directie dat zij van plan was over te gaan tot collectief ontslag van 90 arbeiders en 49 bedienden. Met andere woorden, alle personeelsleden van DSV van de vestiging van Seneffe.

Voorts moet je ook weten dat het gebouw waarin DSV Seneffe zijn activiteit uitoefent en het hele informaticapark eigendom zijn van Dow Chemical. Dit betekent dat vanaf 11 augustus 2017 DSV dakloos wordt. De hele activiteit van Seneffe wordt immers overgeplaatst naar een vestiging van de firma Essers

in Wilrijk, nog steeds in België dus, wat op het grootste onbegrip van de werknemers stoot.

BTB-secretaris Philippe Dumortier: "Sinds de aankondiging van de overplaatsing volgen de erg gespannen vergaderingen tussen directie en werknemersvertegenwoordigers elkaar op. Na elk van deze vergaderingen wordt het personeel op een algemene vergadering geïnformeerd. De ongerustheid en de ontreding bij het personeel zijn voelbaar, de voorraden op de vestiging zijn zo beperkt dat het bedrijf nog amper drie weken kan draaien. Wat na deze drie weken? Blijven de lonen verder gewaarborgd?"

Op deze legitieme vragen kwam geen antwoord en na een week staken beslisten de werknemers om toch weer aan het werk te gaan.

Na de bekendmaking dat de wet-Renault bij Eutraco en Yusen (onderaannemers van Caterpillar Gosselies) zal worden toegepast, is dit de derde onderneming uit de logistieke sector die getroffen wordt door dramatisch banenverlies.

Sabrina Losignol, propagandiste van de BTB, laat er geen twijfel over bestaan: "In de komende dagen zijn een aantal nieuwe vergaderingen gepland maar de werknemers zijn vastbesloten zich niet te laten doen door deze vijandige directie. De BTB roept DSV op zijn verantwoordelijkheid te nemen."

BTB Bus en Car trekt opnieuw aan alarmbel

Terwijl veel mensen op skivakantie vertrokken met de bus ging BTB ten strijde voor de veiligheid van de chauffeurs en hun passagiers. Het feit dat verschillende chauffeurs geen echte nachtrust kunnen nemen na hun pendel is voor ons ontoelaatbaar.

Tijdens de acties in Luik, Gent, Bilzen en Wommelgem konden we op heel veel begrip rekenen van de passagiers. Voor hen is de buschauffeur hun vriend en vertrouwenspersoon die ervoor zorgt dat ze een veilige reis kunnen maken.

BTB vraagt aan de werkgeversfederatie om een cao die aan alle autocar chauffeurs een goede nachtrust garandeert, zonder achterpoortjes.




STANDPUNT

20 jaar Renault: het verhaal van onze 'kwetsbare' maakindustrie

Het was 27 februari twintig jaar geleden dat, bijgestaan door verschillende lijfwachten, Renault-topman Louis Schweitzer tijdens een persconferentie in het Brusselse Hilton Hotel aankondigde dat Renault Vilvoorde op 31 juli definitief zou dichtgaan. Op hetzelfde moment werd ook de ondernemingsraad ingelicht. 3.100 mensen verloren hun job.

Die dag veranderde er iets fundamenteels. Natuurlijk hadden we al heel wat bedrijfs-sluitingen meegemaakt, sectoren die langzaam verdwenen (scheepsbouw en -herstelling), Philips dat in België langzaam het licht aan het uitdoen was ... Toch deed de brutaliteit waarmee een productiebedrijf, dat binnen de groep tot de absolute top behoorde, van de ene dag op de andere dichtging, het besef ontstaan dat niet alleen Renault Vilvoorde, maar heel onze industrie vanaf dat moment kwetsbaar was.

Op deze pagina van De Nieuwe Werker vinden jullie het verhaal van Karel Gacoms, provinciaal verantwoordelijke ABVV-Metaal Vlaams Brabant, en Raymond Smulders, onze hoofd-

delegee bij Renault Vilvoorde. Op maandag 27 februari organiseerde ABVV-Metaal Vlaams-Brabant een herdenkingsdag voor iedereen die twintig jaar geleden mee actie voerde. Aan het acht meter hoge kunstwerk 'De Vuist' van beeldhouwer Rik Poot, dat zich bevindt op de rotonde aan de Woluwelaan en de Luchthavenlaan, hebben we de strijd van de werknemers van Renault Vilvoorde herdacht.

De strijdbaarheid van onze militanten is er twintig jaar later nog steeds. Maar ook de kwetsbaarheid van onze industrie. Natuurlijk zijn er dingen veranderd. Door het brutale optreden van de Renault-directie werd de 'wet-Renault' in het leven geroepen: een procedure van informatie en consultatie opgelegd in het geval van collectieve afdankingen. Eerst moet de ondernemingsraad op de hoogte worden gebracht van de intentie tot collectieve afdanking. Pas na een consultatie- en onderhandelingsfase met de vakbonden kan de beslissing definitief worden. De praktijk leerde dat ook de wet-Renault fundamenteel weinig veranderde. Als de directie naar de ondernemingsraad komt met een collectief ontslag

of een intentie tot sluiting, dan is de beslissing eigenlijk al genomen. Hoe goedbedoeld ook, de procedure-Renault komt dikwijls te laat.

Het is ook het verhaal van onze maakindustrie. We hollen achter de feiten aan. Ja, we zijn een kmo-land, maar bijna 70 procent van alle jobs in de industrie zitten wel bij multinationals. En als we kijken naar alle sectoren, met inbegrip van de diensten, zorgen multinationals voor 40 procent van alle jobs in Vlaanderen. Natuurlijk zijn (loon-, energie- en andere) kosten een belangrijke afweging voor multinationals. Maar als het enkel een kosten-, en zeker een loonkosten-, verhaal wordt, dan hebben we de wedstrijd al verloren.

Dus moeten we stoppen met achter de feiten aan te hollen. We moeten zorgen voor het behoud van onze huidige tewerkstelling in de industrie en daar spelen kosten en fiscaliteit hun rol. Dat weten we als vakbond maar al te goed (vergeet niet: wij wérken in die fabrieken). Maar we moeten vooral ook zorgen voor de toekomstige tewerkstelling en Industrie 4.0. Als we die omslag naar een

duurzame, energievriendelijke en sociale industrie missen, dan lopen we de toekomst mis. Daar hebben we patroons voor nodig die verder kijken dan de volgende aandeelhoudersvergadering en politici die een (industriële) beleid durven uit te tekenen dat verder reikt dan de volgende verkiezing in hun kieskring. Laat dat de les van Renault (en Opel en Ford en ...) zijn: onze industrie is de beste tewerkstellingscel, maar je moet er proactief voor zorgen.



Herwig Jorissen
Voorzitter

Wat met de automobielsector in België na de sluiting van Renault?

Na de sluiting van Renault Vilvoorde is de autoproduktie in Europa gestagneerd. Sinds 2000 tot nu is het aantal geproduceerde auto's in Europa blijven schommelen rond de 20 miljoen. Het Europees marktaandeel in de wereldproductie daarentegen daalde met tien procent. Dit marktaandeel werd grotendeels ingenomen door de Chinese productie die spectaculair toenam in de laatste vijftien jaar.

Ondanks de verstrengde Europese uitstootnormen, een concurrentieel element bij de verkoop van auto's in Europa, kwam de productie van elektrische auto's hier overigens nog niet van de grond.

'Belgische' automobiel: we verliezen terrein

De Belgische auto-industrie kreeg na de sluiting van Renault Vilvoorde zware klappen te verduren. Eerst was er de herstructurering van Volkswagen naar Audi waarbij nog veel jobs werden gered. Via brugpensioenen en onder impuls van het vrijwillig vertrek met historisch hoge premies, vielen er geen naakte ontslagen. Weliswaar wilde Audi 20 procent besparen en dit gebeurde door de arbeidstijd van 35 naar 38 uur op te voeren en door heel wat loon in te leveren.

Vervolgens was er de sluiting van Opel Antwerpen en kort nadien ook Ford Genk. Aan de sluiting van Opel ging een waar saga vooraf, waarbij Duitse overheden gingen pleiten bij de voormalige Amerikaanse president Obama en kwistig zwaaiden met staatsgaranties voor General Motors, het moederbedrijf van Opel. Want laten we wel wezen: wanneer we het hebben over de 'Belgische auto-industrie', zouden we best toch nuanceren.

Er is dan ook weinig Belgisch aan de merken die in België geassembleerd werden en worden. De centra van besluitvorming lagen en liggen nog steeds in het buitenland. Om het voorzichtig uit te drukken, kunnen we stellen dat niet alle sluitingen van Belgische vestigingen zijn ingegeven door louter economisch-financiële motieven. Anders had de maximale flexibilisering van de arbeidstijd in functie van de cyclus van een model, zoals beoogd werd door het plusminusconto, beslist meer heil gebracht in de strijd om het behoud van de Belgische productie. Het voortbestaan en het welzijn van de Belgische auto-industrie en bij uitbreiding van de Europese, is bovendien geen eenzijdig verhaal van lage loonkost.

"Bij het vermoeden van de sluiting van een Renault-site, dacht niemand aan Vilvoorde: een paar jaar daarvoor hadden we een nieuwe montageketting gekregen, nadat we een akkoord hadden gesloten over grotere flexibiliteit op de werkvloer", vertelt provinciaal secretaris van ABVV-Metaal Vlaams-Brabant Karel Gacoms.

Volvo Gent is de uitzondering in dit verhaal van constante afbouw. In 2017 komt er een nieuw platform waarop, om te beginnen, de nieuwe Volvo XC40 zal worden geproduceerd.

Ontslagpremies om U tegen te zeggen

Opvallende tendens bij de herstructurering van Volkswagen en de sluiting van Opel en Ford, waren de hoge ontslagpremies die de vakbonden voor de werknemers bedongen. Wanneer tewerkstelling geen optie meer was, koos men duidelijk voor boter bij de vis. Deze evolutie stak begrijpelijk de ogen uit bij de arbeiders in de kmo's, onder meer bij de toeleveranciers.

Bij Renault was het ordewoord aanvankelijk 'Renault open'. "Met zo'n offensief ordewoord kun je mobiliseren", aldus Karel Gacoms. "Toen de sluiting een lot bleek waaraan niet viel te ontsnappen, gingen we voor het maximale behoud van tewerkstelling, wat is uitgemond in de oprichting van een tewerkstellingscel en het behoud van 400 jobs", legt Raymond Smulders, hoofddelegee Renault Vilvoorde ons uit. "Natuurlijk gingen de mensen niet met lege handen naar huis en was het geen al te mis sociaal plan dat we uit de brand sleepten."

Politiek falen als rode draad

Wat ons opviel in het post-Renault-tijdperk is het falen van de politiek in het afwenden van sluitingsscenario's. De Vlaamse regering heeft naar overnemers gezocht, bemiddeld, bedreigd met terugvorderingen, allemaal tevergeefs. Tijdens het jaar voor de sluiting van Opel ondernam de Vlaamse regering vruchteloze stappen om GM Europe onder druk te zetten bij de zoektocht naar een overnemer.

Als ABVV-Metaal werden we daarbij nauw betrokken. Zelf gingen we trouwens ook op zoek naar potentiële overnemers en schuwden we de contacten niet met Amerikaanse financiers en zelfs Chinese autobouwers. Onze hoop was gevestigd op een gedeeltelijk openhouden van Opel Antwerpen, een scenario dat destijds na de sluiting van Renault Vilvoorde, nog voor de tewerkstelling van een 400-tal werknemers had gezorgd.



Maar de ervaring en het verleden leren ons: een beslissing in het buitenlands hoofdkwartier van een autobouwer wankelt nooit!

Nieuwe rol binnen een nieuwe industrie?

We moeten ons de vraag durven stellen en ze ook constructief beantwoorden of industrieel België (ondanks onze aangetoonde hoge productiviteit) nog een rol te spelen heeft in de assemblage van wagens. Kunnen wij industrieel geen andere rol opnemen in dit verhaal en welke rol zou dat dan kunnen zijn?

Wij als ABVV-Metaal denken er alvast over na in de aanloop naar ons Congres in 2018 met als thema 'Industrie 4.0'.

"We hebben moeten aanvaarden dat de industrie weinig toekomst heeft, wat niet wegneemt dat er nieuwe bedrijven zijn bijgekomen. Maar voor de metaalsector ziet het er niet goed uit. Hoe dan ook, de laatste Renault die van de band liep, moest een rode zijn", besluit Karel Gacoms.

■ STRIJD TEGEN DE LOONKLOOF V/M

Gelijk loon voor gelijkwaardig werk

Dacht jij dat vrouwen en mannen gelijk zijn? Waarom is er dan nog altijd een loonkloof en verdienen vrouwen nog altijd 20 procent minder dan mannen? Het wordt hoog tijd om die loonkloof te dichten! Daarom voeren wij actie tijdens de Dag van de Loongelijkheid V/M.

Er bestaat nog steeds een loonkloof tussen mannen en vrouwen, maar niet iedereen weet dat ... of wil dat weten. Daarom voeren we elk jaar campagne om aandacht te vragen voor deze discriminatie.

De feministische strijd bracht de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen pas echt in het daglicht. De wetgever nam – vaak onder druk – al een aantal maatregelen, maar deze blijken onvoldoende. Ongelijkheid tussen vrouwen en mannen blijft bestaan in verschillende domeinen, zoals het gezin, de maatschappij, de politiek ... en op de werkvloer.

Gelijkheid eisen tussen mannen en vrouwen betekent dat rijkdom rechtvaardig verdeeld wordt, dat er een gelijke toegang moet bestaan tot gezondheidszorg, besluitvoering en onderwijs, en dat er kwaliteitsvolle jobs moet gecreëerd worden in betere werk-omstandigheden ... Daarom moeten al onze eisen vanuit het genderstandpunt bekeken worden.

Evolutie

De loonkloof stagneert nu sinds drie jaar, zonder zicht op verbetering ... We moeten dus verder blijven werken en een tandje bijsteken.

Dit jaar valt de Dag voor Gelijk Loon V/M op 14 maart. Die datum is niet lukraak gekozen. Twee maanden en veertien dagen stemt in tijd overeen met de loonkloof tussen vrouwen en mannen. Vrouwen moeten ongeveer twee en een halve maand langer werken om hetzelfde jaarloon te verdienen als hun mannelijke collega's.

Sinds 2001 is er al vooruitgang geboekt. Toen bedroeg de loonkloof V/M nog zo'n 26 procent. In 2010 was dit gedaald tot 21 procent, maar de laatste jaren stagneert de evolutie. Op basis van de cijfers uit 2015 moeten we vandaag nog altijd spreken van een loonkloof van 20 procent. Er is dus nog veel werk aan de winkel. Als socialistische vakbond blijven wij de kar trekken, want 'gelijk loon voor gelijkwaardig werk' is een kwestie van elementaire rechtvaardigheid.

Deeltijds werk

Als we enkel voltijdse werknemers in beschouwing nemen, dan zien we dat de loonkloof, die in 2001 nog 15 procent bedroeg, vandaag is afgenomen tot 6 procent. Dat is een positieve evolutie, maar ook hier rest ons nog veel werk.

Het grote verschil tussen een maandloon van een vrouw en dat van een man is voor een stuk te verklaren doordat vrouwen vaker deeltijds werken. Dit wil absoluut niet zeggen dat we dit verschil zomaar moeten aanvaarden, want deeltijds werk is vaak geen vrijwillige keuze.

In 2015 werkte ruim 41 procent van de vrouwelijke werknemers in de privésector deeltijds, tegenover slechts tien procent van de mannelijke. Niet minder dan de helft van de vrouwen in deze situatie haalt als reden de combinatie tussen beroeps- en privéleven aan. Bij mannen was dat nog geen kwart. Zorg voor de kinderen of andere afhankelijke personen is voor vrouwen veel vaker een argument dan voor mannen (23 tegenover 5 procent), net zoals andere persoonlijke of familiale redenen (27 tegenover 18 procent).

Vrouwen dragen nog steeds de grootste verantwoordelijkheid voor de zorg in het gezin. Mannen die deeltijds werken, doen dat vooral met het oog op een andere baan, studies of (brug)pensioen: dat is het geval bij één mannelijke deeltijdse werknemer op vijf, bij vrouwen nauwelijks één op vijftien.

Slechts 8,2 procent van de vrouwen die deeltijds werken, geeft aan geen voltijdse baan te willen (in vergelijking met 8,3 procent van de mannelijke deeltijdse werknemers). Drie jaar geleden was dat nog 11 procent van de deeltijdse werknemers tegenover 7 procent van hun mannelijke collega's.

Het argument dat vrouwen vrijwillig voor een dergelijke tewerkstelling kiezen, houdt dus geen steek. De stereotiepe taakverdeling beïnvloedt nog steeds in hoge mate de beslissing om een loopbaan af te remmen, met alle gevolgen van dien.

Deeltijds werken heeft verder ook een negatieve impact op de loonopbouw doorheen de jaren. Na een zekere tijd verdient wie deeltijds werkt ook minder per uur dan de collega's die voltijds werken. Bovendien kunnen deeltijdse werknemers minder aanspraak maken op extralegale voordelen.

Naast de verdeling van deeltijds werk tussen mannen en vrouwen zijn er nog andere oorzaken van de ongelijke verloning V/M.

Studie- en beroepskeuze

Verscheidende studies wijzen uit dat meisjes en jongens voor stereotiepe studierichtingen kiezen, die respectievelijk als 'typisch vrouwelijk' of 'typisch mannelijk' worden beschouwd. Meisjes kiezen eerder voor richtingen met veel sociale contacten en zijn ondervertegenwoordigd in wetenschappelijke richtingen. Jongens kiezen dan weer eerder voor wetenschappelijke studierichtingen die leiden tot meer werkkansen en heel wat promotie- en carrièremogelijkheden bieden. Deze keuzes hebben grote gevolgen voor de functies die vrouwen en mannen later bekleden.

Segregatie

Vrouwen zijn vaker tewerkgesteld in minder gevaloriseerde en minder goed betaalde sectoren en beroepen dan mannen. Momenteel zijn er nog veel sectoren en beroepen die zogenaamd 'typisch vrouwelijk' zijn, zoals de diensten en social-profitsector, of die 'typisch mannelijk' zijn, zoals de chemie, de bouw... We spreken dan van horizontale segregatie.

Verticale segregatie betekent dat vrouwen vast blijven zitten in lager geplaatste en dus minder goed betaalde functies binnen een organisatie of bedrijf. We zien dat in de meeste sectoren. Ze worden tegengehouden door het zogenaamde 'glazen plafond': een onzichtbare barrière die ontstaat door gewoontes en stereotypen in verband met de rol van de vrouw in de samenleving.

Gezinssamenstelling

De gezinssituatie heeft ook een impact op de loonkloof. Getrouwde mannen met of zonder kinderen hebben gemiddeld een hoger loon. Het gezinsmodel en de 'natuurlijke' rol

verdeling spelen ongetwijfeld in het voordeel van mannen. 'Meneer' wordt immers beschouwd als degene die voorziet in de noden van het gezin en zich dus volop kan wijden aan zijn carrière. Het is geen verrassing dat de loonkloof groter is bij koppels met kinderen (bijna 17%), meer dan bij koppels zonder kinderen (14%), alleenstaanden met kinderen (8,8%) en alleenstaanden (5,8%). Dit element wordt verklaard door een ongelijke verdeling van gezinstaken.

We stellen vast dat vrouwen in alle gevallen meer tijd aan het huishouden besteden dan mannen. Dat is ook zo voor vrouwen die voltijds werken, zij besteden bijna twee keer meer tijd aan huishoudelijke taken dan mannen die voltijds werken! Dit betekent dat, hoewel vrouwen buitenshuis gaan werken, zij ook nog grotendeels instaan voor het huishoudelijk werk.

Loopbaanonderbreking

Mannen en vrouwen die hun loopbaan onderbreken, hebben meestal ook minder perspectieven. Maar naast deze loopbaanperspectieven heeft een onderbreking verschillende gevolgen voor vrouwen en mannen. Wanneer een man beslist om zijn loopbaan te onderbreken wegens typisch 'vrouwelijke' redenen, wordt hij soms zwaarder afgestraft dan een vrouw die dezelfde keuze maakt. Dat heeft gevolgen voor de loopbaan.

Hoe dan ook, het zijn meestal vrouwen die kiezen voor een loopbaanonderbreking (vooral omwille van familiale redenen zoals de opvoeding van kinderen of de zorg voor naasten). Het ouderschapsverlof geldt voor mannen en voor vrouwen, maar veel minder mannen maken er gebruik van.

Zuivere discriminatie?

Volgens het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen kan de helft van de loonkloof echter niet verklaard worden door objectieerbare elementen, waarvan we hierboven een aantal hebben opgesomd. Dat betekent dat een vrouw met dezelfde anciënniteit, dezelfde leeftijd en in dezelfde sector met hetzelfde beroep en hetzelfde opleidingsniveau als een man, toch minder zal verdienen dan deze man. Gaat het dan om zuivere discriminatie?

Gevolgen voor pensioen

Dit alles heeft natuurlijk grote gevolgen voor het pensioen. Meer deeltijds werk betekent dat vrouwen minder snel een volledige loopbaan opbouwen. Driekwart van de vrouwen die in 2014 met pensioen gingen, had geen volledige loopbaan van 45 jaar. Een lager loon doorheen de loopbaan zorgt daarnaast ook voor een lager pensioen. De pensioenkloof is nog groter dan de loonkloof. Vrouwen stellen het in België doorgaans met 24 procent minder pensioen.

Om dit alles op te lossen stellen wij een reeks maatschappelijke veranderingen voor. Je leest er meer over op de volgende pagina. Want gelijk loon voor gelijkwaardig werk, dat is een kwestie van elementaire rechtvaardigheid.

VROUWEN VERDIENEN GEMIDDELD 20% PER JAAR MINDER DAN MANNEN

OM HETZELFDE TE VERDIENEN ALS WAT MANNEN OP 1 JAAR TIJD KRIJGEN, MOETEN VROUWEN DUS LANGER WERKEN

20% VAN 365 DAGEN = 73 EXTRA DAGEN

VROUWEN WERKEN DUS 2 MAANDEN EN 14 DAGEN GRATIS

DE DAG VOOR GELIJK LOON V/M VALT OP DINSDAG 14 MAART 2017

Hoe pakken we de loonkloof aan?

Loongelijkheid bekom je door maatschappelijke veranderingen door te voeren. De aanpassingen zijn ingrijpend, maar eigenlijk relatief eenvoudig.

Ook in de overlegorganen binnen jouw onderneming maken de delegees werk van de strijd tegen discriminatie. Niet alleen tussen mannen en vrouwen, maar ook op basis van leeftijd, huidskleur, afkomst, seksuele geaardheid, enzovoort. Zij kunnen in de ondernemingsraad, in het comité voor preventie en bescherming op het werk en in de syndicale delegatie werk maken van loongelijkheid V/M.

Van onze beleidsmakers verwachten we echter enkele maatschappelijke ingrepen. Op het eerste gezicht lijken die misschien verregaand, maar de meeste zijn relatief eenvoudig in de praktijk te brengen.

Onze eisen zijn als volgt.

Breid het aanbod van opvang- en zorginfrastructuur uit. Betaalbare en kwalitatieve crèches met flexibele openingsuren zijn van cruciaal belang. Voor schoolgaande kinderen moet er ook een uitgebreid en soepel opvangaanbod bestaan buiten de schooluren. De toegang tot betaalbare en kwalitatieve zorg voor zorgbehoevenden en bejaarden is ook essentieel om het voltijds werk aan te moedigen.

Maak het geboorteverlof (het vroegere vaderschapsverlof) verplicht. Een kind hebben is een gedeelde verantwoordelijkheid. De tijd dat vader als enige de kost verdiende en de hele dag ging werken om zijn gezin te onderhouden, is voorbij. Vrouwen werken ook, mannen willen ook hun kinderen zien. Bepaalde werkgevers lijken echter nog altijd vast te houden aan het traditionele gezinsmodel. Het ABVV pleit voor twintig dagen geboorteverlof, met tien dagen verplicht op te nemen binnen de maand na de geboorte. De andere tien dagen zijn vrij op te nemen vanaf drie maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum tot zes maanden na de geboorte. Gedurende de verlofperiode mag er geen inkomensverlies zijn. De werkgever betaalt de eerste week het gewone loon door en betaalt daarna een aanvulling op de RIZIV-uitkering.

Stimuleer voltijds werken. Weinig vrouwen kiezen bewust voor een deeltijdse baan. Bied daarom een voltijdse baan aan en maak werk van de uitbreiding van de deeltijdse uurroosters voor vrouwen.

Herbekijk de definitie van voltijds werk. Het merendeel van het deeltijds werk bij vrouwen komt voort uit de noodzaak om alles te combineren: een voltijdse, betaalde baan en een aantal onbetaalde zorgtaken thuis zorgen voor stress en tijdsgebrek. Helaas zijn het vooral vrouwen die hiervoor de prijs betalen. Langdurige afwezigheid wegens ziekte boekt dan ook recordcijfers.

De regering beloofde te werken aan 'werkbaar werk' maar het debat blijft zich concentreren op flexibiliteit en niet op een herverdeling van de arbeidstijd. Wij pleiten voor een **collectieve arbeidsduurvermindering met behoud van loon en compenserende aanwervingen**. Hierdoor komt de wekelijkse arbeidsduur onder 38 uur te liggen. Het kan momenteel vrij ingevoerd worden door de bedrijven in de privé-sector en de autonome overheidsbedrijven. De verplichte arbeidsduurvermindering voor alle sectoren en alle categorieën van werknemers garandeert een evenwichtige verdeling tussen privé- en beroepsleven. Alleen als de maatregel geldt voor iedereen, krijgen vrouwen evenveel kansen als mannen om een carrière uit te bouwen. Een kortere arbeidsduur herverdeelt het beschikbare werk op zo'n manier dat het ook

gaat om een uitstekend instrument om nieuwe jobs te creëren.

Stel quota op voor directiecomités van overheidsbedrijven en beursgenoteerde ondernemingen. Quota vormen een efficiënte manier om het glazen plafond te doorbreken, zoals ook blijkt uit een recente studie van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Het percentage vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen, economische overheidsbedrijven en de Nationale Loterij is verdubbeld in zes jaar tijd.

Eis de correcte toepassing van de wet op de loonkloof van 22 april 2012. Studies wijzen uit dat deze onvoldoende weerklank vindt, vooral in de bedrijven. Nochtans moeten de bedrijven volgens deze wet de loonlast voor voltijdse en

deeltijdse werknemers in hun sociale balans opsplitsen tussen mannen en vrouwen. Veel bedrijven doen dat echter (nog) niet.

Zorg voor meer koopkracht, meer kwalitatieve banen voor iedereen en een betere combinatie tussen privé- en beroepsleven.

Voer een rechtvaardige fiscaliteit in, versterk de overheidsdiensten en sociale zekerheid, zorg voor een fatsoenlijk pensioen voor iedereen.

Ook jij kan deze campagne mee ondersteunen

Voeg een hippe *Twibbon* toe aan jouw profielfoto op Facebook en/of Twitter. Een wat? Een *Twibbon*! Dit is een icoontje, meestal een campagnelogo, dat je kan toevoegen aan jouw sociale media-kanalen. Denk aan de Franse driekleur na de aanslagen in Parijs, of aan het Hart boven Hard-logo tijdens de Grote Parade vorig jaar.



Ook voor onze 'Gelijk loon voor gelijkwaardig werk!'-campagne hebben we nu een *Twibbon*. Het enige wat je daarvoor moet doen: surfen naar <https://twibbon.com/support/meer-gelijkheid-vm> en de rest wijst zichzelf uit. Je tekent in, je profielfoto verandert automatisch en je moet dus zelf niet liggen prutsen met afbeeldingen en logo's. Gemakkelijk toch?

Ons V/M-gelijkheidssymbool wordt ook beschikbaar als pin. Het opspelden ervan betekent dat ook jij strijdt voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen op alle mogelijke vlakken.

**GELIJK LOON VOOR
GELIJKWAARDIG WERK!**

**DINSDAG 14 MAART 2017
DAG VOOR GELIJK LOON V/M**



LOONKLOOF NOG ALTIJD 20%
WWW.ABVV.BE - f t



ABVV
Samen sterk

Op 14 maart voeren we in heel het land actie aan bedrijven en op openbare plaatsen. In Brussel doen we dit onder andere vanaf 11 uur aan de FOD Werk. Enkele ABVV'ers hebben er een ontmoeting met het kabinet van minister Kris Peeters.

En vanaf 7 uur vind je ons ook samen met zij-kant aan het treinstation van Brussel Centraal.



8 maart EN WAT MET DE 364 ANDERE DAGEN?

8 maart, internationale vrouwendag. Sommigen maken zich ervan af met een boeket bloemen of een doos chocolade. Nochtans, de strijd tegen loonongelijkheid, seksisme en vele andere onrechtvaardigheden is er één die dagelijks gevoerd moet worden. 365 dagen per jaar en niet enkel op 8 maart. En dat doen wij bij de Algemene Centrale-ABVV. Door de rechten van vrouwen als werknemers te doen gelden, hen aan te moedigen om delegee te worden, maar ook door de regeringsmaatregelen die vrouwen extra hard treffen aan te klagen.



Ik ben geen delegee geworden omdat ik een vrouw ben, maar omdat ik geloof dat ik mijn plaats heb binnen de vakbond. Vandaag zou dat eigenlijk geen rol meer mogen spelen. Vrouwen moeten overal vertegenwoordigd zijn, in de vakbond en daarbuiten.

Caroline



Aanvankelijk dacht de directie dat ik als vrouw de hoop kwam vergroten. Ik heb hen snel duidelijk gemaakt dat ik geen delegee ben geworden om het vijfde wiel aan de wagen te zijn. Zo gauw ze doorhadden dat de arbeiders achter mij stonden hebben ze hun standpunt herzien, en nu nemen ze mij serieus.

Rosette



Vrouwen in onze sector durven vaak hun mening niet te zeggen, ze zijn bang om hun job te verliezen. Zelf ben ik niet op mijn mond gevallen en dus komen ze vanzelf bij mij terecht. Ik denk dat de drempel minder groot is om naar een vrouwelijke delegee te stappen. Het gaat ook vaak om problemen waar vrouwen meer mee kampen, vooral de combinatie arbeid en gezin.

Ann

NUL OP TIEN VOOR DE REGERING MICHEL

Met deze regering volgen de asociale maatregelen mekaar snel op. We zetten er hier enkele op een rijtje. De maatregelen gelden voor iedereen maar hebben uiteindelijk de grootste impact op vrouwen.

DE PENSIOENEN

De verhoging van de pensioenleeftijd naar 67 jaar en de ingeperkte toegang tot vervroegd pensioen zijn een zware aanval op het pensioen van arbeidsters. Zij hebben vaak een kortere loopbaan waardoor ze niet aan de voorwaarden kunnen voldoen. Nochtans is het voor veel van hen essentieel om vroeger te kunnen stoppen met werken. Hun werk is vaak fysiek zwaar en stressvol.

DE GELIJKGESTELDE PERIODES

Gelijkgestelde periodes zijn periodes dat je niet werkt maar die toch in rekening genomen worden voor je pensioen. De regering heeft echter beslist dat onder meer werkloosheid, SWT (het vroegere brugpensioen) of landingsbanen minder meetellen voor de berekening van je pensioen. Opnieuw zullen de gevolgen voor vrouwen groter zijn, als je weet dat 53,4 procent van de loopbaan van arbeidsters uit dergelijke gelijkgestelde periodes bestaat.

INKOMENSGARANTIE-UITKERING (IGU)

Als je na werkloosheid het werk deeltijds hervat kan je in bepaalde gevallen een IGU krijgen, waardoor je lage inkomen een beetje gecompenseerd wordt. Dit systeem is al ingeperkt en vanaf 2018 zal de uitkering na twee jaar gehalveerd worden. Het zijn voor 90 procent vrouwen die een IGU krijgen. Veel onder hen werken in de dienstencheques of schoonmaak, sectoren waarin het heel moeilijk is om een voltijdse job te vinden.



"VROUWELIJKE DELEGEES? EEN TROEF VOOR ONZE VAKBOND"

Voor de Algemene Centrale - ABVV, is gender een belangrijk thema en niet alleen op 8 maart. In het verleden telde onze arbeiderscentrale altijd meer mannelijke delegees. Maar met sectoren zoals de schoonmaak, de dienstencheques of de non-profit, steeg het aandeel vrouwelijke afgevaardigden. Een echte kans voor onze vakbond. Dat is wat Werner Van Heetvelde en Robert Verteneuil, respectievelijk voorzitter en algemeen secretaris van onze centrale uitleggen:

Werner: We zijn heel blij dat we meer en meer vrouwen mogen verwelkomen, maar we weten dat het nog beter kan. Samen, want zonder jullie vrouwen is niets mogelijk. In een aantal sectoren zien we dat vrouwelijke kandidates een grotere kans hebben om verkozen te worden dan hun mannelijke collega's. Dit is het bewijs dat vrouwen een plek verdienen in de syndicale delegaties, en niet alleen om de lijsten te vullen.

Robert: Met de groei van sectoren als de dienstencheques, engageren meer vrouwen zich in de vakbond. We zijn daar erg blij mee en ons doel is om nog beter te doen. Maar het klopt dat sommige stereotypen moeilijk uit te roeien zijn. Voor sommigen is de vakbondswereld nog steeds een mannenwereld. Zij hebben het fout. Onze arbeiders en arbeidsters erkennen allemaal de meerwaarde van vrouwen. Ze hebben een andere kijk op de dingen, een andere aanpak bij onderhandelingen

of conflicten. Voor ons is het duidelijk dat we vrouwelijke delegees nodig hebben in onze vakbond.

Werner: Helaas is dit voor de regering Michel geen evidentie. Integendeel. De maatregelen van de regering duwen vrouwen nog verder in een hoek. In het bijzonder de meest kwetsbare groepen, zoals wie deeltijds werkt. Aan de ene kant krijgen vrouwen de boodschap dat ze supervrouwen moeten zijn: werken, de kinderen opvoeden, en dit soms alleen, en aan de andere kant, worden ze hiervoor oneerlijk gestraft. Voor deze regering doen alle vrouwen die deeltijds werken dat vrijwillig. Maar wat met alleenstaande moeders, of met werkgevers die geen voltijdse jobs willen geven omdat ze ook weten dat dat fysiek niet mogelijk is? Deze regering kent echt de realiteit van de gewone mensen niet.

Robert: Temeer daar deze maatregelen arbeidsters harder treffen. Het zijn zij die vaak de meest onmogelijke uurroosters hebben, moeilijk te verenigen met hun gezinsleven. Ze werken deeltijds uit noodzaak. Als zij hun loopbaan onderbreken is dat vaak voor hun kinderen. En dan worden ze nog gestraft! Het is op deze nagel dat we blijven kloppen, 365 dagen per jaar!

Werner: In tegenstelling tot de overheid, vechten wij voor maatregelen die —ook al komen ze iedereen ten goede— zeker ook positief zijn voor vrouwen. Bijvoorbeeld een collectieve arbeidstijdverkorting of verhoging van het minimumloon. Dit is geen utopie. Anders en beter is mogelijk. Daar hameren we al maanden op en daar willen we de overheid van overtuigen.

#STOP SOCIALE DUMPING

EEN ENGELS BEDRIJF STIMULEERT SOCIALE DUMPING OP BELGISCHE BODEM

Sommige bedrijven hebben geen gêne meer. Een Britse onderneming doet momenteel aan prospectie bij Belgische bouwbedrijven. Ze stelt voor hen snel van goedkopere en meer flexibele arbeidskrachten te voorzien. Wij hebben het bedrijf onmiddellijk tot de orde geroepen.

Samen met onze kameraden van de Britse vakbond Unite the Union, maakten wij de onderneming, Dagon Service Ltd, duidelijk dat dergelijke praktijken ontoelaatbaar zijn. Er zijn regels, en die moeten gerespecteerd worden!

De Belgische en Europese wetgeving verhindert dat een werknemer uit een andere lidstaat flexibeler kan werken dan een Belgische werknemer. In het geval van detachering naar België, moet de werkgever voldoen aan vrijwel alle bepalingen van de cao van de sector waarin de gedetacheerde werknemer actief is.

Het gaat hier duidelijk om een zaak van sociale dumping. De Algemene Centrale-ABVV en Unite the Union zullen nooit tolereren dat bedrijven gebruik maken van frauduleuze praktijken om zo de betaling van de sociale bijdragen te omzeilen.

GELIJK WERK, GELIJK LOON

Sociale dumping blijft een trieste realiteit, omdat de regelgeving in Europa vaag is en teveel in functie staat van de vrije markt en winstbejag. Het probleem is niet dat buitenlandse werknemers

STOP SOCIAL DUMPING

hier komen werken, maar wel dat hun rechten ernstig geschonden worden.

Dit moet stoppen. We zullen opnieuw onze stem laten horen aan het Europees Parlement op 24 maart, Luxemburgplein in Brussel. Doe mee!

INTERNATIONALE SOLIDARITEIT

VROUWENRECHTEN HIER EN ELDERS

Als vakbond is het logisch dat we ons in België inzetten voor onze arbeiders en arbeidsters. Maar we moeten eveneens solidair zijn met werknemers in de ontwikkelingslanden en hen helpen om zich syndicaal te organiseren. Door hen te ondersteunen met onze ervaring en kennis, kunnen ook zij hun rechten afdwingen. We steunen dan ook verschillende projecten waarvan er meerdere specifiek op vrouwen gericht zijn. Ook dat is iets waar we dagelijks aan werken, niet enkel op 8 maart.

De situatie van vrouwen wereldwijd blijft verontrustend. We zetten hier enkele projecten in de kijker waarmee wij ons steentje bijdragen aan een verbetering van deze situatie. We doen dat in samenwerking met organisaties als FOS, Solsoc en ISVI.

IN ZUID-AFRIKA: HUIDHOUDWERKSTERS UIT HUN ISOLEMENT HALEN

Zuid-Afrika kent ongeveer één miljoen huishoudwerk(st)ers. Sinds 2013 wordt dat werk eindelijk erkend. Het blijft echter moeilijk voor SADSAWU – de vakbond waarmee we samenwerken – om de vrouwen, die vaak geïsoleerd werken, te bereiken.

De vakbond wil werknemers vooral leren opkomen voor hun rechten en hen daarbij ondersteunen. Want er zijn wetten, maar wie respecteert ze en dwingt ze af? SADSAWU zal vanaf 2017 volop inzetten op een waardig inkomen en het versterken van de vakbond.

EL SALVADOR, HONDURAS EN NICARAGUA, GEEN SCHONE KLEREN

In deze landen liggen de lonen in de textielsector laag en worden de vakbonden onder de knoet gehouden, terwijl de bedrijven van hoge fiscale voordelen genieten en hun kledij met grote winsten verkopen. In El Salvador en Honduras heerst bovendien een cultuur van geweld. Sommige vrouwen naaien ook thuis zonder contract. In de drie landen steunen we vakbondsnetwerken die de strijd aangaan tegen de hoge werkdruk en de korte contracten. Met speciale aandacht voor vrouwelijke werknemers die nood hebben aan kinderopvang.

Dit zijn slechts enkele van onze internationale solidariteitsprojecten. Meer info vind je op onze website www.accg.be bij de rubriek 'Internationaal'.



In Zuid-Afrika werd in 2013 een eerste stap gezet met de erkenning van het werk van huishoudpersoneel. Voor één miljoen vrouwen betekende dat het einde van slavernij, maar de weg blijft nog lang.

Laat niet met je voeten spelen!

Geen sociaal akkoord zonder centen



We willen een nieuw sociaal akkoord in de social profit. In november vorig jaar kwamen we met meer dan 17.000 op straat. Met resultaat. Want de onderhandelingen met de regering zijn gestart.

Maar de regering wil geen budget vrijmaken. En zonder centen kan je geen akkoord maken. Jobs, koopkracht en werkbaar werk krijg je niet gratis. De regering neemt de eisen van de werknemers dus niet serieus. Tijd om hen nog eens wakker te schudden.

Laat de regering weten dat jij niet met je voeten laat spelen.

JOBS Wij pleiten resoluut voor jobs, jobs, jobs. Zoals het recht op volwaardig werk met contracten van onbepaalde duur.

KOOPKRACHT We willen een verhoging van de brutolonen, vervoersonkosten en eindelijk, een volwaardige eindejaarspremie.

WERKBAAR WERK Hoog tijd om werk te maken van werkbare jobs. Jobs waarbij werk en gezin te combineren zijn. Jobs die fysiek haalbaar zijn.

BETOOG MEE VOOR EEN NIEUW SOCIAAL AKKOORD OP 21 MAART, 10U30 IN BRUSSEL!

SCHEIKUNDE

EEN INDEXAANPASSING MET EEN WRANGE NASMAAK

Op 1 maart worden de lonen in de scheikunde na 3 jaar opnieuw geïndexeerd. De lonen worden dus aangepast aan de stijgende levensduur. Goed nieuws, maar toch met een wrange nasmaak. Want deze indexaanpassing maakt de indexsprong van 2015 niet goed. Die beslissing van de regering Michel kost je € 600 tot 700 per jaar. Elk jaar opnieuw.

Alle lonen en ploegenpremies in de sector worden op 1 maart geïndexeerd. Dit betekent dat de lonen met 2% worden verhoogd. Op www.accg.be vind je een tabel met de nieuwe sectorale minimum uurlonen en ploegenpremies. Ook als je loon hoger ligt dan het minimum uurloon moet dit met 2% verhoogd worden.

Maar deze indexaanpassing maakt niet goed wat de regering Michel jou heeft afgenomen in 2015. Toen voerde die rechtse regering een indexsprong door. Er werd één indexaanpassing overgeslagen. Met andere woorden: toen de prijzen met 2% stegen, werden de lonen niet verhoogd. En dus verloren de werknemers 2% koopkracht.

2% KOOPKRACHTVERLIES: WAT BETEKENT DAT?

GEVOLG VAN DE INDEXSPRONG	
Uurloon	Jaarlijks koopkrachtverlies
€ 11	- € 541,66
€ 13	- € 640,59
€ 15	- € 738,30

Wie € 13 per uur verdient, verliest door de indexsprong meer dan € 600. En dat elk jaar opnieuw, tot aan je pensioen. Voor werknemers die aan het begin van hun carrière staan, betekent dat een totaal verlies van meer dan € 25.000.

We hebben het altijd al gezegd: dit is pure diefstal. De regering haalt het geld uit jouw zakken en geeft het cadeau aan je werkgever. € 600 à 700 per jaar. Dankzij Michel en co geef je dus elk jaar een dure wasmachine of een citytrip of de nieuwste Iphone cadeau aan je werkgever.



STANDPUNT

Strijden voor gelijkheid en tegen elke achteruitgang voor vrouwen

“Vrouwen die abortus ondergaan, moeten gestraft worden”, aldus Donald Trump. Nee, dit is geen reis terug in de tijd in ‘Back to the Future’. We zijn wel degelijk 2017. Toch zien we dit soort populistische, ultraconservatieve en haast middeleeuwse standpunten zowat overal opgang maken. De ideologische klok wordt tegenwoordig teruggedraaid in de tijd en sommige fundamentele verworvenheden komen in het gedrang. Vrouwen – met hun rechten en vrijheden – worden daarbij in het vizier genomen.

Trieste verjaardag van het recht op abortus

De nieuwe president van de Verenigde Staten voegde meteen de daad bij het woord: hij ondertekende een decreet dat de financiering verbiedt van internationale ngo's die abortus steunen. Ook besliste hij bij het Federaal Hooggerechtshof een rechter te benoemen die openlijk tegen abortus is. Dichter bij huis, in Frankrijk, stelde een parlementslid van het extreemrechtse FN onlangs voor om abortus niet langer volledig door de sociale zekerheid te laten terugbetalen en om de regionale subsidies voor gezinsplanning te schrappen.

Abortus wordt al sinds mensenheugenis toegepast, soms in extreme omstandigheden waarbij vrouwen hun leven riskeren bij gebrek aan een alternatief. Velen hebben gestreden om de onderbreking van een zwangerschap als individueel, wettelijk recht te laten erkennen, dit te laten reglementeren (conform welbepaalde criteria) en middelen in te zetten om abortus op medisch vlak te omkaderen (zodat dit volgens correcte gezondheidsvoorschriften verloopt).

Net op de 40ste verjaardag van het decreet dat abortus in de VS toelaat, staat dit recht vandaag meer dan ooit op de helling. De geschiedenis leerde ons al dat abortus door een verbod niet noodzakelijk afneemt, maar wel heimelijker en gevaarlijker wordt. Als vakbond protesteren wij met klem tegen die aanvallen op vrouwen en hun vrijheden. Wij leveren iedere dag strijd om de rechten van alle werknemers (m/v) te laten respecteren, óók hun fundamentele mensenrechten als man en als vrouw. Gelijkheid betekent ook dat die laatste zelf kunnen beslissen – om welke reden dan ook – om een ongewenste zwangerschap te beëindigen.

Nog een lange weg naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen

Al tientallen jaren horen we spreken over het wegwerken van discriminatie tegenover vrouwen. Al werd er op sommige vlakken duidelijk vooruitgang geboekt, toch is er nog heel wat werk aan de winkel. Wat Trump en andere conservatieven momenteel zowat overal verkondigen, bevestigt dat er nog een lange weg af te leggen is.

In België hebben we dankzij het sociaal overleg enkele kleine stappen vooruit kunnen zetten en een aantal flagrante discriminaties tegenover vrouwen rechtgetrokken. Zoals in het laatste interprofessioneel akkoord dat de minimumpensioenen voor onvolledige loopbanen (vooral vrouwen zitten in die situatie) met 1,7 procent verhoogt. Deze inhaalbeweging corrigeert de oorspronkelijke beslissing van minister Bacquelaire om de minimumpensioenen voor werknemers met een onvolledige loopbaan met slechts één procent te verhogen.

De laatste jaren nam de regering echter heel wat onrechtvaardige maatregelen die de ongelijkheden nog op de spits dreven en waardoor sociale verworvenheden (die veel – vaak deeltijdse – vrouwen nog net behoeden voor onzekere levensomstandigheden) zwaar op de proef werden gesteld: een verlaging van de inkomensgarantie bij onvrijwillig deeltijds werk, een inperking van de gelijkstellingen, enzovoort. Ook de flexibiliteitsmaatregelen uit de wet-Peeters zullen zware gevolgen hebben voor vrouwen (die in de praktijk veel nadrukkelijker een evenwicht moeten vinden tussen hun job, hun persoonlijke verplichtingen, de zorg voor het gezin ...).

Wij hebben dit telkens krachtig aan de kaak gesteld en zullen dat ook blijven doen. We moeten naar échte gelijkheid tussen mannen en vrouwen blijven streven en bijgevolg elke maatschappelijke en ideologische achteruitgang van vrouwenrechten bekampen.

Dat zullen we in maart opnieuw laten horen in het kader van diverse grote acties (nationale actie van de Wereldvrouwenmars op 4/3, Internationale Vrouwendag op 8/3 en Equal Pay Day op 14/3). Achter de loonkloof van 20 procent, die voor vrouwen nog steeds een feit is (en die vaak als enige factor belicht wordt), schuilt een bredere strijd voor onafhankelijkheid van vrouwen in een wereld die hen steeds meer terug naar de haard lijkt te willen duwen. Wat Donald Trump en alle anderen er ook van mogen denken, vrouwen hebben ten volle hun plaats in deze samenleving. Ze zijn dan ook vastbesloten om zich niet te laten doen en dat met luide stem te laten horen.



Myriam Delmée, ondervoorzitter BBTK
Pia Desmet, federaal secretaris BBTK
Anita Van Hoof, federaal secretaris BBTK



In onze samenleving is de Social Profit alomtegenwoordig: in de ziekenhuizen, woonzorgcentra, jeugdzorg, socio-culturele sector, enzovoort. Het is een heel verscheiden sector, groot qua omvang maar ook belangrijk qua geleverde prestaties. We kunnen immers niet zonder de dienstverlening van de Social Profitsector, ze zijn onontbeerlijk en zelfs van levensbelang. Toch tonen politieke verantwoordelijken en werkgevers al jaren veel te weinig waardering voor de werknemers die er aan de slag zijn.

Op 21 maart komen zij samen in Brussel voor een nieuwe betoging, een zoveelste keer dat ze aan de alarmbel trekken. Tijd voor een nieuw sociaal akkoord in de Social Profit! Jan-Piet Bauwens en Christian Masai, de Federale Secretarissen bevoegd voor de sector, leggen ons uit wat er zo dringend is.

Jullie eisen nu al enkele maanden een verbetering van de arbeidsvoorwaarden.

Christian Masai: “Niet sinds een paar maanden, al veel langer! De laatste jaren beletten de opeenvolgende besparingsmaatregelen ons een sociaal akkoord te sluiten. De werknemers hebben het gevoel dat zij altijd het gelag betalen. Ze hebben genoeg geduld gehad, nu verwachten ze een gebaar en concrete vooruitgang.”

Jan-Piet Bauwens: “Je moet het meemaken om het te begrijpen. Ik daag trouwens Maggie De Block of gelijk welke minister uit om, al is het maar één dag, in de huid te kruipen van een werknemer in de gezondheidszorg. We stellen in de andere subsectoren van de Social Profit trouwens hetzelfde vast. De banen zijn vaak onderbetaald, er wordt veel (te veel) flexibiliteit en polyvalentie gevraagd van de werknemers, er wordt voortdurend bekibbeld op de middelen en de arbeidsvoorwaarden zijn zwaar, er is een schrijnend tekort aan personeel en iedereen staat er voortdurend onder immense druk.”

In november trokken jullie met 20.000 werknemers de straat op. Hebben jullie het gevoel dat dit de zaken enigszins in beweging heeft gebracht?

C.M.: “De politici hebben gemerkt dat wij vastbesloten waren om onze stem te laten horen, maar ze hebben dit nog niet volledig tot zich laten doordringen, zo lijkt het wel ... Na de acties van vorig najaar werd een onderhandelingskalender opgesteld, en werden de besprekingen aangevat. Maar blijkbaar op een ontoereikende basis want de regeringen zeggen nog steeds niet klaar te zijn om budget

vrij te maken voor de sector. Hoe wil je een sociaal akkoord onderhandelen op basis van een lege enveloppe?”

J-B.W.: “De werknemers hebben het gevoel dat er met hun voeten wordt gespeeld. De verantwoordelijke politici strooien ons zand in de ogen door wel rond de tafel te gaan zitten maar onze eisen niet ernstig te nemen. Het is tijd om ze opnieuw wakker te schudden. Dit zullen we doen op 21 maart tijdens een nieuwe betoging in Brussel. De werknemers van de Social Profit stellen alles in het werk opdat deze alarmkreet eindelijk wordt gehoord.”

Een nieuw Social Profitakkoord zou ook de kwaliteit van de dienstverlening verdedigen.

J-B.W.: “Dat klopt. Kwaliteitsvolle arbeidsvoorwaarden zijn onlosmakelijk verbonden met een kwaliteitsvolle dienstverlening. Op de werkvloer verslechteren ze alsmaar en het gebrek aan personeel en middelen is schrijnend. En het zijn niet enkel de werknemers die hiervan de gevolgen dragen, ook de patiënten voelen dit. Wij pleiten voor jobs, jobs, jobs. En ook voor het recht op volwaardig werk met contracten van onbepaalde duur.”

C.M.: “Heel wat werknemers zijn op door de werklust, de druk, de afmattende werkdagen. Het is tijd om werk te maken van fatsoenlijke banen die fysiek draaglijk zijn en een evenwichtige combinatie van werk en privéleven mogelijk maken. Dit is absoluut noodzakelijk en biedt de mogelijkheid om vooruitgang te boeken in een collectieve arbeidsduurvermindering, zonder loonverlies en met compenserende aanwerving. Deze werknemers kampen ook al jaren met heel lage koopkracht. Wij eisen een verbetering van de brutolonen, de vervoerskosten en een 13de maand.”

J-B.W.: “Dit zijn terechte en dringende vragen. Het zijn cruciale eisen voor de werknemers, net zoals de Social Profitsector van cruciaal belang is in onze samenleving.”

Indexeringen: In maart worden heel wat paritaire comités geïndexeerd. Het gaat om de PC 201, 202.01, 207, 308, 309, 310 en 312. Bezoek www.bbt.org/index om het percentage van de loonstijging te kennen.

■ SECTORONDERHANDELINGEN

Blijf op de hoogte via bbtk.org/sectoronderhandelingen

Begin dit jaar kon je lezen dat vakbonden en werkgevers een akkoord sloten over een mogelijke loonsverhoging van 1,1 procent. Ook andere thema's kwamen in dat 'interprofessioneel akkoord' (IPA) aan bod, zoals verlengen van brugpensioenstelsels, regime van landingsbanen, vorming, enzovoort. Om die voorwaarden in de praktijk om te zetten, moeten vakbonden en werkgevers in je eigen sector een akkoord sluiten.

Dat gebeurt tijdens de sectoronderhandelingen. Die zijn van groot belang. De afspraken uit het IPA worden niet zomaar rechtstreeks toegepast op je eigen werksituatie. Daarvoor moeten vakbonden en werkgevers, op het niveau van je sector, een 'collectieve arbeidsovereenkomst' (cao) sluiten, een sector-cao. En naast, of bovenop, de punten uit het IPA zijn er in de sectoren nog andere afspraken te maken.

Voor wie geldt een sector-cao?

Zo'n overeenkomst geldt voor alle werknemers die aan de slag zijn in een bedrijf dat dezelfde activiteit uitvoert als het jouwe. Dat heeft goede redenen: alle werkgevers uit de sector moeten dan dezelfde minimale loons- en arbeidsvoorwaarden naleven als hun concurrenten. Zo vermijd je concurrentie ten koste van werknemers (lagere lonen, langere werkuren).

Bovendien hebben niet alle werknemers vakbondsvertegenwoordigers in hun bedrijf. Een sectorakkoord zorgt voor de noodzakelijke solidariteit tussen werknemers in grote en kleine bedrijven. Het blijft natuurlijk mogelijk om in het eigen bedrijf betere afspraken te maken dan wat er in de sector geldt.

Tijdens de tweejaarlijkse sectoronderhandelingen leggen de vakbonden dan ook eisenbundels op tafel om de situatie van werknemers per sector te verbeteren. Het komt er daarbij op aan de mogelijke vooruitgang uit het IPA volledig in te vullen.

Hoe komt een akkoord voor jou tot stand?

De onderhandelingen verlopen per paritair comité, in verschillende stappen. De eerste stap is het opstellen van een 'eisenbundel'. Daarin staan de eisen waarmee de vakbonden naar de werkgever trekken. Elke vakorganisatie stelt eerst een eigen eisenbundel op. Vaak slagen de verschillende vakbonden erin om een gemeenschappelijke eisenbundel op tafel te leggen. En vergeten wij niet dat ook de werkgeversorganisaties met mogelijke desiderata naar de onderhandelingen trekken.

Vervolgens gaan de eigenlijke onderhandelingen van start. Daarbij kan het nodig zijn om actie te voeren om de werkgevers onder druk te zetten! Over het algemeen slaagt men er wel in een akkoord te sluiten, al duurt dat soms meerdere maanden. Het is het resultaat van die onderhandelingen dat uiteindelijk bepaalt op welke loonsverhoging je recht hebt en welke andere voordelen/rechten van toepassing zijn in je bedrijf.

Kortom, het is nuttig op de hoogte te blijven van wat er in je sector gebeurt. Wij publiceren op onze site alle relevante documenten, per paritair comité. Je kan altijd terecht bij je BBTK-vakbondsafgevaardigde of -afdeling om op de hoogte te blijven. Heb je die niet: afspraak op www.bbtk.org/sectoronderhandelingen

Alles weten over zondagswerk in de handel? Lees de Espresso

De laatste jaren onderging de handelssector heel wat veranderingen, zoals het uitbreiden van de openingsuren in de winkels. Ook arbeidsovereenkomsten worden steeds onzekerder, met een rist deeltijdse banen, versoepeling van de regels voor studentenarbeid, uitzendarbeid, enzovoort. Daar komen nog tendensen als selfscanning, e-commerce en franchisering bovenop.

Als proef op de som werd het principe van de zondagsrust zwaar versoepeld: sommige ketens openen enkel op zondagmorgen, andere doen hun personeel de hele dag werken, het hele jaar door of in specifieke periodes. Waar dat vroeger de uitzondering was, worden deze praktijken steeds gangbaarder. In de zogenaamde 'toeristische' zones en aan de kust is de problematiek van het zondagswerk overal aanwezig, zowel in grootwarenhuizen als in kleinhandelszaken.

Wat zondagswerk betreft zijn de regels verschillend naargelang het type winkel en de situatie. Soms moet de werknemer zich vrijwillig aanbieden, soms niet. Het is niet altijd makkelijk om door de bomen het bos te zien en te weten wat is toegelaten.

Werk je in de handel en wil je hierover meer weten? De BBTK publiceerde een Espresso, specifiek gewijd aan dit onderwerp. In welke gevallen is zondagswerk toegestaan? Voor wie geldt dit? Kan de werkgever je verplichten op zondag te werken? Tegen welke voorwaarden?

Deze bijzonder nuttige brochure voor alle werknemers in de handel is binnenkort beschikbaar op www.bbtk.org.



■ E-COMMERCE

Zijn vakbonden de doodgravers van de Belgische handelssector?

Het staat als een paal boven water: de e-commerce ontwikkelt zich, en moet zich blijven ontwikkelen. De gewoonten van de consument veranderen, de bedrijven moeten zich aanpassen. Het alternatief is het verlies van marktaandeel, met gevolgen voor de tewerkstelling.

In de handelssector en de logistiek is de uitbouw van e-commerce (en van nachtarbeid), mits naleving van een aantal regels, al enkele jaren mogelijk. Het is daarom onbegrijpelijk dat bepaalde patronale lobbygroepen blijven hameren op de noodzaak om deze regels nog verder te versoepelen. Ze schetsen daarbij een karikatuur van de houding van de vakbonden, alsof wij eigenhandig beletten dat e-commerce een Belgisch succesverhaal wordt. Tijd om de puntjes op de i te zetten.

Raamakkoord e-commerce

Al in 2015 werd tijdens een rondetafelconferentie met minister Peeters, werkgevers en vakbonden een raamakkoord over e-commerce (en in het bijzonder over nachtarbeid) gesloten voor alle paritaire comités van de handel. Concreet is het, voor zowel de kruidenier om de hoek als voor de hypermarkt, technisch mogelijk om nachtarbeid in te voeren in het kader van e-commerce. Weliswaar na een wijziging van het arbeidsreglement of de ondertekening van een collectieve arbeidsovereenkomst (door de drie vakorganisaties): een duidelijk en noodzakelijk kader om ontsparingen te voorkomen.

Sinds het afsluiten van dit akkoord hebben echter zeer weinig bedrijven (zoals bijvoorbeeld Ikea) contact opgenomen met de vakbonden om dit soort activiteiten ook effectief op te starten.

De vertegenwoordigers van COMEOS (de werkgeversfederatie van de handel) doen hierover regelmatig hun beklag en stellen tegelijk de vakorganisaties verantwoordelijk voor het mislopen van duizenden nieuwe banen in België. Het kader zou "te strikt" zijn, het sociaal overleg zou verstikkend werken voor bedrijven die zich aan e-commerce willen wagen.

De politiek lijkt het spel van de werkgevers dan weer mee te spelen: het wetsontwerp-Peeters voert immers een algemene afwijking op het verbod op nachtarbeid in "voor de verwezenlijking van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel." Volgens sommige geruchten (een mededeling van de ministerraad voorziet uitdrukkelijk een versoepeling als er tegen eind maart geen resultaten zijn) gaat het lobbywerk van de werkgevers bij de politici volop door. Er is sprake van nieuwe versoepelingen om nachtarbeid in de bedrijven in te voeren, niet meer enkel in het kader van e-commerce maar in het algemeen.

E-commerce al enkele jaren een feit

Dat alles staat ver van de realiteit. Werkgeversfederaties vergeten dat bedrijven niet op dit raamakkoord hebben gewacht om hun e-commerce uit

te bouwen. Daarbij hebben grote Belgische ketens trouwens niet altijd gebruik moeten maken van nachtarbeid, hiervan bestaan heel wat voorbeelden (Carrefour, Cora ...). Sommige bedrijven kozen er trouwens niet altijd voor om dit te ontwikkelen binnen het PC van de handel. Denk aan Colruyt, waarbij slechts een deel van de e-commerce-activiteiten binnen de PC's van de handel werden georganiseerd en de rest bij de logistiek. Het kan ook ontwikkeld worden buiten de klassieke paritaire comités van de handel.

Een groot deel van de activiteiten van de e-commerce heeft dan ook te maken met transport en logistieke ondersteuning. Dat geldt ook voor de grote buitenlandse e-handelaars in ons land waar gretig naar wordt verwezen. Er wordt op grote schaal door hen samengewerkt met dienstverleners als bpost, PostNL, DHL, UPS, FEDEX, enzovoort. Bedrijven die behoren tot het paritair comité van de logistiek, waar nachtarbeid op basis van cao's al lang bestaat. Anderen hebben deze activiteit in eigen handen gehouden via hun depots of via filialen, die opnieuw op hun beurt ondergebracht zijn in paritaire comités van de sector logistiek (waar de loonvoorwaarden trouwens beter zijn dan in de handel).

In tegenstelling tot bij COMEOS, is het welzijn van de werknemers onze eerste bekommernis. Voor COMEOS betekent een activiteit die in de logistiek en niet in de handel wordt georganiseerd telkens een lid dat vertrekt, een marktaandeel minder. Zo

draait het verhaal uiteindelijk om de portefeuille van de werkgeversfederaties!

E-commerce ontwikkelen via sociale dialoog

Zal op een dag een multinational zoals Amazon zich in België vestigen? Dat is koffiedik kijken. Wat we wél zeker weten, is dat er een duidelijk kader voor e-commerce bestaat en dat nachtarbeid mogelijk is. Vakorganisaties en werkgevers hebben gemeenschappelijke belangen wanneer ze tewerkstelling moeten behouden of uitbouwen. Een mooi voorbeeld is dat van de onderneming Torfs (schoenenverkoop) die zonet liet weten een akkoord over e-commerce en nachtarbeid te hebben gesloten. Waar een wil is, is een weg.

Aan de vooravond van de sectorale onderhandelingen hopen wij dat werkgevers – en vooral hun vertegenwoordigers – samen met ons voor tewerkstelling zullen ijveren. Dat is nodig in een markt die steeds concurrentiëler wordt. En dat alle spelers in ons land hierin met gelijke wapens strijden, zodat eindelijk een einde wordt gemaakt aan sociale dumping in België. Het is niet het sociaal overleg dat de handel of de e-commerce ten grave draagt in ons land. Wel integendeel, het wil werknemers én bedrijven echte toekomstperspectieven bieden. De sectoronderhandelingen bieden daartoe een uitgelezen kans.

ABVV Horval bereidt zich voor op sectoronderhandelingen voedingsnijverheid

Op 24 februari organiseerde ABVV Horval haar sectorcommissie bakkerijen en voedingsnijverheid. Op de agenda van deze sectorcommissie stond de opvolging van het vorig sectorakkoord en hoe dit werd toegepast in ondernemingen. Maar ook stond het opstellen van de eisenbundel voor de sectorale onderhandelingen 2017-2018 op de dagorde.

De laatste jaren vonden de onderhandelingen in moeilijke omstandigheden plaats. We hebben zeer kleine marges gekend. Deze hadden slecht een spreiding van 0 tot 0,3 procent.

Er werd ook een indexesprong doorgevoerd, waarbij arbeiders dubbel getroffen werden. Aan de ene kant omdat de indexesprong hun lonen blokkeerde doorheen deze periode terwijl de levensduurte wel toenam. Er is aan de koopkracht van arbeiders geraakt! Ten tweede genieten bedienden van een systeem van baremisering.

De marge is nu veel beter dan voorheen. Vroeger beschikten we over een marge van 0,3 procent en nu over een marge van 1,1 procent. In het verleden waren de marges enkel indicatief. Deze keer stelt het IPA expliciet dat deze marge het maximum is.

Onze eisenbundel spitst zich toe op vier belangrijke pijlers:

Ten eerste komt de koopkracht ter sprake. De leden van de sectorcommissie zijn ervan overtuigd dat dit sectorakkoord een solidariteitsakkoord moet zijn. De sectorcommissie is van mening dat de verhogingen van de koopkracht in bruto lonen moeten plaatsvinden (we kunnen ons niet verdedigen tegen de vele maatregelen die de regering neemt tegen de werknemers en de sociale zekerheid steeds verder laat verzwakken en terzelfder tijd onderhandelen in de sector voor netto-voordelen). De sectorcommissie nam akte van de impact

van een systeem van baremisering tijdens een algemene loonblokkering. Hierdoor vragen ze ons om na te denken over de installatie van zo'n systeem, dat rekening houdt met anciënniteit van arbeiders. Het is evident dat de diverse premies geïndexeerd of verhoogd moeten worden. We zullen ook verder proberen de bakkerijen meer te integreren in de voedingsnijverheid.

Het tweede luik in onze eisenbundel is de eindeloopbaanproblematiek. Iedereen is op de hoogte van de regeringsmaatregelen tegen oudere werknemers. Het wordt steeds moeilijker om met brugpensioenen te gaan, want de loopbaanvereiste om hiervan te kunnen genieten wordt steeds opgetrokken. Wij zullen dan ook al het mogelijke doen om SWT niet te laten uitdoven in onze sector. Er is gevraagd dat we het aantal dagen anciënniteitsverlof laten toenemen of accentueren om in de feiten te komen tot een collectieve arbeidsduurvermindering voor arbeiders ouder dan vijftig.

Het derde luik is flexibiliteit. De sector van de voedingsindustrie is steeds een zeer flexibele, té flexibele sector geweest. In vorige akkoorden werkten we aan de omkadering van interimarbeid, zo konden we extreme vormen hiervan, zoals dagcontracten, beperken. Hiermee vechten we tegen het fenomeen van bestaansonzekerheid. We bevinden ons in een situatie waar contracten van onbepaalde duur, die vroeger de norm waren, steeds minder worden aangeboden. Contracten van bepaalde duur ter vervanging tijdens een ziekte, interimcontracten, deeltijdse contracten ... winnen aan belang. Wij zijn voor een structurele integratie van sociale werkplaatsen in onze bedrijven. We zijn er ons van bewust dat dit een ambitieus doel is: de strijd opvoeren tegen uitbesteding en terzelfder tijd pilootprojecten opstarten om mensen met een handicap te integreren in een bedrijf zoals alle andere werknemers binnen de onderneming.



Het vierde en laatste luik is sociale democratie. Deze geeft onze leden een juiste en sterke bescherming. Hierdoor is het belangrijk om onze syndicale vertegenwoordiging binnen een onderneming te versterken en het aantal dagen voor syndicale vorming in onze sector te verhogen.

Wij hebben op een snelle manier onze eisenbundel overlopen. Hij kan ambitieus lijken maar hij is slechts een antwoord op de vele aanvallen die de regering al genomen heeft tegen de werknemers. De laatste aanval van deze regering is de wet-Peeters die binnenkort in werking zal treden en van iedereen een uiterste vorm van flexibiliteit zal vragen!

Horeca (PC 302) – Syndicale premie

Aansluiting:

sinds 1 januari 2017 lid zijn en in orde met de bijdragen op het ogenblik van de betaling.

Referteperiode:

1 oktober 2015 tot 30 september 2016.

Bedrag:

Maximum premie actieven: €135
(voor bruggepensioneerden: €100,30).

In het kwartaal waarin voor de werknemer (of werknemster) in het vijfdagenstelsel 30 dagen of meer (arbeids-, gelijkgestelde of vakantiedagen) bij de RSZ werden aangegeven, heeft de werknemer voor dat kwartaal recht op 3/12de van de syndicale premie.

In het kwartaal waarin voor de werknemer in het zesdagenstelsel 36 dagen of meer (arbeids-, gelijkgestelde of vakantiedagen) bij de RSZ werden aangegeven, heeft de werknemer voor dat kwartaal recht op 3/12de van de syndicale premie.

In het kwartaal waarin voor de werknemer (of werknemster) in het vijfdagenstelsel minder dan 30 dagen (arbeids-, gelijkgestelde of vakantiedagen) bij de RSZ werden aangegeven, worden de kwartaaldagen op basis van het referentiejaar in kwestie meegeteld en heeft de werknemer recht op 1/12de van de syndicale premie per volledige schijf van tien werkdagen.

In het kwartaal waarin voor de werknemer in het zesdagenstelsel minder dan 36 dagen (arbeids-, gelijkgestelde of vakantiedagen) bij de RSZ werden aangegeven, worden de kwartaaldagen op basis van het referentiejaar in kwestie meegeteld en heeft de arbeider recht op 1/12de van de syndicale premie per volledige schijf van 12 werkdagen.

Automatische betaling

De syndicale premie wordt automatisch en rechtstreeks op rekening van onze leden betaald voor zover aan de volgende voorwaarden werd voldaan:

- vorig jaar een syndicale premie horeca ontvangen hebben;
- in regel zijn met hun bijdragen;
- tewerkgesteld in de sector tijdens de referteperiode;
- bankrekeningnummer aanwezig in ons betalingssysteem.

De arbeiders die de voorbije twaalf maanden van bankrekening zijn veranderd worden verzocht dit te laten weten aan hun plaatselijke afdeling. De automatische betaling wordt op 30 maart 2017 uitgevoerd. De werknemers waarvoor de betaling automatisch gebeurt, krijgen geen papieren attest van het Sociaal Fonds.

Geen automatische betaling:

Je ontvangt een papieren attest van het Sociaal Fonds
Tijdstip voor de verzending: vanaf 30 maart 2017.

Kijk alle gegevens op het voorgedrukte formulier goed na, verbeter ze zo nodig en deel eventuele vergissingen mee aan je vakbondsafgevaardigde of plaatselijke afdeling.

Voor een vlotte en snelle uitbetaling verzoeken wij je om je bankrekeningnummer te vermelden op het formulier. Bezorg het aan je vakbondsafgevaardigde of aan je plaatselijk secretariaat van ABVV Horval.



ABVV
Horval



Vragen over jouw pensioen? Kom naar het infomoment in je buurt

Wie precies wil weten hoe het zit met zijn of haar pensioen, of met de pensioenen in het algemeen, kan terecht op één van de talrijke infomomenten die in de provincie Antwerpen georganiseerd worden door de socialistische beweging.

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?

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, FerdinandVerbieststraat 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, Deuzeldaan 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. Iedereen is welkom. Je krijgt een gratis brochure met alle informatie over het pensioen. Je kan een raming van jouw toekomstig pensioenbedrag aanvragen die later per post of mail wordt bezorgd.

Inschrijven? Bel 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

Wat doet de regering met mijn pensioen?

Federaal parlementslid Monica De Coninck (sp.a) licht de regeringsplannen kritisch door en schuift socialistische alternatieven naar voor. Iedereen is welkom, oud én jong!

Datum	Uur	Adres
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

THE DANISH GIRL

STRAFFE MADAMMEN

MOVIE NIGHT

NAGESPREK MET GENDERALIST SELM WENSELAERS

DONDERDAG 9/3 OM 20 UUR

FILM HUIS KLAPPEL

KLAPPELSTRAAT 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 in 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 9 uur tot 12.30 uur.

Tel. 014 54 42 84

Info voor werkzoekenden

Donderdag 23 maart of 6 april van 13.30 tot 16.30u
Infosessie DIGI-INFO

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

Donderdag 13 april van 13.30 tot 16.30u
Infosessie WERKLOOS, WAT NU?

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

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 kan deelnemen. We nemen nog contact met je op.

Woensdag 10 mei van 13.30 tot 16.30u
Infosessie MET PENSIOEN

Ga je binnenkort met pensioen en heb je nog heel wat vragen? Wil je weten hoe jouw pensioen berekend wordt? Samen met een medewerker van De Voorzorg zoeken we antwoord op jouw vragen.

Maandag 22, dinsdag 23 en woensdag 24 mei
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 vind je gemakkelijker vacatures 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 kan deelnemen. We bellen jou op.

Al onze infosessies gaan door in de
Ommeganckstraat 53 - 2018 Antwerpen

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

INSCHRIJVINGSTROOK DNW 03-03-2017



Naam _____

Voornaam _____

Straat _____ Nr. _____ Bus _____

Postnummer _____ Woonplaats _____

Tel of GSM _____

E-mail _____

- Ik schrijf me in voor de infosessie **Digi-info** op 23-3-2017 of 6-4-2017
- Ik schrijf me in voor de infosessie **Werkloos, wat nu?** op 13-4-2017
- Ik schrijf me in voor de cursus **PC Start+** die begint op 18-4-2017
- Ik schrijf me in voor de infosessie **Met Pensioen** op 10-5-2017
- Ik schrijf me in voor de workshop **Mijn Loopbaan** die begint op 22-5-2017

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.

VACATURE

ABVV HET ABVV-REGIO ANTWERPEN ZOEKT VOOR
Regio Antwerpen ZIJN PERSONEELSDIENST:

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 je mailt naar vacature@abvv.be

Herdenkingsweekend 20 jaar sluiting Renault Vilvoorde



Wij nodigen je uit voor een terugblik op de Spaanse burgeroorlog. Nico Spanooghe en Pros Van Loo, twee gepensioneerde medewerkers bij de toenmalige BRT brengen een muzikale evocatie doorheen de Spaanse Burgeroorlog (1936 - 1939).

Zij nemen je mee doorheen de geschiedenis vanaf de democratisch verrepubliek tot de machtsgreep van de dictator generaal Franco en de latere gevolgen voor de Spaanse bevolking en zij die strenden tegen het fascistisch regime.

Uitnodiging - Infonamiddag
21/03 Zaal 't Piket - 14u
Maria - Theresiastraat 119, 3000 Leuven

Linx+ ABVV Seniores 44

Vlaams-Brabantse Vrouwendag

Provinciehuis Leuven - Zondag 5 maart 2017

Een uitstekende gelegenheid om kennis te maken met de brede waaier aan diensten van ABVV Vlaams-Brabant. Je kan terecht aan onze infostand en we zetten meteen ook de nieuwe campagne Equal Pay Day in de kijker. Meer info in het dossier loon(on)gelijkheid vind je op pag 8-9.

Ben je delegatie en heb je vragen over het gelijke kansenbeleid op jouw werkvloer, wil jij werken rond beeldvorming, genderbeleid of Equal Pay Day, kom dan langs in het provinciehuis of neem contact op met Diana Minten, jouw diversiteitsconsulent voor ABVV Vlaams-Brabant.

Ook geïnteresseerden met algemene vragen over onze campagne en het promomateriaal, of over onze dienstverlening, zijn welkom op de Vlaams-Brabantse Vrouwendag!

Vlaams-Brabantse Vrouwendag
Provincieplein 1, 3010 Leuven – er is parkeermogelijkheid in het provinciehuis
zondag 5 maart – 12u tot 18u

Diversiteitswerking ABVV Vlaams-Brabant: diversiteit.vlaamsbrabant@abvv.be
Telefoon: 016 27 04 92. Kantoor: Maria-Theresiastraat 119, 3000 Leuven.

**GELIJK LOON VOOR
GELIJKWAARDIG WERK!**

**DINSDAG 14 MAART 2017
DAG VOOR GELIJK LOON V/M**

LOONKLOOF NOG ALTIJD 20%
WWW.ABVV.BE - f t

ABVV Samen sterk

Iedereen welkom op onze jaarlijkse

HUTSE POT

Zondag 12 maart 2017 - 11u30
ABVV | Feestpaleis | Stationsstraat 21 Ronse

Culturele Centrale Seniores



Prijs: 15 euro
Inschrijven kan bij de bestuursleden van:

CC DE SENIOREN
(Inschrijven tot 06 maart 2017)

- Vandenneke Marcel T 055 21 50 29
- Moerman Daniël T 055 21 87 56
- Vandenhove Etienne T 055 20 62 28
- Gevaert Jenny T 0496 35 91 09
- Lobyn Jeaninne T 055 21 46 34
- Debelder Maurice T 055 20 73 86
- Villyn Willy T 055 21 38 98

Linx+ secretariaat

- Christine Geenens T 055 33 90 06
E-mail: christine.geenens@abvv.be



VU: Marcel Vandenneke Stationsstraat 21 Ronse

Linx+
ABVV-partner in vrije tijd

ANDERS OP STAP

ZATERDAG 25 MAART 2017

GEUREN en KLEUREN van INDIA in RONSE

Programma:

- Klein ontbijt
- Indische maaltijd bij Biryani & voorstelling India door Kim Decatelle

Prijs: €35

Opstapplaats bus:

- **Aalst**
8u40 | Houtmarkt 1
- **Dendermonde**
9u | Bruynkaai
(tegenover Bond Moyson)
- **Wetteren**
9u30 | Station
- **Gentbrugge**
9u45 | P&R
- **Ronse**
16u | Vertrek

Rekeningnummer: BE35 8792 1685 0137 - BNAGBEBB
(mededeling Anders Op Stap India)
Info & inschrijvingen: sophie.dreze@abvv.be of T 052 259 284
Volg ons op facebook: seniorenovl

VU: Katrien Neyt - Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent

Doe mee met het vrijetijdsaanbod van Linx+

6 maart – Gent, Ons Huis, 14u

tentoonstelling 'Vanuit de Onderbuik': snapshots uit onderzoek naar seksuele en reproductieve gezondheid. Van maandag tot en met zondag elke namiddag gratis te bezoeken.

7 maart – Gent, Ons Huis, 12.15u

lunchgesprek in het kader van de expo 'Vanuit de Onderbuik' inschrijven voor het gratis broodje via o-vl@viva-svv.be.

11 maart – Dendermonde, bibliotheek, 14u

Wereldvrouwendag met poëzie, yoga, salsa en nog veel meer. Gratis!

12 maart – Ronse, ABVV, 11.30u

Hutsepote! Het eetfestijn van de ABVV Seniores trekt al jaren volle zalen. Wil je erbij zijn? Voor 15 euro kan je mee aanschuiven. Inschrijven via het seniorenbestuur of christine.geenens@abvv.be.

13 maart – Ronse, ABVV, 14u

Creacub Vrijheid, kom mee knutselen in onze creatieve workshop.

16 maart – Gent, Ons Huis, 12u

Brueghelmaaltijd met Thé-Dansant. Voor 20 euro schuif je aan bij het uitgebreid buffet en daarna kan je een dansje plaatsen. Lekker en tof! Inschrijven bij het seniorenbestuur of via de.brug.gent@gmail.com – 09 251 36 08.

16 maart – Zottegem, Volkshuis, 14u

Muziekquiz. Kom luisteren naar leuke liedjes en melodietjes, doe mee aan de quiz en win een prijs. Groepjes worden ter plaatse gevormd. Deelnameprijs: 3,50 euro – koffie en koek inbegrepen. Inschrijven via glenda.vanimpe@abvv.be of 053 72 78 24.

16 en 21 maart

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

18 maart – Gent, Ons Huis, 14u

Boekvoorstelling ACOD: 'Gent, een bakermat van democratie en socialisme' van ACOD-militant Joost Vandommele.

27 maart – Gent, Trefpunt 19u

Finale van de talentenjacht Concourioso – gratis!

28 maart – Ronse, Buurthuis Spinsterstraat, 9u

Ontbijt met een verhaal met als thema: "Ik hou van Ronse omdat ..." Kostprijs: 2,50 euro. Inschrijven via christine.geenens@abvv.be – 055 33 90 06.

Fotografiewedstrijd Bewogen Fotografen

Jaarlijks organiseert Linx+ een fotografiewedstrijd met een uitgesproken sociaal thema voor 'Bewogen Fotografen'. Deelnemers brengen in 2017 in beeld wat hen 'onderweg' beklift.

Ben je bezig met fotografie? En tracht je de 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 nadien een plek in onze maandkalender.

→ Meer info en inschrijven via
www.bewogenfotografen.be
info@linxplus.be
02 289 01 80





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

Machteld Cornelis
machteld.cornelis@linxplus-wvl.be

Marc Bonte
marc.bonte@linxplus-wvl.be

Rijselsestraat 19, 8500 Kortrijk
056 24 05 37 – 056 24 05 59

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

Zilverstraat 43, 8000 Brugge
050 44 10 41
Op afspraak

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

MASEREELFONDS

Een basisinkomen voor iedereen?

Wat zou jij doen met duizend euro per maand, no questions asked? We nodigen Walter Van Trier, onderzoeker aan de KU Leuven, uit om met een kritische blik het voorstel van een onvoorwaardelijk basisinkomen en de wenselijkheid ervan te bespreken. Deze gespreksavond gaat door op woensdag 15 maart om 20 uur in De Boeie (Kerkstraat 35, Oostende). Inlichtingen en contact bij Roger Mottard (0475 72 91 88) of via masereel-aan-zee@moheart.net.

CC ZWEVEGEM QUIZ

Quiz over 2016

Op vrijdag 13 maart om 20 uur vindt voor de 34ste keer de quiz van CC Zwevegem plaats in zaal Sint-Paulus (Italiëlaan 7, Zwevegem). Deze gaat over de gebeurtenissen van 2016. Ben je goed op de hoogte van de actualiteit of heb je zin in een gezellige avond? Schrijf je dan in voor deze leuke quiz met een ploegje van maximaal vier personen. Er zijn voor iedereen mooie prijzen te winnen! Schrijf je voor 12 maart telefonisch in (056 75 90 02 of 0476 99 54 92) of via e-mail (culturele.centrale.zwevegem@proximus.be). Het inschrijvingsgeld bedraagt 10 euro per ploeg, te storten op het rekeningnummer BE49 9792 5104 2671 (met vermelding van jouw naam en de teamnaam).

DE BRUG HARELBEKE

Sparen of beleggen

Door de lage rente op spaarboekjes zoeken veel mensen naar alternatieven. De Brug Harelbeke organiseert een interessante infovergadering over het beleggen in tijden van lage rentes. Gastsprekers Sylvie Baeke en Bianca Baertsoen, klantenadviseurs van Leleux Associated Brokers Kortrijk, geven tips en toelichting. Er wordt ook koffie en een gebakje voorzien. De infovergadering gaat door op donderdag 16 maart om 14 uur in VC De Geus (Koning Leopold III-plein 71, Harelbeke). Inschrijven kan voor 1 euro via één van de bestuursleden (056 71 16 30 of 056 71 06 00).

ICS WEST-VLAANDEREN

Noche Cubana (part V)

Op vrijdag 18 maart gaat de vijfde Noche Cubana door in het VC De Mozaïek in Kortrijk. De deuren gaan open om 20 uur. Na een korte schets van de huidige toestand in Cuba is het dansen geblazen. Salsa de Brujas brengt een demonstratie en trekt daarna iedereen mee op de dansvloer. De salsa-initiatie kan beginnen. DJ Myo (El Candela) verzorgt de muziek op de aansluitende Latino Night. Deelname kost in VVK €5. ADD betaal je €8. Info bij Marc Bonte (0471 03 50 78).

DE EGELANTIER

Koersballen 2017

Op maandag 20 maart en 3 april komen de Egelantiers terug samen om te koersballen in De Molenhoek. Zij die nog geen kennis maakten met onze 14-daagse koersbal-speelnamiddagen, zijn van harte welkom tot en met maandag 17 april. Laat je door het koersballen verleiden. Het is een spannende, maar tegelijk ook ontspannende bezigheid. Het is niet moeilijk en al doende leert men het spel. Je bent ook steeds in goed gezelschap. Kom dus gerust naar de eerstvolgende koersbalnamiddag op maandag 6 maart om 14.30 uur in De Molenhoek. Info bij Eric (050 60 69 21), Héléne (050 60 29 87), Daniel (0474 34 03 31), Jeanine (0496 36 75 55) of Magda (050 60 82 07).

ABVV SENIORENWERKING OOSTENDE

Mannen met zwarte gezichten

Op dinsdag 21 maart om 14 uur nodigt ABVV

Seniorenwerking Oostende de leden uit voor een lezing over de mijnramp van Marcinelle in 1956. Hierbij kwamen 262 mijnwerkers tragisch om het leven, onder hen veel Italianen. Gastspreker Rudi De Rechter (medewerker van Linx+) vertelt over het boek 'Mannen met zwarte gezichten' en toont filmpjes en foto's. De lezing gaat door in De Noordstar (J. Peurquaetstraat 27, Oostende). Er wordt koffie met een koekje aangeboden. Deelnemers kan voor €2 (leden) of €3 (niet-leden). Info via rogerdeschacht@hotmail.com of 0475 95 48 79.

BIZ'ART TORHOUT

Blueprint - Blues Festival

Op zondag 26 maart gaan we met onze Biz'ondere mensen naar een uitzonderlijk concert in de zaal Zomerloos, Sportstraat 1 in Gistel. Op de affiche van dit optreden staan niemand minder dan Ed De Smul, Tinny Legs Tim, Marino Noppe Band, Joanne Shaw Taylor. Tickets kosten €18. Optredens starten om 16 uur. Meer info en tickets bij Geert Onraedt (geert@bizart-torhout.be of 0468 21 75 54).

DE BRUG ROESELARE

Filmnamiddag Pride - 29 maart

Aangezien de temperaturen nog iets te laag zijn, blijft De Brug Roeselare nog even binnen. Op woensdag 29 maart kan je vanaf 14.30 uur terecht in de grote zaal van ABVV Roeselare (Zuidstraat 22) voor de allereerste filmvoorstelling van de Brug Roeselare. We vertonen de film 'Pride'. Wie wenst deel te nemen, schrijft zich in bij Rene Vandebossche (051 22 50 27 of vdbrene@skynet.be). Deelname is gratis. Aangezien er koffie voorzien wordt en het aantal plaatsen beperkt is, is het verplicht om vóór 25 maart in te schrijven.

DE BRUG HARELBEKE

Spreekbeurt Gaston Durnez

Op 30 maart om 14 uur nodigt ABVV Senioren De Brug Harelbeke de leden uit voor een lezing over de mijnramp van Marcinelle in 1956. Hierbij kwamen 262 mijnwerkers tragisch om het leven, onder hen veel Italianen. Gastsprekers Rudi De Rechter en Jurgen Masure (medewerkers van Linx+) vertellen over het boek 'Mannen met zwarte gezichten' en tonen filmpjes en foto's. De lezing gaat door in CC Het Spoor (Eilandstraat 6, Harelbeke). Ter verwelkoming wordt er koffie en gebak aangeboden.

Inschrijven kan voor € 1 via één van de bestuursleden (056 71 16 30 of 056 71 06 00).

DE BRUG KORTRIJK

Barkentijn

Ga met de Brug Kortrijk mee op weekend volpension in Barkentijn! We komen aan op vrijdag 31 maart om 17.30 uur en genieten samen van een avondmaal. Ook zaterdag en zondag zijn alle maaltijden inbegrepen. Zondag trekken we huiswaarts na het middagmaal. Het wordt een gezellig weekend vol vriendschap en plezier. Op zaterdagavond laten we ons zelf gaan op een dansavond. Inschrijven is verplicht en kan bij Eddy Sinnaeve tot uiterlijk 15 maart (0486 23 31 97 of sinnaeve.eddy@gmail.com). Vermeld of je een enkele of dubbele kamer wil. De inschrijving is definitief na overschrijving van €105 op BE40 8776 245 20163.

ABVV METAAL SENIOREN

Lenteshow

ABVV Metaal Senioren en S-Plus Zedelgem organiseren op 28 maart samen een uitstap naar de Lenteshow met Wendy van Wanten, Herbert Verhaeghe en De Popkoning. We nemen samen de bus naar Feestcomplex Europa in het hartje van de Vlaamse Ardennen. We vertrekken aan de kinopolis. Het vertrek wordt later meegedeeld. Inschrijven kan door telefonisch te verwittigen (050 54 88 25, 0475 31 46 22 of 050 84 03 88) en € 46 over te schrijven op BE81 9730 7125 5224 (tegen 6 maart 2017) met vermelding 'lenteshow'. In de prijs inbegrepen: busvervoer, driegangmiddagmaal, show, avondmaal, begeleiding en verzekering.

BRUGGE B

Drie dagen naar de Achterhoek

Van 25 tot 27 mei bezoeken we een stukje van de Achterhoek. We logeren in het Postillion Hotel in Deventer. Op donderdag 25 mei vertrekken we vroeg en maken we een wandeling door het pittoreske Bronkhorst. Op vrijdag 26 mei staat een busuitstap gepland in het natuurpark 'De Sallandse Heuvelrug'. Op zaterdag 27 mei bezoeken we Deventer en eten we 's avonds nog samen in feestzaal Breugel in Beervelde. Deze drie-daagse kost €340 (tweepersoonskamer) of €395 (eenpersoonskamer). Inschrijven kan door te bellen naar 0489 33 37 91.

Zuid-Afrikaanse vrouwen ballen de vuist



Wil je een avondje thuis doorbrengen in de zetel en je tegelijk ook engageren? Dit kan dankzij de gratis documentaire van FOS, de solidariteitsorganisatie van de socialistische beweging.

Over de hele wereld is het knokken voor vrouwen. Ze krijgen minder loon dan mannen, staan er alleen voor in het huis houden en zijn vaker slachtoffer van geweld. Dit houdt vele vrouwen echter niet tegen om hun vuist te ballen en te blijven strijden voor gelijkheid. Zo ook de vrouwen van *Women on Farms* die we volgen in de documentaire 'Zuid-Afrikaanse vrouwen ballen de vuist'. FOS geeft enkele Zuid-Afrikaanse vrouwen een stem in deze film. Ze vertellen over choquerende ervaringen in het dagelijkse leven. Meer info over de documentaire vind je op www.fos.ngo

Syndicale premies

PC 214 - bedienden Textiel en Breiwerk: uitbetaling syndicale vormingstoelage jaar 2016 betaalbaar in 2017



Referteperiode: 2016.

Bedrag: € 135,00

Betaalperiode: 11 februari 2017 tot en met 15 juli 2017.

Voorwaarde: lid zijn op het ogenblik van uitbetaling, sinds tenminste 1 november 2016. De bedienden dienen tewerkgesteld te zijn in een onderneming die ressorteert onder PC 214. Bedienden die in 2016 nog tewerkgesteld waren in de textielsector gedurende tenminste één maand en daarop aansluitend werkloos werden, in voltijds tijdscrediet, met SWT (brugpensioen) of pensioen gingen, behouden hun recht op deze vormingstoelage.

PC 323 - Beheer van gebouwen:

syndicale premie 2016 betaalbaar in 2017

Attesten: werknemers, verbonden met een arbeidsovereenkomst bij een onderneming van het PC 323 gedurende de periode van 1 juli 2015 tot 30 juni 2016, ontvangen in de loop van de maand februari 2017 een attest van het Sociaal Fonds.

Bedrag: het bedrag van de syndicale premie wordt vastgesteld op € 33,75 per begonnen trimester met een maximum van € 135.

Uitbetaling: de premies mogen betaald worden vanaf heden

BBTK Roeselare
Zuidstraat 22, bus 22,
8800 Roeselare
051 26 00 86

BBTK Brugge
Zilverstraat 43,
8000 Brugge
050 44 10 21

BBTK Kortrijk
Conservatoriumplein 9 bus 2,
8500 Kortrijk
056 26 82 43

De loonkloof V/M, het topje van de ijsberg

Het ABVV voert al dertien jaar campagne voor loongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Maar in werkelijkheid zijn we al veel langer bezig, want deze strijd is begonnen in 1966 met de staking van de 'machinevrouwen' van FN Herstal aan wie we de formule 'gelijk loon voor gelijk werk' te danken hebben. Elk jaar zetten we half maart een sensibiliseringscampagne op om het thema 'loongelijkheid' onder de aandacht te brengen.

Sinds het begin van deze campagnes hebben we grote vooruitgang geboekt. In 2001 bedroeg het verschil in bruto uurlonen (voltijds) tussen mannen en vrouwen 15%. Dat verschil is ondertussen gezakt naar 5%. Maar enkel een loonkloof berekenen op basis van bruto uurlonen is zonder meer discriminerend omdat er geen rekening wordt gehouden met het voornamelijk door vrouwen verricht deeltijds werken. Als we het deeltijds werken in aanmerking nemen, is het verschil van 26% naar 20% gedaald. Rest een loonkloof van 20% in 2017!

Bevriezing

We mogen evenwel geen victorie kraaien, want we moeten vaststellen dat het niet snel genoeg gaat en dat het tegen dit tempo nog decennia zal duren om er eindelijk toe te komen dat een vrouw = een man, ook op het niveau van het loon. Naast loongelijkheid beogen wij uiteraard de volledige gelijkheid van rechten. Loongelijkheid is immers een concrete uiting van alle andere ongelijkheden. Maar wat het loon betreft hebben we de laatste drie jaar geen enkele vooruitgang geboekt! De loonkloof is helemaal vastgeroest.

Moeten we hier een verband zien met het aantreden van de ons regerende coalitie? De indexesprong en de loonblokkering die op iedereen een impact heeft gehad, hebben natuurlijk niet

geholpen om de kleine lonen te doen evolueren. Maar het is duidelijk dat de sinds 2014 genomen algemene regressiemaatregelen bijna allemaal een discriminerend effect hebben tegenover vrouwen, zowel op het gebied van werkloosheid, tijdskrediet, bruggpensioen als pensioen. Hun effect zal de gevolgen van de loongelijkheid enkel versterken. De flexibiliteitsmaatregelen, in het bijzonder voor deeltijds werken, zullen vrouwen voor de zoveelste keer afstraffen.

Het topje van de ijsberg

De loonkwestie is niet beperkt tot het belangrijke probleem van gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Er is ook een algemeen loonprobleem of meer bepaald een probleem van verdeling tussen lonen en kapitaal uit de geproduceerde rijkdom. Ook daar bestaat er een grote kloof...

Het is niet het ABVV dat dit zegt, maar wel de OESO. Uit een studie in 24 OESO-landen is gebleken dat de lonen de productiviteit niet meer volgen, wat leidt tot een vermindering van het aandeel van het loon in de globale rijkdom. Sinds 1995 zijn de gemiddelde lonen slechts met 22% gestegen, terwijl de productiviteit gemiddeld met 27% is toegenomen. Dit wijst op een onevenwicht tussen de vergoeding van kapitaal enerzijds (werkgevers en aandeelhouders) en de vergoeding van arbeid anderzijds.

In België is het aandeel van de lonen tussen 1995 en 2014 met 4% gezakt in de privésector. De vergelijking heeft enkel betrekking op de periode tot 2014, toen de indexesprong werd ingevoerd en er nagenoeg een loonbevriezing werd opgelegd. Voor de periode 2014-2016 kunnen we een duidelijk merkbare vermindering van het aandeel van de lonen verwachten. En dit zal ook het geval zijn in 2017 en 2018.

Dit is een van de redenen die de zwakke economische groei bij ons en in Europa verklaart. Behalve dat onze burens het doorgaans beter hebben gedaan dan onze regering ondanks haar denkbeeldige taxshift. Met de miljarden die recentelijk cadeau zijn gedaan aan de werkgevers, hadden we kunnen verwachten dat de economische groei voornamelijk zou steunen op meer export (meer concurrentievermogen!). Het is echter het omgekeerde dat zich voordoet. Wegens het gevoerde loonbeleid heeft België 1% economische ontwikkeling gemist ten gevolge van de vermindering van het aandeel van de lonen.

De motor van de economie

Het is tijd dat men inziet dat onze lonen de echte motor zijn van de economie. Dat men ook begrijpt dat de economie draait dankzij het gesolidariseerde deel van de lonen via de sociale bijdragen en de fiscaliteit. Voornamelijk dankzij het brutoloon kan men de sociale zekerheid financieren en via de fiscaliteit – waaraan de werknemers het sterkst bijdragen – worden onze openbare diensten draaiende gehouden.

Veeleer dan het geld langs de kant van het kapitaal – dat steeds aangroeit – te zoeken via een

rechtvaardiger fiscaal beleid, heeft de regering ervoor gekozen de lonen te matigen. En bovendien te putten uit de kassen van de sociale zekerheid en de openbare diensten die twee grote leveranciers van arbeid en tewerkstelling zijn.

Door tegelijk te snoeien in onze lonen, onze openbare diensten en onze sociale zekerheid is de ons regerende meerderheid de tak aan het afzagen waarop we allemaal zitten.

Het thema loongelijkheid is het topje van de ijsberg van de loonkwestie. Een probleem dat dringend opgelost moet worden, zonder de andere, meer globale ongelijkheid tussen inkomsten uit arbeid en inkomsten uit kapitaal te vergeten.

Het Europees Vakverbond, waarvan het ABVV stichtend lid is, voert nu campagne voor het optrekken van de lonen. Het loon van de vrouwen, uiteraard, tot een niveau van perfecte gelijkheid. Maar ook alle lonen, want ze genereren tewerkstelling. Via deze eenvoudige eis willen wij het hele economische beleid gebaseerd op de verstikkende besparingsmaatregelen en op sociale en fiscale dumping aan de kaak stellen.



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