

De Nieuwe Werker

ABVV

TWEEWEEKLIJKS MAGAZINE / 72^{STE} JAARGANG / NR. 6 / 31 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

stop SOCIALE DUMPING

Sociale dumping is oneerlijke concurrentie die de jobs, lonen en veiligheid van alle werknemers in gevaar brengt. Belgische werknemers worden opzij gezet, buitenlandse werknemers uitgebuit. Dit moet stoppen. Wij eisen kordate maatregelen van de Belgische regering én van Europa.

Uitgebreid dossier met constructieve voorstellen pag. **7-10**

Heb jij werkbaar werk?

Vul onze enquête in!

pag. **3**

Edito

Terug naar de bron in de strijd tegen sociale dumping

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.

Een studentenjob, hoe zit dat nu eigenlijk?

De Paasvakantie staat voor de deur en dan beginnen veel jongeren met een eerste studentenjob. Waarop moet je allemaal letten als jobstudent? Behoud je het recht op kinderbijslag als je werkt en ben je dan nog wel fiscaal ten laste van je ouders? Hoeveel dagen mag je werken? Wat als er iets fout loopt, als bijvoorbeeld een werkgever je weigert te betalen?

Wie mag werken als jobstudent?

- Vanaf 15 jaar als je tenminste de eerste twee jaren van het secundair onderwijs hebt doorlopen, vanaf 16 jaar voor elke jongere.
- Opgelet als je deeltijds onderwijs volgt: je mag enkel werken als jobstudent tijdens schoolvakanties én indien je geen loon of andere uitkering ontvangt.

Hoeveel mag ik werken?

Je mag zoveel werken als je wil. Indien je minder werkt dan 475 uren op jaarbasis, dan betaal je enkel een solidariteitsbijdrage (2,71%) op je

loon. Werk je meer, dan ben je een normale RSZ-bijdrage (13,07%) verschuldigd, maar krijg je ook wel vakantiegeld.

Wat met de kinderbijslag?

Je ouders hebben onvoorwaardelijk recht op kinderbijslag tot 31 augustus van het kalenderjaar waarin je achttien wordt. Nadien zijn er enkele voorwaarden.

Tijdens het schooljaar in het 1ste, 2de en 4de kwartaal mag je per kwartaal maximaal 240 uur werken. Tijdens de zomervakantie (3de kwartaal) behoud je je recht op kinderbijslag, ongeacht het aantal uur dat je werkt.

Opgelet!

- Jongeren die gestopt zijn met school mogen geen studentenjob meer doen. Maar als je eind juni afstudeert, mag dat uitzonderlijk wel nog in juli, augustus en september. Dan telt voor de kinderbijslag wel een beperking van 240 arbeidsuren. Ben je dan ook al inge-

schreven als werkzoekende bij de VDAB, dan mag je daarnaast maandelijks niet meer verdienen dan 530,49 eur (bruto).

- Bij deeltijds onderwijs of een andere erkende vorming mag je maandelijks inkomen niet hoger zijn dan 530,49 euro bruto.

... en de belastingen?

Of je ten laste blijft van je ouders of niet, hangt af van je inkomsten per jaar.

- Als jobstudent blijf je fiscaal ten laste van je ouders als je inkomen in 2017 niet hoger ligt dan 3.200 euro aan nettobestaansmiddelen (NBM).
- Indien je bij een alleenstaande ouder woont is dit 4.620 euro aan NBM.
- Voor een gehandicapt kind van een alleenstaande bedraagt dit 5.860 euro aan NBM.

Het is belangrijk dat je altijd een contract voor studentenarbeid tekent in verband met de vrijstelling van de eerste 2.660 euro die je verdient.

Nettobestaansmiddelen zijn het totaal aan inkomsten. Dit is echter een hele berekening, die je kan vinden in onze brochure 'Jouw studentenjob'. Ook voor je eigen belastingen is er een hele berekening.

Voor meer info hierover kan je terecht bij Magik? vzw

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

magik?
WWW.MAGIK.BE

“Sociale dumping door de Stad Antwerpen, nA is ‘t genoeg!”

Als gevolg van sociale dumping gingen de afgelopen jaren al tienduizenden jobs verloren in de bouwsector. Daarom pleitte de Algemene Centrale reeds in april 2016 bij het gemeentebestuur van Antwerpen voor de invoering van een 'Charter tegen Sociale Dumping'. In de aanloop naar de actiedag tegen sociale dumping trokken militanten van de AC drie weekends op rij langs verschillende werven van de stad Antwerpen. Om vast te stellen dat er vandaag, een jaar later, nog geen verbetering is. Integendeel.

Het beoogde charter houdt een gedragscode in waarbij Antwerpen bij bouwopdrachten niet gewoon voor de laagste kostprijs gaat, maar ook met andere, meer sociale en rechtvaardige criteria rekening houdt. De stad zou onder meer abnormaal lage offertes kunnen uitsluiten, aannemers én onderaannemers verplichten om relevante sociale wetten en cao's na te leven en een uitwisselingsplatform van informatie voorzien tussen inspectie en politiediensten.

Op die manier zou stad Antwerpen in navolging van andere steden en gemeenten het goede voorbeeld kunnen geven. Stevig inzetten om komaf te maken met sociale dumping en jobafbraak op verschillende belangrijke bouwerven.

De linkse oppositie in de Antwerpse gemeenteraad pikte het voorstel van



de Algemene Centrale in 2016 op en diende het in. Meerderheidspartijen N-VA, Open Vld en CD&V vonden zo'n charter echter niet nodig en stemden tegen. Toenmalig schepen van Openbare Werken Philip Heylen vond dat de stad al genoeg deed. Nu, een jaar later, doen militanten uit de bouwsector wekelijks controles op belangrijke stadswerven. Ze stellen met eigen ogen vast dat sociale wetten en cao's nog steeds met de voeten worden getreden door buitenlandse onderaannemers, in uitvoering van Belgische bouwbedrijven en in opdracht van stad Antwerpen.

De inbreuken werden de voorbije weken telkens per brief aan burgemeester De Wever, schepen Bastiaens en de sociale inspectie overgemaakt. De sociale inspectie liet ons prompt weten dat ze onze vaststellingen zou onderzoeken. Van het stadsbestuur kregen we echter

geén antwoord, niet eens een ontvangstmelding.

Daarom zegt de Algemene Centrale: nA is 't genoeg!

In een open brief roept de AC het stadsbestuur en in het bijzonder burgemeester De Wever en schepen Bastiaens op om een einde te maken aan sociale dumping op hun eigen stadswerven. Daartoe moeten ze het charter terug op de agenda van de gemeenteraad zetten. Hun boodschap van april vorig jaar "dat de stad al genoeg doet" klopt van geen kanten.

Hoog tijd dat de bestuurders van Antwerpen een duidelijk signaal geven: geen sociale dumping op werven van de stad.

Antwerpen moet eerlijk en correct omgaan met de bouwvakkers in plaats van de ogen te sluiten voor misbruik.

ABVV Regio Antwerpen

Vakantieregeling ABVV-kantoren regio Antwerpen

Op maandag 17 april 2017 zijn alle ABVV-kantoren gesloten wegens een feestdag. Vanaf maandag 3 april tot en met vrijdag 14 april 2017 geldt een vakantieregeling voor de kantoren van ABVV-regio Antwerpen. Zie www.abvvantwerpenkantoren.be voor een overzicht van al onze kantoren.

- De dienstencentra en het kantoor Haven volgen tijdens deze periode de gewone uurregeling.

Dienstencentra: Antwerpen - Hoboken - Kapellen - Merksem - Deurne - Boom

maandag	8.30u-12.30u	16u-18.30u
dinsdag	8.30u-12.30u	
woensdag	8.30u-12.30u	
donderdag	8.30u-12.30u	
vrijdag	8.30u-12u	

- Het ABVV-kantoor in Schoten is tijdens de vakantieperiode gesloten op maandagnamiddag.

Kantoor Schoten

maandag	8.30u-12.30u
woensdag	8.30u-12.30u
donderdag	8.30u-12.30u

- Het ABVV-kantoor in Kontich is tijdens de vakantieperiode gesloten op maandagnamiddag en dinsdag.

Kantoor Kontich

maandag	8.30u-12.30u
woensdag	8.30u-12.30u
donderdag	8.30u-12.30u

- Van maandag 3 april tot en met paasmaandag 17 april 2017 zijn de volgende ABVV-kantoren in de regio Antwerpen gesloten:

- **Linkeroever**
Leden kunnen terecht in het ABVV-dienstencentrum Dr. Coenstraat 51 - 2660 Hoboken.
- **Kruibeke**
Leden kunnen terecht in het ABVV-dienstencentrum Dr. Coenstraat 51 - 2660 Hoboken.
- **Ekeren**
Leden kunnen terecht in het ABVV-dienstencentrum Dorpsplein 9 - 2950 Kapellen.
- **Brasschaat**
Leden kunnen terecht in het ABVV-dienstencentrum Bredabaan 521 - 2170 Merksem.

Geleide natuurwandelingen in het Zoerselbos



Louis Eyskens, onze erkende bos- en natuurgids van dienst, leert je met veel plezier en passie het Zoerselbos in de lente kennen. Stevige wandelschoenen of laarzen zijn aangewezen. Honden zijn niet toegelaten.

Waar? Afspraak in het bezoekerscentrum 'Het Boshuis', Boshuisweg 2, 2980 Zoersel.

Wanneer? We organiseren de wandeling drie keer. Op zondag 2 april, op zondag 7 mei en op zondag 4 juni 2017. Telkens van 14 tot 16.30 uur.

Prijs? Gratis.

Bereikbaarheid? Eigen vervoer.

Info? Adviespunt, Ommeganckstraat 35, 1ste verdieping, 2018 Antwerpen, 03 220 66 13, adviespunt.antwerpen@abvv.be

INTERVIEW

Brusselse economie verandert diepgaand. Het ABVV moet reageren!

ABVV
 Brussel

Als voorbereiding op het statutair congres in mei 2018 buigt ABVV-Brussel zich over de toekomst van het syndicalisme. De veranderende stedelijke economie en de kosmopolitische grootstad stellen immers nieuwe uitdagingen aan onze vakbond. Interview met Philippe Van Muylder, Algemeen Secretaris ABVV-Brussel.

Welke risico's loopt het huidige syndicalisme?

"Volgens mij worden we geconfronteerd met drie grote risico's: de tanende belangstelling van de jongeren, een breuk tussen links en de arbeidswereld en ten slotte een breuk tussen de 'elites' en het volk."

Waarom is er een risico op het vlak van de jongeren?

"Neem nu Brussel: een kosmopolitisch stadsgewest waar het cumulatief effect van uitsluitingen uit de werkloosheid, toenemende werkonzekerheid bij jongeren en voortdurende discriminatie bij de aanwerving binnen een tiental jaar dreigt als gevolg te hebben dat een groot deel van de werknemers uit hun (gebrek aan) werkervaring een diepgeworteld gevoel van sociale onveiligheid (en van ongelijke behandeling) overhoudt. Dit vormt een groot risico voor de sociale organisaties die niet meer als 'sociaal schild' worden beschouwd."

"Gezien al die vormen van ongelijkheid hebben heel wat jongeren enkel jobs in de marge van de maatschappij in het vooruitzicht, in de informele economie of in het beste geval in die kleine dienstondernemingen waar de vakbonden geen voet aan de grond hebben (en waar

de werknemers op zichzelf zijn aangewezen). Zij combineren vaak periodes met werk en zonder werk. Ze beschikken niet over voldoende inkomen, noch over de meest elementaire rechten in termen van toegang tot huisvesting, energie, gezondheid, vrije tijd ... Deze jongeren, die binnen tien jaar de drijvende kracht in ons gewest moeten vormen, zijn onwetend over hun positie die ze gemeen hebben met de werknemers, wat schade berokkent aan hun collectieve verbondenheid met de vakbond."

Wat betekent dit voor de Brusselse werknemers?

"De ontwikkeling van de diensteneconomie stelt de Brusselse werknemers (zowel arbeiders als bedienden) bloot aan almaar ruwere arbeidsvoorwaarden. In tegenstelling tot wat beweerd wordt, is de arbeidersklasse niet dood, ook al geeft ze de industrie gedeeltelijk op om de gedaante van de diensteneconomie aan te nemen. We moeten de arbeidersklasse organiseren tegenover deze nieuwe vormen van kapitalistische uitbuiting die typisch zijn voor de diensteneconomie, en die wij al kennen van het 'kapitalisme zonder bedrijf' (en dus zonder vakbond!) van de franchises, de netwerkindustrieën en de digitale platformen."

Daarnet vermeldde je eveneens een risico op breuk tussen links en de arbeidswereld?

"Inderdaad. Links moet rekening houden met toenemende sociale onzekerheid. Kijk naar Frankrijk. Daar heeft de linkse regering het op economisch vlak duidelijk opgegeven tegenover het neoliberalisme.

Met haar presidentskandidaat, de veronderstelde schaarste van de arbeid en het basisinkomen, verkondigt zij, in weerwil van de arbeidswereld, dat "niet meer de arbeid, maar het kapitaal rijkdom creëert." Ze heeft bovendien haar toevlucht genomen tot maatschappelijke kwesties (huwelijk voor iedereen, positieve discriminatie, transgender ...) die, hoewel fundamenteel, benadrukt worden ten koste van de te leveren strijd tegen toenemende ongelijkheid en economische uitbuiting van werknemers."

Moeten die zogenaamde 'maatschappelijke kwesties' dan maar opzij geschoven worden?

"Verre van! Deze strijd is uitermate belangrijk, ook in Brussel. Maar dit mobiliseert de werknemers niet indien deze strijdpunten niet worden ingebed in de globale context van de economische en sociale ongelijkheid. Deze strijd moet gekoppeld worden aan de diepgaande behandeling van de arbeidsvraagstukken en de herverdeling van de rijkdom. Het spreekt voor zich dat gelijke behandeling van mannen en vrouwen, die alles behalve een 'minderheidsproblematiek' is, evenzeer een vakbondsstrijd van eerste orde blijft."

Aan de vooravond van de verkiezingen in Frankrijk en net na de verkiezingen in de Verenigde Staten sla je alarm. Moet onze vakbond mobiliseren en waken over het heroveren van de 'arbeidersklasse'?

"Inderdaad. De Brexit, de verkiezing van Trump of de opkomst van Marine Le Pen vertalen een breuk

met de arbeidersklasse, aangetrokken door het populisme en zelfs autoritarisme. Bovendien hebben deze reactionaire krachten de ambitie omwille van hun zogenaamde rechtstreekse band met het volk om het middenveld af te schaffen, zoals vakbonden, ziekenfondsen en andere niet-gouvernementele organisaties. Het

gevaar is dus reëel. Wij hebben daar als vakbond een sterke rol in te spelen. De vakbond moet de arbeidersklasse duidelijk heroveren doorheen de strijd tegen precariteit en sociale ongelijkheid. De problematiek van gelijke kansen is volgens mij onafscheidelijk verbonden met gelijke omstandigheden, en dus simpelweg met gelijkheid."

1 MAI - 1 MEI

KID NOIZE
THE GREY STARS
INDIGO MANGO & THE KAMELEONS
JOUR DE FÊTE

PLACE ROUPPE - ROUPPEPLEIN
 13.00 > 20.00
 GRATUIT - GRATIS

Logos: FGTB-ABVV, 1 MAI 2017, BXL, LA VILLE DE BRUXELLES, MUTUALITÉ SOCIALISTE, SOCIALISTISCHE MUTUALITEIT, CCB, P&V



ABVV-partner in vrije tijd

't Cabaljon

Vrijdag 7 april:
 Gespreksavond 'Autisme'

Met gastsprekers Miriam Perrone, autisme-consultant en coach bij Assodem, en Dennis Vekeman, therapeut kinderpsychologie in opleiding. Lenn Melotte verzorgt de moderatie. Inkom is gratis! In zaal Lentedreef, Parkstraat 6, Houthalen-Oost. Aanvang om 19 uur. Voor meer info kan je terecht bij Guido Bulen (0497 21 60 43).

Linx+ Diepenbeek

Dinsdag 11 april:

Bedrijfsbezoek Sabca-Limburg

Sabca maakt vliegtuigonderdelen voor Airbus en voor de Europese Ariane-Raket. We krijgen een opleiding in het bedrijf. Samenkomst op de carpoolparking te Diepenbeek. Aanvang om 18 uur. Einde om 20.30 - 21 uur. Maximum 20 deelnemers, dus snel inschrijven is de boodschap. Prijs €2 per persoon. Ter plaatse betalen bij Marco of Carla Verdingh. Voor

inschrijvingen kan je terecht bij Johnny Frans (jfrans@abvmetaal.be of 0474 06 13 95) of bij Carla Verdingh (carla.verdingh1@telenet.be of 0497 33 61 57).

Linx+ Tongeren

Dinsdag 11 april:

Eetdag Haring

Keuze uit twee menu's: haring met Luikse saus en friet of lekkere hamburgers met ajuinen, friet en saus. Prijs €10/persoon. Inschrijven voor 8 april, iedereen welkom. In zaal Volksontwikkeling, Jekerstraat 59, Tongeren en dit vanaf 18.30 uur. Voor meer info kan je terecht bij Ivo Huybrechts (0479 54 15 74 of ivo.huybrechts@pandora.be).

Carpe Diem

Vrijdag 21 april:

Bezoek Oud Gevangenis

Momenteel huist de faculteit rechten van UHasselt in de oude gevangenis langs de Groene Boulevard. Tijdens de rondleiding merken we dat, ondanks

de grondige transformatie, nog heel wat symbolische verwijzingen naar de oude functie van het gebouw te vinden zijn. Een gids vertelt er ons meer over. Afspraak om 14 uur ter plaatse, Oude Martelarenlaan 42, Hasselt. Einde om 16 uur. Inschrijven vóór 7 april. Prijs €8/persoon. Voor meer info en inschrijvingen voor activiteiten van Carpe Diem, neem je contact op met wasil.tokarek@gmail.com of bel je naar 011 52 35 36 (liefst na 18 uur).

Carpe Diem

Zaterdag 29 april:

Carpe Diem feest

De afgelopen jaren hebben we mogen merken dat alle leden van Carpe Diem wel voor een feestje te vinden zijn. Ons motto is namelijk ook gezellig samenzijn en genieten van elk moment. We genieten van een heerlijke maaltijd en nadien swingen we de pannen van het dak, begeleid door Cliff. Afspraak om 17 uur, Kempengalm, Nieuwe Kempen 52, Genk. Einde om 23 uur. Inschrijven

vóór 15 april. Prijs €29 per persoon. Voor meer info en inschrijvingen voor activiteiten van Carpe Diem,

neem je contact op met wasil.tokarek@gmail.com of bel je naar 011 52 35 36 (liefst na 18 uur).



■ Oude gevangenis, Hasselt

ABVV
 Limburg

■ SOCIALE DUMPING

Uitbuiting en oneerlijke concurrentie

Al jaren klagen we aan dat de Europese wetgeving voor oneerlijke concurrentie zorgt op onze Belgische arbeidsmarkt. Onze truckers kunnen moeilijk concurreren met Oost-Europese vrachtwagenchauffeurs, die op hun beurt vaak worden uitgebuit. De jobs van onze bouwvakkers, schoonmaakpersoneel, bewakingsagenten en nog zoveel meer arbeiders en bedienden dreigen verdrongen te worden door goedkopere arbeidskrachten die aan slechtere voorwaarden worden behandeld en betaald. Sociale dumping verzwakt onze sociale zekerheid door het te onttrekken van potentiële inkomsten. Sociale dumping is een ramp voor werkende mensen die elkaar oneerlijk moeten beconcurreren. Sociale dumping moet onmogelijk worden gemaakt. Daarom voerde het ABVV actie op 24 maart.

Gent – Stadhuis

Militanten van de Algemene Centrale uit de bouw, schoonmaak en bewaking en een aantal andere sectoren trokken naar het Gents stadhuis om aan het stadsbestuur een voorstel van charter voor te leggen. Hiermee kan de stad zichzelf afspraken opleggen om sociale dumping te bannen in haar overheidsopdrachten. De militanten werden ontvangen door Rudy Coddens (sp.a, schepen voor Werk en Sociale Zaken) en Martine De Regge (sp.a, schepen voor Facility Management). Zij staan alvast zeer positief tegenover onze eisen en willen op stedelijk niveau initiatief nemen – alleen moet de federale regering nog één wettelijke regeling treffen. Regering-Michel, waar wacht je op?



Wetteren – E40

Militanten van onze transportcentrale BTB leiden al jaren het verzet tegen sociale dumping. Op 24 maart verzamelden zij op de snelwegparking van Wetteren voor een korte actie om dan door te stoten naar de actie in Brussel. Carine Van Bever, propagandiste wegvervoer bij BTB vertelt: “Door sociale dumping gingen de voorbije tien jaar in België al meer dan 6.000 jobs van vrachtwagenchauffeurs verloren. Belgische chauffeurs worden opzijgezet, buitenlandse chauffeurs worden uitgebuit. Deze oneerlijke concurrentie moet stoppen. Daarom voeren we actie en vragen we een strengere wetgeving, meer inspecties en gelijk loon voor gelijk werk. Het is tijd voor een sociaal Europa!”



Brussel – Europees parlement

Sociale dumping treft alle sectoren: de post, informatici, koeriers, arbeiders uit voeding en metaal, werknemers in callcenters, in alle sectoren staat de deur open voor misbruik. 1.200 ABVV-militanten kwamen naar het Europees Parlement in Brussel om aan te dringen op een echte aanpak van sociale dumping. Wij eisen inspectiediensten met voldoende volk en armslag. Ons volledig eisenpakket lees je op www.abvv.be. Gelijk loon voor gelijk werk!



■ DIVERSITEIT

Sociale dumping en integratie op de werkvloer

DNW sprak met Veronique Willox en Thijs Bouman, diversiteitsconsulenten van ABVV Oost-Vlaanderen.

Jullie werken voor ABVV Oost-Vlaanderen.

Wat en voor wie betekenen jullie iets?

“Onze opdracht is om delegees en secretarissen te helpen bij het toegankelijker, werkbaarder en leefbaarder maken van de werkvloer.”

Over welke problemen gaat het concreet?

“Onwerkbaar werk zorgt voor zieken in het bedrijf. Nooit eerder waren er zoveel burn-outs. Het beleid wil de kosten van het RIZIV doen dalen en pakt uit met een plan over de re-integratie van langdurig zieken. Wat moet een delegee hiervan denken? Meer nog, wat zijn de aandachtspunten in het overleg met de werkgever over een collectief plan van aanpak? Diversiteitsconsulenten kennen de valkuilen. In overleg met de secretaris ondersteunen we de delegees bij de voorbereiding van dit overleg.”

Hoe komen jullie in contact met sociale dumping?

“Samenleven is niet eenvoudig, en al zeker niet als de mensen uit totaal verschillende culturen komen. Dat is niet anders op de werkvloer. Veel werknemers durven niet praten over integratieproblemen. Je komt vaak op de grens waar racisme kan ontstaan ... en dat wil een syndicalist niet. Toch is er veel gemor op de werkvloer over buitenlanders. Zeker als de werknemers in de sector zien dat de opdrachten verschuiven naar onderaannemers of bedrijven die voornamelijk werken met buitenlandse arbeidskrachten. Als je dan te horen krijgt dat het werk gebeurt aan een derde van de prijs, dan voel je je als werknemer gepakt. Veel jobs bij ons gaan verloren ten voordele van minder

kwaliteitsvolle jobs waarin buitenlanders uitgebuit worden.”

Wat kan je doen tegen deze slechte beeldvorming?

“De werknemers vergissen zich van vijand. Het is niet de buitenlandse arbeidskracht die ons probleem is, maar wel de werkgever, de opdrachtgever. We moeten ons syndicaal verzetten tegen die werkgevers die omwille van de winst geen enkele schroom ervaren om het gewone werk door te schuiven naar onderaannemers, wetende dat die zich niet storen aan de veiligheidsvoorschriften en dat die zich niet gebonden voelen door de loon- en arbeidsvoorwaarden die gangbaar zijn in de sector. De buitenlandse arbeidskracht is net zoals alle werknemers op zoek naar een goede job met een degelijk loon en een beter leven.”

Hoe kan je optreden tegen deze opdrachtgevers, tegen die bedrijven?

“Via de vakbondsvertegenwoordiging moeten we het gesprek aangaan met de werkgever. We moeten kijken of er in de sector geen afspraken bestaan die dergelijke praktijken verbieden. We hebben weet van charters in de voeding, in de transport en dergelijke. Op deze afspraken moeten de vakbonden terugvallen in het overleg met de werkgever. Ook als ze nergens op kunnen terugvallen, moeten we vragen stellen. Voldoen deze onderaannemers aan alle wettelijke voorschriften op vlak van loon, arbeidstijd, veiligheid? Waarom werft de werkgever de buitenlandse kracht niet aan? Zo wordt hij onze collega en kunnen we samen op de barricaden staan voor betere en gelijke loon- en arbeidsvoorwaarden.”

Denken jullie de werkgever te kunnen tegenhouden op vlak van onderaanneming?



“Zo naïef zijn we ook niet. Onderaanneming en schijnzelfstandigheid zijn vandaag schering en inslag. Zelfs IKEA doet het. Maar toch beweegt er veel op dat vlak. De vele syndicale acties hebben de politieke wereld wakker geschud. Er zal worden toegekeken op de uitbestedingen van lokale besturen en steden. Marianne Thyssen weet ondertussen dat ze moet ingrijpen op Europees niveau. De roep om controle en inspectie is groot. De vakbonden zullen dit thema niet meer lossen want het gaat om de welvaart van iedereen, ook van de buitenlander die hier werkt! Maar we willen niet als concurrenten worden uitgespeeld op de werkvloer. Als diversiteitsconsulenten dragen wij onze steen bij door onze militanten te helpen om signalen op te vangen en problemen van de werkvloer te helpen oplossen.”

“Elke delegee kan op ons een beroep doen. Als diversiteitsconsulenten helpen we in

nauw overleg met de secretaris om sociale dumping vast te stellen en syndicaal aan te pakken. We ondersteunen delegees bij het aanklaarten van problemen bij de werkgever en helpen oplossingen aan te dragen die de belangen van de werknemers dienen.”

Gaat jullie werking breder dan sociale dumping?

“Jazeker, algemeen gesteld willen wij bedrijfsvloeren voor iedereen toegankelijker, werkbaarder en leefbaarder maken. We ondersteunen delegees die op het werk werk willen maken van onthaalbeleid, eventuele problemen rond discriminatie, werkbaar werk, gelijke kansen – onze klassieke issues.”

Hoe komen delegees tot bij jullie?

“Het beste is als de vakbondssecretaris naar ons doorverwijst. Dan kunnen we meteen samen een traject opstarten.”

ABVV West-Vlaanderen

■ SOCIALE DUMPING

Alle sectoren staan onder druk!

Sociale dumping komt steeds vaker voor. Niet enkel de bouw- en transportsector worden getroffen, ook andere industriële en dienstensectoren, zoals schoonmaak- en bewakingsfirma's, de banksector en IT blijven niet langer buiten schot. Het ABVV organiseerde op 24 maart een interprofessionele actiedag om de problematiek onder de aandacht te brengen. In Brugge en Kortrijk werden bijeenkomsten georganiseerd, waarbij werknemers in uiteenlopende getroffen sectoren getuigden hoe zij sociale dumping op de werkvloer ervaren. Dit ging gepaard met een stevig ontbijt vooraleer ze naar Brussel vertrokken.

“De schuld ligt absoluut niet bij de buitenlandse werknemers die hier komen werken”, begint Gianni De Vlaminck, gewestelijk secretaris van de Algemene Centrale. “De oorzaak van deze wanpraktijken ligt bij de gebrekkige en vage Europese sociale wetgeving, die ervoor zorgt dat de rechten van deze werknemers massaal omzeild worden. De uitbuiting is enorm: sectorale lonen worden niet gerespecteerd, overuren en sociale bijdragen blijven onbetaald. Het is een vorm van moderne slavernij, waar onmiddellijk een einde aan moet komen. Er moet dringend werk gemaakt worden van een sociaal Europa, waarin werknemers uit verschillende landen niet tegen elkaar uitgespeeld worden op vlak van loon- en arbeidsvoorwaarden.”

“Mensen denken vaak dat sociale dumping enkel voorkomt op bouwerven en in de transportsector. Niets is minder waar”, vervolgt Dorine Cordy van BBTk Brugge. “Meer en meer komen ook ‘klassieke’ bedieningsjobs onder druk te staan. Denk aan jobs in de banksector of de IT, die ook zware druk ondergaan doordat de loon- en arbeids-

voorwaarden in andere EU-landen minder goed zijn. Het gaat tegenwoordig zo ver dat binnen sommige sectoren sociale dumping georganiseerd wordt door het inhuren van extern personeel.”

“Het wordt hoog tijd dat Europa zich hierover buigt en van de strijd tegen sociale dumping prioriteit nummer één maakt. Ook lokale overheden hebben een belangrijke rol te spelen. Zij moeten erover waken dat de regels gevolgd worden en inzetten op het versterken van de inspectiediensten. Regels zijn er om werknemers te beschermen, niet om de winsten van bedrijven te vergroten”, besluit Erik Van Deursen, provinciaal secretaris van ABVV West-Vlaanderen.

Erik Van Deursen
ABVV West-Vlaanderen



WERKLOOSHEID WIST JE DAT...

Mijn uitkering!? Alleen als ik ... mijn gezinstoestand juist aangeef

Als je ontslagen wordt, of je komt van school en je vindt niet meteen werk, én je voldoet aan alle voorwaarden, dan heb je recht op een uitkering.

Die uitkering krijg je tot je (opnieuw) aan de slag bent of tot het einde van de periode waarvoor je als schoolverlater recht hebt op een inschakelingsuitkering.

Je moet hiervoor wel je gezinstoestand juist aangeven.

Het bedrag van je uitkering hangt (onder andere) af van de gezinstoestand. Het is van groot belang dat je die correct aangeeft, want als gezinshoofd heb je (als volledig werkloze of deeltijds werknemer) recht op een hogere uitkering dan een alleenstaande. Als alleenstaande krijg je een hogere uitkering dan als samenwonende.

Denk nu niet dat je je zomaar kan inschrijven als gezinshoofd om een hoger bedrag te ontvangen. De RVA controleert je aangifte en indien blijkt dat je een verkeerde of valse aangifte hebt gedaan, moet je het te veel ontvangen bedrag volledig terugbetalen. Daar bovenop krijg je de komende weken of maanden helemaal geen uitkering meer. Gerechtelijke vervolging wegens fraude kan je dan ook overkomen.

Of je gezinshoofd, alleenstaande of samenwonende bent, legt onze werkloosheidsdienst je uit wanneer je je aangifte komt doen. Wanneer moet dat? Dat moet op het ogenblik dat je voor de eerste keer werkloos wordt, en daarna iedere keer als er iets verandert in je gezinstoestand.

Concreet: als je verhuist of als er mensen bij jou komen wonen

of jouw woning verlaten, maar ook als iemand die bij je woont, begint of stopt met werken, opeens een uitkering krijgt of niet meer krijgt (werkloosheid, pensioen ...). De RVA houdt daarbij rekening met je werkelijke verblijfplaats, ook als deze verschilt van je domicilie (adres gekend bij de gemeente).

Opgelet: je moet zulke wijzigingen onmiddellijk zelf bij ons komen aangeven. Je mag hiermee dus geen weken of maanden wachten. Wacht ook niet tot de wijkagent is langsgeweest of tot wanneer de adreswijziging officieel door de gemeente bevestigd is.

Ook als je op kot zit of tijdelijk om één of andere reden in een opvangtehuis verblijft, kom je dit aangeven. Ook dat kan immers een invloed hebben op je uitkering.

Als je een verkeerde aangifte doet, ook al is dat per vergissing of omwille van vergeetachtigheid, dan zal de RVA het teveel aan uitkering terugvorderen. Als sanctie kan je daardoor een aantal weken of maanden je uitkering verliezen.

Aangifte van de juiste gezinstoestand is verplicht, ongeacht het soort vergoeding dat je ontvangt: volledige werkloosheid, tijdelijke werkloosheid, inkomensgarantie bij deeltijdse tewerkstelling, brugpensioen, jeugdvakantie, seniorkantie ... Alleen als je een bepaalde vergoeding krijgt omdat je opnieuw aan het werk bent (activa-uitkering

of werkhervattingstoeslag), moet je een verandering in gezinstoestand niet aangeven.

Als je als tijdelijk werkloze (nog in dienst van je baas) meer dan een jaar geen uitkering meer hebt gekregen, zal je altijd een aangifte moeten doen, ook als er niets veranderd is.

Zoals je ziet: niet altijd simpel. Daarom kom je als er iets verandert best altijd langs. Beter een keer teveel dan een keer te weinig. Als je aangifte verkeerd is, kan dat je immers een flinke duit kosten.

Hier komt nog bij dat als je verblijfsadres verschilt van je domicilie, je (via ons) bij de RVA zal moeten verklaren waarom dat het geval is. Ook als je gezinstoestand die je bij ons aangeeft, niet dezelfde is als die die gekend is bij de gemeente, zal je daarvoor een aanvaardbare verklaring moeten geven. Telkens wanneer wij een dossier opmaken, moeten wij deze gegevens met elkaar vergelijken. Iedere keer je iets laat veranderen bij de gemeente, moeten wij controleren of je dat ook bij ons hebt aangegeven.

Krijg je van ons een brief met vragen over je adres of je gezinstoestand, kom dan zeker zo snel mogelijk langs. Anders kan de betaling van je uitkering vertraging oplopen en dat willen we vermijden. Om tijdig te betalen moeten alle juiste gegevens bij ons bekend zijn.

■ MILIEU OP DE WERKVLOER

Wat is de milieu-impact van jouw bedrijf?

Deze periode van het jaar krijgen leden van het CPBW en de ondernemingsraad (OR) heel wat informatie over de milieu-impact van hun bedrijf. Wil je met deze informatie aan de slag, maar heb je nood aan ondersteuning, dan kan je terecht bij het milieuteam van het Vlaams ABVV.

Integraal milieujarverslag en jaarverslag milieuoördinator

Als jouw bedrijf een integraal milieujarverslag (IMJV) moet indienen, dan kreeg je normaal gezien al een afschrift, het IMJV moet ingediend worden voor 15 maart. Het IMJV bevat onder andere informatie over afvalstoffen, de energievraag en emissies. Het IMJV is niet de enige informatie waar je recht op hebt. Ook het jaarverslag van de milieuoördinator bevat heel wat nuttige informatie. In dit verslag moet de milieuoördinator een overzicht geven van zijn/haar adviezen van het voorbije jaar en wat ermee is gebeurd. Dit verslag moet ingediend worden voor 1 april.

Stel vragen bij huidige aanpak

Op basis van de informatie uit het IMJV en het verslag van de milieuoördinator kan je, door gericht vragen te stellen, een goed zicht krijgen op de inspanningen die het bedrijf levert

op milieuvlak. Laat daarom zeker de bespreking van beide verslagen op de agenda zetten van het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en de OR. Heel wat bedrijven kiezen er overigens voor om ook de verplichte jaarlijkse toelichting rond het gevoerde milieubeleid in deze periode van het jaar te laten plaatsvinden.

Goede voorbereiding is cruciaal

Om de juiste vragen te stellen is het belangrijk je goed voor te bereiden op de vergadering. Een gebrek aan langetermijnvisie op milieuvlak kan in de toekomst een bedreiging worden voor de werkgelegenheid. De Europese economie zal de komende jaren immers grote veranderingen ondergaan. Peil dus zeker naar de evolutie van afvalstoffen, energieconsumptie en/of emissies in verhouding tot de productie en vraag ook naar de toekomstvisie van het bedrijf.

→ **Hulp nodig** bij het analyseren van de documenten, bij het voorbereiden van vragen of wil je de bijstand van een expert tijdens de vergadering? Dan kan je terecht bij het milieuteam van het Vlaams ABVV. Contacteer ons via milieu@vlaamsabvv.be



Vul onze enquête in!



■ ONLINE VRAGENLIJST

Heb jij werkbaar werk?

Heb jij werkbaar werk? Hoe flexibel moet jij zijn? Moet je sneller werken? Of kan je zelf je werkritme bepalen? Presteer jij vaak overuren? Kortom, hoe wordt het werk georganiseerd? En wat is de impact daarvan op je gezondheid? Dat wil het ABVV via deze enquête achterhalen. Vul de enquête vóór 7 april in!

Dankzij het massaal invullen van onze eerdere enquêtes (Technostress in 2013 en Modern Times in 2014), hebben we als ABVV mee gezorgd voor een mentaliteitswijziging. Welzijn op het werk zal vandaag en ook in de nabije toekomst een actueel onderwerp blijven. Met deze nieuwe vragenlijst (Modern Times 2.0) willen we verder wegen op het maatschappelijk debat en het welzijn op het werk verbeteren.

Jullie mening en ervaring is belangrijk!

- Laat je stem horen en vul vóór 7 april 2017 de enquête in.
- Vraag aan vrienden en collega's om ook deel te nemen.
- Surf direct naar de enquête op www.bit.ly/ABVV-enquete, of ga via www.abvv.be of scan je de QR-code bij dit artikel.

Invullen duurt slechts tien minuten en is van belang om jullie werkomstandigheden te verbeteren!

De Radeis, klaar voor het nieuwe jaar!



OPENBAAR VERVOER DUURDER!



De nieuwe Radeis is er! Het driemaandelijkse magazine van ABVV-Senioren geeft weer heel wat lees- en discussievoer. We gaan in gesprek met Vera Claes over de internationale vrouwendag, bekijken de mogelijkheden van een zorgvolmacht, bespreken het nieuwste boek van Joost Vandommele en laten ABVV-senior Raymond Smeulders aan het woord over de sluiting van Renault Vilvoorde. Dit en nog veel meer.

→ Je kan het magazine online raadplegen via www.abvvsenioren.be

Een sociaal Europa of geen Europa

Europa heeft heel wat invloed op ons dagelijks leven. Van de groenten die we kopen, de waarschuwing op onze sigarettenverpakking, tot de openingswijze van een Kinder Surprise-ei. We spreken over meer dan 100.000 richtlijnen. Hoe komt het dan dat de sociale agenda zo leeg blijft? De studiedag van ABVV Senioren op 9 maart bood een inblik in de interne keuken van de Europese Unie.

De Europese politiek is voor velen een ver-van-mijn-bed show. Het is een doolhof van raden en commissies, verordeningen en richtlijnen, akkoorden en handelsverdragen. Het is moeilijk om op de hoogte te blijven van de evoluties binnenskamers. We hebben geen aanspreekpunt, de Europarlementariërs hebben geen gezicht en de raden lijken fysiek en mentaal onbereikbaar. We voelen ons machteloos.

Nochtans heeft Europa heel wat invloed op ons leven. Op een eengemaakte markt kan niet elk land zijn zin blijven doen. Richtlijnen over dierenwelzijn, milieu, voedselproductie en consumentenrechten zijn belangrijk. Maar wat met sociale bescherming?

In het verleden werden goede initiatieven opgezet (onder andere ouderschapsverlof, veiligheid op het werk), maar de sociale werf ligt al een poosje stil. De voorstellen tegen sociale dumping en voor een Europees minimumloon worden steeds ontvangen door een njet van een aantal lidstaten (lees ons dossier over sociale dumping op pag. 7-10).

Er is nochtans meer dan ooit nood aan een sociaal Europa. De ongelijkheid neemt toe in alle lidstaten en de jeugdwerkloosheid swingt de pan uit. 5,5 miljoen jonge Europeanen zitten zonder job. Om nog maar te zwijgen van de dumpingpraktijken in de verschillende sectoren. We kunnen er niet meer omheen. Dit beleid schaadt de Europese geloofwaardigheid.

Het is tijd voor syndicalisme in Europa. Sociale vooruitgang kunnen we enkel verwezenlijken via sociale actie op Europees vlak. We moeten deze boodschap durven brengen. We moeten naar buiten treden met ons verhaal. Met informatie over Europa. Europa zal niet sociaal zijn, als wij het niet sociaal maken!

VACATURES

FEDERAAL ABVV WERFT AAN (M/V):

- **vormingsmedewerker werkloosheidsreglementering**
- **3 deskundigen werkloosheidsreglementering**

Solliciteren vóór 28 april 2017. Cv en motivatiebrief richten aan: Federaal ABVV, Christine Bartholomi, Administratief Directeur, Hoogstraat 42, 1000 Brussel of aanwervingen@abvv.be

HET INTERNATIONAAL SYNDICAAL VORMINGSINSTITUUT (ISVI ZW) WERFT AAN (M/V):

Administratief medewerker

Solliciteren vóór 20 april 2017 via aanwervingen@ifsi-isvi.be

→ Meer informatie over alle vacatures op www.abvv.be/vacatures

Meer info via www.linxplus.be. De plaatsen zijn beperkt, dus schrijf je snel in.

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

■ DISCRIMINATIE DIENSTENCHEQUES

Actieplan minister Muylers krijgt onvoldoende

Uit een onderzoek van het Minderhedenforum is gebleken dat discriminatie een ernstig probleem is in de dienstenchequesector. Minister Muylers nam het initiatief om een actieplan op te stellen met alle betrokken partijen: werkgevers, vakbonden en het Minderhedenforum. Het actieplan dat nu op tafel ligt krijgt een onvoldoende van de Algemene Centrale – ABVV. Zowel de werkgevers als minister Muylers weigeren immers om ‘mystery calls’ te laten uitvoeren door een onafhankelijke instantie.

Controle is essentieel

Twee op drie dienstenchequebedrijven gaan in op de vraag van klanten om “geen allochtonen te sturen”. Dat bleek uit het onderzoek van het Minderhedenforum. De Algemene Centrale – ABVV wil een doortastend actieplan dat een einde maakt aan deze discriminatie waar werknemers het slachtoffer van zijn.

Issam Benali, federaal secretaris en verantwoordelijk voor de sector: “Het sluitstuk van zo’n actieplan zijn grondige controles, met passende straffen. Die controles kan je best doen via zogenaamde mystery calls: een controleur doet zich voor als klant en controleert op die manier hoe een dienstenchequebedrijf omgaat met discriminerende vragen.”



Werkgevers enkel bezorgd om imago

Net met die mystery calls hebben de werkgevers en de minister het moeilijk. Ze willen deze enkel invoeren als de werkgevers ze zelf mogen organiseren. Ze gaan met andere woorden zichzelf controleren. Issam Benali: “De mystery calls moeten uitgevoerd worden door een onafhankelijke instantie. We kunnen ons niet van de indruk ontdoen dat het voorstel van de werkgevers vooral bedoeld is om het imago van de sector op te poetsen en niet om het probleem écht aan te pakken. We zullen dit actieplan dus niet ondertekenen.”

Concrete maatregelen

De Algemene Centrale – ABVV blijft zich inzetten om discriminatie in de sector te bestrijden. Zo zullen we heel wat maatregelen ondersteunen via het vormingsfonds van de sector. Er zal vorming georganiseerd worden voor poetsers en consulenten. We zetten een informatie- en sensibiliseringscampagne op naar de klanten. En we ontwerpen een anti-discriminatieclausule voor de klantenovereenkomsten.

Bruto loonsverhoging ... een slimme keuze!



In deze periode gaan de sectorale onderhandelingen over loon- en arbeidsvoorwaarden van start. De Algemene Centrale – ABVV gaat voluit voor bruto loonsverhogingen. Want bruto levert je vandaag én morgen een voordeel op. Een slimme keuze dus.

Voor het eerst sinds enkele jaren kunnen we terug onderhandelen over koopkracht. In het interprofessioneel akkoord is afgesproken dat er een marge van 1,1% kan onderhandeld worden. De Algemene Centrale – ABVV zet volop in op een verhoging van de brutolonen. Concreet betekent dit dat we gaan onderhandelen over een verhoging van de uurlonen, van de eindejaarspremie, van de ploegenpremies,

Waarom? Het brutoloon bestaat uit verschillende onderdelen: je nettoloon (wat je op je rekening gestort krijgt), bijdragen voor de sociale zekerheid en belastingen (bedrijfsvoorheffing). Als we het brutoloon verhogen gaat dus zowel je nettoloon omhoog als de bijdragen voor de sociale zekerheid.

Op die manier zorgen we er voor dat de sociale zekerheid voldoende middelen krijgt. En dat is belangrijk. Want als je ziek wordt, als je werkloos wordt of als je met pensioen gaat, dan zal ook jij een beroep moeten doen op die sociale zekerheid. Met andere woorden: met een bruto loonsverhoging krijg je vandaag meer én verzekert je de toekomst.

■ BEZOEK VAN TSJECHISCHE SYNDICALISTEN

Sociaal overleg op verschillende snelheden

In de Europa bestaan grote verschillen op het vlak van sociaal overleg. Zo verschilt het systeem van Tsjechië heel erg van dat van België. Daar kunnen vakbonden en werkgevers bijvoorbeeld geen wettelijk bindende afspraken maken. Enkel de regering kan wetten maken.

Tsjechische vakbonden en werkgevers uit de glas- en keramieksector beseffen dat het sociaal overleg in hun land nog in z’n kinderschoenen staat. Ze willen een inhaalbeweging maken en laten zich daarbij inspireren door andere Europese landen.

België, een voorbeeld inzake sociaal overleg

België is het eerste land dat ze bezoeken, want het is algemeen gekend als een voorbeeld inzake sociaal overleg. Militanten van de Algemene Centrale – ABVV hebben ons systeem aan de Tsjechische delegatie toegelicht. Zij onderhouden al jaren goede contacten met hun Tsjechische collega’s via de Europese Ondernemingsraad van AGC.

Ze werkten een concreet programma uit gericht op de verschillende niveaus van sociaal overleg. Dit

bevatte onder andere bezoeken aan de bedrijven AGC Seneffe en Pittsburg Corning.

Een bron van inspiratie

Vladimir Kubinec, Tsjechische syndicalist, was verbaasd over ons systeem: “Ik ben onder de indruk van de mogelijkheden die jullie hebben, zoals het onderhandelen van collectieve arbeidsovereenkomsten op het niveau van de bedrijven, de sectoren en zelfs het hele land. Ook de syndicalisatiegraad en de structuur van de Belgische sociale zekerheid zijn erg inspirerend.” De Tsjechische werkgevers hadden eveneens heel wat lof voor de plaats van het sociaal overleg in ons land.

Dit neemt niet weg dat de rechten van de werknemers in ons land momenteel flink onder druk worden gezet door de regering Michel. Dit bezoek sterkte ons dan ook in onze overtuiging dat we moeten blijven strijden voor onze sociale waarden en voor een socialer Europa.

Belref: de werknemers geven niet op

Belref produceert vuurvaste producten in Saint-Ghislain en stelt 74 werknemers te werk. Sinds de overname in 2010 door Domenico Leone heeft de directie slechts één doel: de vaste werknemers ontslaan en vervangen door uitzendkrachten of andere ‘goedkope alternatieven’. Het bedrijf is een procedure gerechtelijke reorganisatie opgestart om zo het faillissement én de wet Renault te omzeilen. Onaanvaardbaar voor de werknemers.

De zaak is op 27 maart door de Handelsrechtbank van Bergen behandeld. De werknemers vrezen dat de uitspraak van de rechtbank zal leiden tot het ontslag van 50 werknemers. Voor de werkgever betekent dit wellicht dat er geen syndicale vertegenwoordiging meer zal zijn in het bedrijf en dat hij zijn gang kan gaan met het creëren van preciaire jobs.

Blijf op de hoogte via www.accg.be



■ De werknemers van Belref verdedigen hun jobs voor de Handelsrechtbank die moet beslissen over de toekomst van het bedrijf. Er staan 70 jobs op het spel!



■ Op 21 maart betoogden meer dan 17.000 werknemers uit de social profit in Brussel. Ze eisen dat de regering budget vrijmaakt voor een nieuw sociaal akkoord waarin koopkracht, jobs en werkbaar werk centraal staan.

ACTIEDAG SOCIALE DUMPING

Sociale dumping vernietigt jaarlijks duizenden jobs. Je vindt een uitgebreid dossier over sociale dumping op pagina's 7 tot 10. Het ABVV organiseerde op 24 maart een actiedag tegen sociale dumping. Want er is wel degelijk iets aan te doen, enkel de politieke wil ontbreekt.

Er was een nationale actie die zich richtte naar de Europese en federale politici. Maar er waren ook tal van lokale acties. Want ook gemeenten, steden en openbare besturen moeten hun verantwoordelijkheid opnemen. Bij overheidsopdrachten moeten ze rekening houden met sociale clausules en niet louter de goedkoopste prijs kiezen.



Brussel

Een 100-tal arbeiders uit de schoonmaak verzamelde 's morgens met bezems en schoonmaakwagens aan de financiëtoeren in Brussel. Ze voerden er een rollenspel op dat aantoonde hoe overheidsinstellingen enkel voor de laagste prijs kiezen en geen aandacht hebben voor de werkomstandigheden van het personeel.



Gent

Arbeiders uit de bouwsector voeren actie op een bouwterrein van de NMBS waar heel wat gedetacheerde werknemers aan het werk zijn.

Delegees uit de bouwsector voerden actie aan de Grand Prés in Bergen. Op de vele bouwterreinen in het commerciële centrum zijn heel wat gedetacheerde bouwvakkers aan de slag.



Kortrijk

Militanten uit de bouwsector hadden een ontmoeting met een dertigtal Roemeense arbeiders die logeren in een oud en bouwvallig rusthuis.

In Brugge en Kortrijk werd een ontbijtdebat georganiseerd. Militanten uit verschillende sectoren kwamen er getuigen over de gevolgen van sociale dumping in hun bedrijf.



Werknemers uit door sociale dumping getroffen sectoren stellen een charter voor aan het Gentse stadsbestuur om sociale dumping bij overheidsopdrachten te bannen. Zij werden ontvangen door schepenen Coddens (Werk) en De Regge (Duurzaam Aankoopbeheer).



24 Maart



Charleroi



Bergen



Namen



STANDPUNT

Paniek bij de transportbazen

Sinds 14 maart is het paniek in de Belgische transportsector. Drie transportbedrijven kregen bezoek van het gerecht in het kader van een onderzoek naar sociale zekerheidsfraude. Het gaat hier niet over de minste ondernemingen, namelijk Van Dievel, Rosantra en Maes. Ze creëren postbusbedrijven in Oost-Europa en laten Oost-Europese chauffeurs in West-Europa werken met Oost-Europese lonen. Zonder twijfel sociale dumping! Onze overheid zou op die manier zo'n 6 à 7 miljoen euro aan sociale zekerheidsinkomsten misgelopen zijn.

De constructie werd ondersteund door een criminele organisatie. Het gaat om een zekere Alain M. van het kantoor ISC Real die dit soort constructies sinds jaar en dag aanprijst bij Belgische transportfirma's. BTB heeft dit al in 2012 aangeklaagd. Nu wordt er eindelijk geluisterd.

Imagoschade voor transportsector

Corneel Geerts, van het gelijknamige transportbedrijf, was er als de kippen bij om te klagen over het beeld dat van de transportsector wordt opgehangen. Over het feit dat alle transportfirma's nu wel illegaal lijken te werken. "Een filiaal opzetten in Oost-Europa is niet strafbaar" zegt hij, "door de hoge loonkost worden transportfirma's gedwongen om uit te vlaggen." Het verhaal van de opgepakte drugsdealer die aan de politie zegt: "ja, maar al mijn vrienden doen het ook."

Feit is dat de Belgische transportfirma's zelf deze doos van Pandora geopend hebben. Enkele jaren geleden maakten de patronale federaties nog reclame voor uitvlaggen met advertenties in hun ledenblad, een heus handboek en zelfs informatievergaderingen ten lande! Vandaag is er een 'race to the bottom' aan de gang, en is de ene transporteur nog creatiever dan de andere.

De imagoschade voor de sector wordt bovendien nog verergerd door het geknoei met tachografen, de fraude met adbleu, het inzetten van "jammers" om de kilometerheffing te ontlopen, enzovoort.

Postbussen bestaan wel degelijk

Enkele dagen geleden kwam een lid van de inspectiediensten me uitleggen dat de pure postbusfirma's niet langer bestaan. Het klopt dat transporteurs steeds creatiever worden en specialisten inhuren om mistgordijnen op te trekken. Maar de recente actie van het gerecht heeft wel degelijk bewezen dat postbusfirma's geen vakbondspropaganda zijn.

Een uur surfen op de website van het handelsregister van Bratislava volstond voor ons om 25 Belgische transportfirma's op eenzelfde (postbus)adres in Bratislava te ontdekken. Wie meer bewijs nodig heeft wil het probleem gewoon niet zien. We wachten af wat de inspectiediensten nu zullen doen met het lijstje dat we hen bezorgden.

Een kans om de sector aantrekkelijk te maken

Vorige week startten de onderhandelingen voor een sectoraal akkoord voor de arbeiders in de transportsector. We weten dat het uurloon in de transportsector vandaag lager ligt dan dit in de schoonmaaksector. We weten ook dat

chauffeurs vandaag al heel flexibel moeten werken. En ook dat transportarbeiders veel uren moeten kloppen om een aanvaardbaar loon te verdienen. Wil men jonge mensen motiveren om in deze sector te komen werken, dan moet men ze betere loon- en arbeidsvoorwaarden bieden.

BTB-ABVV heeft een gematigd eisenplatform gericht op sociale vooruitgang

Uiteraard willen we dat de loonmarge van 1,1% volledig wordt toegepast, ook in onze sector. En uiteraard willen we dat de bijdrage voor het extra legaal pensioen, buiten de loonmarge, wordt opgetrokken zodat het pensioen van de arbeiders wat nauwer aansluit bij dat van de bedienden. Eén van onze eisen is ook de gemeenschappelijke strijd tegen sociale dumping opvoeren en op die manier de syndicale rechten van de transportarbeiders op het niveau van de 21ste eeuw brengen. Allemaal redelijke en haalbare eisen.

Schandalige provocatie van de werkgevers van UPTR, FEBETRA en TLV is het antwoord

De eisen die de werkgevers daar tegenover stellen zijn daarentegen hallucinant. Een greep uit hun 'tienpuntenprogramma' toont dit glashard aan: meer samenwerking met de interim sector; herinvoering van de proefperiode; flexibiliteit voor contracten van bepaalde duur; het uurrooster slechts één dag vooraf melden aan deeltijdse werknemers; meer overuren zonder recuperatie (lees: extra flexibiliteit en minder koopkracht); invoering van het plusminus conto (lees: extra flexibiliteit); herberekening van de index (lees: "uitholling"); afschaffing van de competentiepas; meer uitbetaling in cash (lees: meer zwartwerk).

BTB eiste - als enige vakbond - de intrekking van deze provocatie en vraagt serene onderhandelingen. Wij zullen in elk geval niet meestappen in deze voorstellen.

Flexi-jobs bieden geen antwoord op sociale dumping!

Ondertussen horen we politici de gekste oplossingen naar voor schuiven. Zo oppert Staatssecretaris Filip De Backer in het televisieprogramma "de vrije markt" dat flexi-jobs in de transportsector niet zo'n gek idee zijn. Europees Commissaris Bulc wil dan weer de cabotage-regels "verduidelijken" door ze te liberaliseren. En ze overweegt meteen ook om de regels voor de rij- en rusttijden te versoepelen.

Deze voorstellen hebben allemaal tot gevolg dat de 'dumpingdeur' nog verder wordt opengezet! Het is alsof een dokter een laxeremiddel voorschrijft bij een patiënt met diarree. De foute remedie tegen een woekerende aan- doening.



Frank Moreels
Voorzitter BTB

BTB voerde mee actie voor loongelijkheid tussen v/m op de dag van de loongelijkheid te Brussel op 14 maart. Want de loongelijkheid is nog lang geen feit in bepaalde sectoren.

De loonkloof is tussen 2001 en 2014 weliswaar gedaald van 26% naar 20%, maar sindsdien bleef ze ongewijzigd. Er is dus nog veel werk voor de boeg om de kloof te dichten!



Infopunt voor Poolse chauffeurs

Meer en meer Poolse chauffeurs werken in ons land. Sommigen zelfs met een Belgische arbeidsovereenkomst, zoals het hoort. Een aantal onder hen zijn al lid van onze vakbond. Daarom heeft BTB voor deze chauffeurs een infopunt opgezet.

Waarvoor kan je bij het infopunt terecht?

Op het infopunt kunnen Poolse chauffeurs terecht met al hun vragen over werk en sociale zekerheid. Maar we helpen ook graag bij vragen over tijdelijke en volledige werkloosheid, faillissement, belastingaangifte, En vergeet niet: wie in België werkt heeft recht op een Belgisch loon. Zo niet dan is er sprake van sociale dumping.

Kan dat ook in het Pools?

Agata Osicka werkt als eerstelijnsmedewerker bij BTB. Gezien haar Poolse 'roots', staat zij in voor de dienstverlening naar onze Poolse leden. Indien nodig ook in het Pools uiteraard.

Tijdens parkingbezoeken focust BTB onder andere op contacten met Oost-Europese chauffeurs. De brede talenkennis van Agata vormt hierbij een extra troef. Agata was de



voorbij jaren aan de slag bij het ABVV. Ze werkte in die periode reeds nauw samen met BTB aan de publicatie van het witboek met daarin 25 maatregelen tegen sociale dumping en aan onze recente publicatie "Jouw rechten in België als vrachtwagenchauffeur in een internationale context".

Hoe kan je het infopunt bereiken?

→ Je kan het infopunt telefonisch bereiken via het GSM nummer 0470 89 01 62. Daar kan je zowel overdag als 's nachts en ook in het weekend terecht. Agata Osicka: "Ik kan uiteraard niet de hele dag de telefoon opnemen, maar iedereen die een boodschap insprekt, zal ik binnen de 24 uur terug bellen."

→ Je kan met je vragen ook per e-mail terecht bij agata.osicka@btb-abvv.be (voor het Frans: agata.osicka@ubt-fgtb.be).

→ Kom je liever langs? Dat kan ook, tijdens de kantooruren uiteraard. Op maandag en dinsdag werkt ze in West-Vlaanderen (Zuidstraat 22 - 8800 Roeselare), op woensdag en donderdag in Oost-Vlaanderen (Oostakkerdorp 24 - 9041 Oostakker).

Infopunt voor Poolse chauffeurs
0470 89 01 62
agata.osicka@btb-abvv.be
agata.osicka@ubt-fgtb.be

BTB zorgt voor goed geïnformeerde studenten

Op 11 maart was de BTB Maritieme sectoren aanwezig tijdens de opendeurdag van de Hogere Zeevaartschool in Antwerpen. Van oudsher vertegenwoordigt de BTB Koopvaardij het leeuwendeel van de zeevarenden die onder Belgische vlag werken.

De stand van de BTB werd overspoeld met nieuwsgierige studenten, kandidaat studenten, bezorgde ouders en zelfs grootouders. Allemaal op zoek naar meer informatie over het leven en werken aan boord van een koopvaardij. Wat zijn hun kansen op werk? Wat als ze niet onmiddellijk werk vinden? Wat met de werkloosheid of erger als ze een ongeval krijgen?

Met name (groot)ouders stelden heel wat vragen over 'het leven aan boord'. Gaat onze zoon of dochter dit kunnen gewoon worden? Hoe lang duurt zo'n zeereis gemiddeld? Gaat dit niet te eenzaam zijn? Vragen die één voor één door onze mensen keurig werden beantwoord. Dat mag van de BTB ook verwacht worden.

Het koopvaardij beroep is - op de zeevisserij na -

het gevaarlijkste beroep in de wereld. Terecht rekenen mensen op een sterke vakbond om hun veiligheid te garanderen. De informatie leverde een mooie toename van het aantal jongeren op. BTB Maritieme sectoren wil op termijn dan ook een sterke jongerenwerking uitbouwen. Zij zijn de toekomst van onze vakcentrale.

De dag nadien was de BTB Maritieme sectoren eveneens met een stand aanwezig op de opendeurdag van de Schippersschool op de Campus Leerhaven op de Antwerpse linkeroever.

Jongeren kwamen spontaan uitleg vragen over vakantiewerk en leercontracten. Met folders en gadgets van ABVV-jongeren wist de BTB Maritieme sectoren hen te overtuigen van het belang van een goede vakbond.

Het viel de BTB op dat heel veel jongeren en studenten toch niet goed weten hoe één en ander in elkaar zit. De onwetendheid over arbeidscontracten, loon, cao's, werkloosheid e.d. is groot. Het sterkt ons in de overtuiging om meer tijd en middelen te investeren in deze campagnes.



stop SOCIALE DUMPING

- 2,05 miljoen** het aantal gedetacheerde werknemers in de EU in 2015, dit is 41,3% meer dan in 2010.
- 50,5%** het percentage gedetacheerde werknemers (op het totaal aantal naar ons land gedetacheerde werknemers) die bij ons in 2015 alleen al in de bouwsector tewerkgesteld waren. In de EU bedraagt het aantal gedetacheerde werknemers in de bouwsector 35,9%.
- 156.556** het aantal gedetacheerde werknemers in België in 2015. Hiermee bekleedt België de derde plaats onder de landen met het grootste aantal gedetacheerde werknemers. Meer dan de helft hiervan werkt in de bouwsector.
- 82.218** het aantal gedetacheerde werknemers uit België. Ruim 80% hiervan worden in de buurlanden tewerkgesteld: Frankrijk, Nederland, Luxemburg en Duitsland.
- €1.297** het verschil tussen het minimum maandloon bij ons (€1.532) en in Bulgarije (€235).

60 JAAR VERDRAG VAN ROME

Sociale gelijkheid in Europa nog lang geen realiteit

De Europese Unie moest vrede, economische voorspoed en sociale vooruitgang brengen. Zestig jaar na haar ontstaan blijkt dat er nog veel werk is aan het gelijk trekken van de sociale rechten naar boven toe én dat het Europees economisch beleid vaak net zorgt voor een nivellering van die rechten naar beneden toe. Eén van de belangrijkste en hardnekkigste problemen is sociale dumping. Het is tijd om de strijd hiertegen op te voeren.

Op 25 maart werd de 60ste verjaardag van het Verdrag van Rome gevierd. Na de Tweede Wereldoorlog besloten zes Europese landen (Frankrijk, Nederland, België, Luxemburg, Italië en Duitsland) samen te werken om te voorkomen dat Europa opnieuw het toneel van een verwoestende oorlog zou worden. In 1951 kwam de EGKS (Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal) tot stand via een verdrag. Zes jaar later werd het verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap (EEG) in Rome ondertekend. Zo begon het Europees avontuur dat uiteindelijk zou leiden tot een unie met 28 lidstaten.

Sociale harmonisering

De verwachtingen lagen hoog: Europa moest vrede brengen, groei, maar ook sociale vooruitgang. Artikel 136 van het Verdrag van Rome zegt hierover: "De Gemeenschap en de lidstaten stellen zich, (...) ten doel de bevordering van de werkgelegenheid, de gestage verbetering van de levensomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden, zodat de onderlinge aanpassing daarvan op de weg van de vooruitgang wordt mogelijk gemaakt, alsmede een adequate sociale bescherming, de sociale dialoog, de ontwikkeling van de menselijke hulpbronnen om een duurzaam hoog werkgelegenheidsniveau mogelijk te maken, en de bestrijding van uitsluiting."

Maar de Europese pioniers dachten ook dat het door de werking van de gemeenschappelijke markt is dat "de harmonisering der sociale stelsels zal worden bevorderd", alsook "het nader tot elkaar brengen van wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen." In een Europa met zes lidstaten leek een harmonisering van de sociale stelsels doenbaar, maar met 28 lidstaten ligt dat net iets moeilijker.

Concurrentie

In België bedraagt het minimumloon 1.532 euro (wat voor de EU eerder aan de lage kant is), maar in de voormalige Oostbloklanden schommelt dit tussen 235 euro in Bulgarije en 453 euro in Polen. In plaats van te streven naar een harmonisering van de sociale stelsels, trekt Europa de kaart van de concurrentie, met als onderliggend idee dat de markt wetten de bovenhand moeten

hebben op sociale rechten, dat de druk op de lonen de concurrentiekracht van Europa (in vergelijking met de rest van de wereld) zou verbeteren.

In een eerste fase was dit voor investeerders een buitenkansje. De overblijfselen van de industrie in de voormalige Oostbloklanden, fiscale voordelen en lage lonen werkten de delocalisering van bedrijven naar die landen in de hand. Maar het vrij verkeer van werknemers en de liberalisering van de diensten maakten, dankzij de detachingsrichtlijn van 1996, een delocalisering in omgekeerde richting van werknemers mogelijk. Een 'gedetacheerde' werknemer is een loontrekende die door zijn werkgever naar een andere lidstaat uitgestuurd wordt om er voor een bepaalde tijd te werken. Deze werknemer blijft in dienst van het bedrijf dat hem detachert en zijn verblijf is tijdelijk. Het is een open deur voor misbruik.

Dumping

Die oneerlijke concurrentie, tussen Europese werknemers, zorgt voor sociale dumping. We spreken van sociale dumping als de sociale regels in een bepaald land met de voeten getreden worden om de winsten van bedrijven te verhogen. In de praktijk betekent dit dat – dankzij de eengemaakte markt en het vrij verkeer van werknemers – die bedrijven vaak gebruik maken van buitenlandse werknemers om kosten te drukken.

De pijnlijkste gevolgen hiervan zijn dat de binnenlandse werknemers uit de markt geprijsd worden en hun baan dreigen te verliezen, en anderzijds dat de sociale zekerheid in het land van tewerkstelling flink wat inkomsten verliest. Belastingen en sociale bijdragen worden immers in het land van herkomst betaald.

Sociale dumping

- is onmenselijk voor de uitgebuite werknemers
- is oneerlijke concurrentie voor werknemers en werkgevers die de regels wél volgen
- kost duizenden jobs en bedreigt hele sectoren
- betekent een pak minder opbrengste voor de sociale zekerheid

We denken bij sociale dumping meteen aan de bouw of transport, omdat het daar het meest zichtbaar is, maar het probleem zit overal. Denk maar aan de schoonmaak, bewaking, metaal- en vleessector (slachthuizen). Zelfs de IT-sector heeft te maken met goedkope Indische programmeurs die in België werken aan dumpinglonen. En wat te denken van Bpost dat contracten uitbesteedt, waarbij het werk uiteindelijk wordt uitgevoerd door (zwartwerkende) onderaannemers van onderaannemers? Of Ryanair dat zijn personeel inschrijft in Ierland 'omdat dat goedkoper is'? Of lokale overheden die bij openbare aanbestedingen zo gefocust zijn op de laagste prijs dat ze sociale criteria uit het oog verliezen?

Begrijp ons niet verkeerd. Het probleem is niet dat buitenlandse werknemers bij ons komen werken. Het probleem is dat de rechten van deze werknemers massaal omzeild en fors met de voeten getreden worden: de wettelijk bepaalde lonen worden niet betaald, laat staan de overuren en de sociale bijdragen, de buitenlandse werknemers moeten ongebreideld overuren kloppen en leven in mensonwaardige omstandigheden. Malafide werkgevers maken misbruik van de slappe of onsamenhangende wetgeving.

Truken van de voor

Europa is niet het wilde westen. Er bestaat heel wat wetgeving ter zake. Maar die regels zijn vaag en daarom blijft sociale dumping in de grijze zone ongestraft. En de regels staan in functie van de vrije markt, van de concurrentie, van het winstbejag. Voor werkgevers die zonder scrupules hun winsten willen verhogen, biedt het Europees kader heel wat buitenkansjes.

Zo maken bouwondernemingen vaak gebruik van trapsgewijze onderaanneming. Dit maakt controle door opdrachtgever – als die daar belang aan hecht – of inspectiediensten bijzonder moeilijk. Buitenlandse werknemers hebben in principe recht op de in het land van tewerkstelling geldende arbeids- en loonvoorwaarden. Vaak zijn ze echter slecht geïnformeerd, en krijgen ze dikwijls niet waar ze recht op hebben. Daarom dat wij als vakbond inzetten op informatie en sensibilisering.

Een ander voorbeeld van sociale dumping is het gebruik van postbusbedrijven. Dit is een eenvoudige manier om geen lonen te betalen in het land van oorsprong door de hoofdzetel van een vennootschap te vestigen in een lageloonland en de werknemers die er tewerkgesteld zijn, te detacheren. In het bijzondere geval van weg- of luchtvervoer is detachering zelfs niet nodig omdat chauffeurs en luchtvaartpersoneel per definitie rondreizend personeel zijn.

Onze eisen

Iedereen lijkt te verliezen, behalve natuurlijk de opdrachtgever, de grote (multinationale) ondernemingen die er belang bij hebben om de prijzen, lees lonen, te drukken. We hebben vandaag te maken met een 'race to the bottom', een neerwaartse spiraal waarbij de opdrachtgever bepaalt hoeveel hij nog wil betalen. Doe je niet mee aan die loondumping, dan staan er genoeg andere leveranciers klaar om de opdracht over te nemen.

Europa kan alleen blijven bestaan als het een sociaal Europa is. Dat wil zeggen dat alle werknemers in de unie moeten genieten van een waardig inkomen en kunnen werken in leefbare omstandigheden. Om paal en perk te stellen aan sociale dumping, formuleren we enkele eisen en voorstellen.

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

→ Lees onze voorstellen op pagina 10.

Sociale dumping: 'moderne' vorm van slavernij



■ Sociale dumping vernietigt duizenden jobs. Met een actie op het Luxemburgplein in Brussel op 24 maart lieten we onze stem voor gelijk loon voor gelijk werk horen tot in het Europees parlement.

We zien dagelijks de desastreuze gevolgen van de verschillende vormen van sociale dumping. De werknemers, zowel Belgische als buitenlandse, zijn het slachtoffer.

Tussen 2012 en 2016 gingen 24.000 jobs verloren in de Belgische bouwsector. Maar in diezelfde periode zijn er evenveel uitzendkrachten, (schijn)zelfstandigen en vooral gedetacheerde werknemers bijgekomen. Met andere woorden: kwaliteitsvolle en correct betaalde jobs zijn vervangen door preciaire (onzekere) statuten.

Hoe kwam het zover?

Via detachering worden werknemers uit andere Europese landen aan het werk

gezet in België. Op zich vormt dat geen probleem. Maar dan moeten de spelregels wel voor iedereen dezelfde zijn. Dat is vandaag niet het geval. Europa legt onvoldoende sociale regels op. De weinige regels die er zijn, worden niet gerespecteerd want er zijn onvoldoende controles.

Zo zijn er dagelijks heel wat buitenlandse werknemers aan de slag op Belgische bouwerven. Ze werken soms meer dan twaalf uur per dag. Hun loon ligt vaak ver onder dat van Belgische bouwvakkers. Ze krijgen geen werkkledij en hebben onvoldoende beschermingsmiddelen. Ze verblijven ondertussen maanden in aftandse barakken, waar ze zich niet deftig kunnen wassen.

DE OVERHEID WERKT ZELF FRAUDE EN SOCIALE DUMPING IN DE HAND

We kunnen dus gerust spreken van een moderne vorm van slavernij. Buitenlandse werknemers worden uitgebuit en daardoor verliezen Belgische bouwvakkers hun job. Enkel de bedrijven winnen bij sociale dumping. Zij willen winst maken en houden daarbij geen rekening met de sociale drama's die ze veroorzaken.

Schoonmaak en bewaking

In de schoonmaak- en bewakingssector

woedt een zeer harde concurrentiestrijd. Gebruikers kiezen simpelweg voor de laagste prijs. Daarom proberen de schoonmaak- en bewakingsondernemingen de kosten te drukken, in de eerste plaats de loonkost.

Hoe doen ze dit? Onder andere door de werkdruk op te drijven. Zodat elk gepresteerd uur een maximaal rendement oplevert. Zo moeten schoonmaaksters steeds grotere oppervlakten poetsen in minder tijd en moeten bewakingsagenten erg flexibel werken.

Sommige bedrijven gaan heel creatief om met de wetgeving. Ze aanvaarden werknemers die in aanmerking komen voor korting op sociale zekerheidsbijdragen (goedkope werkkrachten dus). Eens die korting vervalt, worden de werknemers ontslagen en zoekt men nieuwe werknemers die in aanmerking komen voor de korting.

Nog andere bedrijven plegen regelrechte fraude. Ze maken gebruik van zwartwerk, betalen lagere lonen dan de sectorale minima, maken gebruik van schijnzelfstandigen, passen de wetgeving niet correct toe ... De werknemers zijn opnieuw het slachtoffer. Zij moeten alsmoer harder werken en niet altijd aan een correct loon.

De overheid kan een belangrijke rol spelen in de aanpak van sociale dumping. Ten eerste moet ze zorgen voor meer en betere controles en de fraudeurs straffen. Maar de overheid is ook een belangrijke opdrachtgever van schoonmaak- en bewakingsbedrijven. Die overheid houdt bij de gunning van opdrachten geen rekening met sociale elementen en baseert zich enkel en alleen op de prijs. Zo werkt de overheid zelf fraude en sociale dumping in de hand.

Strijd tegen sociale dumping in de metaalsector

In de metaalindustrie worden twee sectoren momenteel acuut geconfronteerd met sociale dumping. Er is de elektrotechnische sector, zeg maar de elektriciens die op kleine en grote schaal elektrische installaties aanleggen, aanpassen of onderhouden. Hierin zijn zowat 35.000 werknemers actief in meer dan 4.600 bedrijven, hoofdzakelijk kmo's. Daarnaast is er ook de metaalbouw/montage op werven. Hier zijn meer dan 37.000 werknemers-monteurs actief. Denk aan het buizenetwerk van een raffinaderij of een chemische fabriek.

Wat is het probleem?

De elektrotechnische sector heeft af te rekenen met een massale instroom van buitenlandse arbeidskrachten en een groeiend misbruik van de Europese detacheringregels. De laatste vier jaar is het aantal gedetacheerden naar België met 76% toegenomen tot 160.000. Daarmee heeft België, na Luxemburg, het hoogste aantal inkomende detacheringen van Europa.

Naast het groeiend aantal detacheringen, ook in de metaalbouw, worden we op

werven geconfronteerd met een onoverzichtelijke lange keten van onderaannemers. Niet elke schakel in die keten is actief als uitvoerder van de werken. Erger nog, niet elke schakel is een 100% bonafide onderneming. Het gaat hem niet alleen over het respect voor minimumlonen in de sector, maar ook over de randvoorwaarden bij tewerkstelling van buitenlandse werknemers. Een (Belgisch) bedrijf dat de spelregels volledig respecteert, krijgt geen plaats in de keten van onderaanneming.

Sectoraanpak

In deze sectoren zitten werkgeversorganisaties en vakbonden op dezelfde lijn om sociale dumping te bestrijden. We hebben het bijgevolg over een 'sectoraanpak'.

Al in december 2015 pakte de sector van de elektriciens uit met "een toekomstplan voor een gezonde elektrotechnische sector die jobs en maatschappelijke meerwaarde creëert." Als snel vond de sector een klankbord bij monde van een ambitieuze staatssecretaris voor de Bestrijding

van Sociale Fraude Philippe De Backer. Na een tripartiet overleg werd het toekomstplan vertaald naar vijftien concrete actiepunten, zowel op nationaal, als op Benelux- en Europees vlak. Het gaat onder meer over de beperking van het aantal onderaannemers in de verticale keten, de oprichting van een meldpunt voor eerlijke concurrentie, ingrepen aan de Europese detacheringrichtlijn, het beschikbaar stellen van de loonkostgegevens per uur aan de lidstaten met het grootste aantal naar België gedetacheerde werknemers ... De actiepunten rond onderaanneming hebben inmiddels al geleid tot een wetgevend initiatief. De wet wordt dan niet enkel voor de sector van de elektriciens geschreven, ook andere dumpinggevoelige sectoren kunnen er zich op beroepen. De andere actiepunten worden bij de Europese Commissie aangekaart en nog andere krijgen een sectoraal staartje.

Metalbadge

De sector metaalbouw/montage beoogt een gelijkaardige sectoraanpak. Het engagement om sociale dumping aan te pakken werd genomen in de voorbij

twee sectorale akkoorden. In de schoot van het Fonds voor Bestaanszekerheid werd een Metalbadge ontwikkeld. Een Metalbadge wordt in het zicht gedragen door een metaalarbeider op de werf waar zijn bedrijf actief is. Deze Metalbadge is aan zijn tweede versie toe, ditmaal uitgerust met een chip. Dankzij een extra toepassing kan de badge gebruikt worden om de aanwezigheid van de werknemer op de werf te registreren. Van deze versie werden er begin 2017 zowat 40.000 uitgegeven.

Daarnaast zijn we met de sector inmiddels begonnen met het overleg met staatssecretaris De Backer. Net als bij de elektriciens, is het de bedoeling om met de sector metaalbouw/montage tot een eigen actieplan te komen, dat vervolgens een uitvoering moet krijgen op wetgevend en sectoraal vlak. Wij hopen met dit actieplan klaar te zijn voor de zomervakantie 2017.

Oneerlijke concurrentie met bodemprijzen in de horeca

Het is één van de onaangename constanten in de sector van de horeca: oneerlijke concurrentie met bodemprijzen. Gevolg: een onmenselijke druk op het personeel.

Al jaren proberen malafide werkgevers elkaar te overtreffen in hun 'creativiteit' om misbruik te maken van preciaire statuten zoals schijnzelfstandigen, stagiaires, studenten en gelegenhedswerknemers (extra's).

Alsof dat nog niet genoeg is, gooit de regering olie op het vuur door nieuwe preciaire statuten in het leven te roepen, zoals de fameuze 'flexi-jobs', waartegen de vakbonden in beroep gingen bij het Grondwettelijk Hof. Deze nieuwe statuten zijn niets meer of niets minder dan het legaliseren van zwartwerk!

Momenteel hebben ongeveer 20.000 werknemers een flexi-job op trimestriële basis (RSZ-gegevens). Vaak zijn dit werknemers die het niet breed hebben en geen andere optie hebben om op het einde van de maand de rekeningen te kunnen betalen. We hoorden al getuigenissen van reguliere voltijdse werknemers van wie de werkgever eist hun prestaties terug te schroeven naar 4/5de om dit dan aan te vullen met een flexi-job in verschillende etablisse-

menten.

De sociale partners gaven het kenniscentrum Guidea de opdracht de evolutie van de werkgelegenheid te monitoren. Tijdens een werkgroep over de eerste beschikbare analyses verklaarden de werkgevers zelfs dat er achter de toename van bedrijfsoprichtingen een overname schuilt van bedrijven in moeilijkheden. Hierbij worden constructies opgezet om zo veel mogelijk flexi-jobs te gebruiken over verschil-

WE TROKKEN VAN IN HET BEGIN AAN DE ALARMBEL EN VOORSPELDEN ONTSPORINGEN, MAAR DE REGERING WOU NIET LUISTEREN

lende etablissementen heen.

De vakbonden trokken van in het begin aan de alarmbel en voorspelden dit soort ontsporingen, maar toch wilde de regering niet luisteren. Hier komt de nieuwe wet-Peeters nog bovenop. Die voorziet uiterst flexibele statuten die elke vorm van syndicale controle aan de kant schuiven en die het werk van de dienst Inspectie Sociale Wetten onmogelijk maakt.

We maken een trieste periode mee,

maar ABVV Horval laat de werknemers niet vallen en blijft elke dag voor hen vechten. Samen gaan we er tegenin!

Bernard (36) werkt al twee jaar in het slachthuis van Bastenaken. Hij heeft altijd in de vleessector gewerkt, maar kende nooit eerder zulke arbeidsvoorwaarden. "De lonen zijn lager dan de lonen die van toepassing zijn in de sector. We kennen ons uurrooster nooit op voorhand. We weten nooit om hoe laat de werkdag erop zal zitten, want we zijn verplicht om overuren te maken. Er is een uitzendbureau gevestigd in Groothertogdom Luxemburg en een ander bedrijf dat Poolse, Hongaarse, Russische, Roemeense en Franse werknemers aanlevert. Zij zijn met meer dan wij en ze hebben nóg slechtere arbeidsvoorwaarden. Wij kennen de leden van de directie niet echt. Zij komen naar het bedrijf in hun luxueuze wagens met Luxemburgse nummerplaat. Het ABVV opende een dossier dat nu in handen is van het arbeidsauditoraat."

Bpost: uitverkoop van eigen personeel en hun jobs



Ook bpost, dat voor een groot stuk in overheidshanden is, bezondigt zich aan sociale dumping. In haar onstilbare honger naar steeds hogere winsten, worden via outsourcing steeds meer postjobs verpacht aan externe bedrijfjes. Bpost kiest er zo voor om geen goede werkgever te zijn.

Oneerlijke concurrentie in scene gezet door bpost

- 200 ICT-jobs verhuizen naar India.
- Uniformen worden gemaakt in China.
- De tewerkstelling van 450 personeelsleden bij Cleaning, de interne schoonmaakploeg, is in gevaar door een multinational zoals ISS de werkplekken te laten kuisen.
- Er worden massaal externen aangevraagd terwijl intussen het eigen personeel in het 'Job Mobility Center' terecht komt om zogezegd een aan-

gepaste job te vinden. Dat 'Job Mobility Center' is eerder een 'Recycle Bin'.

- De codering van briefwisseling door eigen personeel komt onder druk door de overweging om dat werk eventueel in lageloonlanden te laten doen.
- Investeren in pakjesdiensten en koeriersbedrijven als Bringr, Parcify en andere Ubiway-bedrijven ('press shops'), terwijl het eigen netwerk en de openingsuren ervan continu worden afgebouwd. Met dergelijke overnames creëert bpost verschillende pijlers naast het moederbedrijf waar de voltijdse tewerkstelling afgebouwd wordt.
- In haar organisatie is, in tegenstelling tot wat de Belgische burger vraagt, letterlijk geen seconde tijd meer voorzien voor de sociale rol van de postbode.
- De kwaliteit waar de klant recht op heeft komt onder druk door het inzetten van zelfstandigen. Zo wordt

schijnzelfstandigheid in de hand gewerkt.

- Werk wordt doorgeschoven naar dochterbedrijven waar de werkomstandigheden niet kunnen gecontroleerd worden door een vakbond.
- Interimarbeiders worden, soms jarenlang, massaal ingezet op alle mogelijke en onmogelijke uren van de dag.

IT-SECTOR: naar een crash van het Belgisch contract?

'Permanente' detachering vanuit lageloonlanden zet onze arbeidsvoorwaarden onder druk. Vooral de steile opmars van het Indisch contract valt op: 7% van de IT'ers in België is van Indische afkomst.

De dienstensector, met zijn overwegend bediendensstatuut, blijft niet gespaard van sociale dumping. In de luchtvaart zet het 'uitvlaggen' door lagekostenfirma's de arbeidsvoorwaarden onder druk en Belgische callcenters vestigen zich net over de grens. Maar het meest in het oog springend is de forse toename van het aantal Indische contracten in de IT-sector. In 2012 waren 3.210 Indiërs met een Indisch contract aan de slag in de IT-sector. Op een totale sectorale tewerkstelling van 45.932 (cijfer 2014) bedienden komt dat overeen met 7% van de totale werkgelegenheid.

Uitbesteding en delocalisering

De Belgische IT-sector stond ooit garant voor werkzekerheid en stabiele contracten. Maar sinds de jaren '90 wordt informaticawerk uitbesteed ('outsourcing'), maar ook in toenemende mate gedelocaliseerd ('offshoring'). Ondertussen hebben heel wat Belgische bedrijven hun informaticadiensten uitbesteed aan externe partners. In toenemende mate worden diensten geleverd vanuit Polen, Bulgarije en Roemenië. Ook de offshoring naar Azië, vooral India, neemt gestaag toe.

Waar voorheen delocalisering gelinkt werd aan klantendiensten en routinematig werk, worden nu ook 'kerndiensten' als onderzoek en ontwikkeling en netwerkoperaties uitbesteed. Het gaat al lang niet enkel meer over databeheer of software-testing.

Permanente detachering

De delocalisering naar lageloonlanden gaat in de regel gepaard met kortstondige detachering. Ter voorbereiding worden buitenlandse werknemers 'uitgezonden' naar België. Belgische werknemers leiden dan ook vaak letterlijk hun Poolse of Indische opvolger op. Na vier tot zes maanden opleiding keren die IT'ers terug naar het thuisland om daar hun collega's op te leiden.

Nu zien we echter dat er meer permanente detachering ontstaat vanuit lageloonlanden, met name vanuit India. De nadruk ligt niet zozeer op een kortstondige kennisoverdracht, maar op lokale dienstverlening naar klanten. Als gevolg komen de arbeidsvoorwaarden in België onder druk te staan. Vooral de steile opmars van het Indisch contract valt op. Een sleutelmoment was de inwerkingtreding van een Belgisch-Indisch akkoord rond de coördinatie van de sociale zekerheid. Het is hier dat de deur voor sociale dumping via detachering naar België wijd werd opengezet.

Van lose-lose naar win-win

Indiërs die worden gedetacheerd, worden vaak tewerkgesteld aan lagere lonen en blijven tegelijkertijd uitgesloten van de Belgische sociale zekerheid. Hun sociaal statuut is inferieur aan dat van hun Belgische collega's.

De ABVV-bediendencentrale BBTK wil deze lose-lose-situatie ombuigen in een 'win-win'. Het Belgisch arbeidscontract moet de referentie blijven. Uiteindelijk is dat de beste oplossing voor iedereen. Daarom moet de maximale duur voor detachering in België worden beperkt tot zes maanden. En de sociale inspectie moet de middelen krijgen om de uitwassen op het terrein te gaan.

FRANK RIBBENS VAN IT-BEDRIJF TECH MAHINDRA

"Je kan tal van oplossingen bedenken, maar in essentie komt het erop neer dat ze die mensen veel te weinig moeten betalen, ook als ze in België komen werken. Daarmee duwen ze Belgische IT-jobs uit de markt. En met die lage lonen koop je geen kwaliteit, maar door de lage prijs speelt dat minder een rol. Maar het volstaat ook niet voor de Indiërs zelf om hier fatsoenlijk te kunnen leven. Het is sociale dumping van de zuiverste soort, puur om aandeelhouders van een bedrijf de kortetermijnwinst te gunnen die ze zoeken."



Hoeveel jobs moeten er nog verloren gaan in de transportsector?

In de transportsector gingen de voorbije jaren meer dan 6.000 jobs verloren. En toch rijden er niet minder vrachtwagens op onze wegen, integendeel. Veel Belgische transporteurs hebben een postbusbedrijf opgericht, vooral in Slovaakse, en verplichten Oost-Europese chauffeurs om maandenlang te werken en te leven in mensonwaardige omstandigheden.

Račianska 66, Hraničná 18, Pluhová 2 ... Het zegt je iets? Het zijn straatnamen in Bratislava, de hoofdstad van Slovaakse. Niet zomaar een paar adressen. Op deze drie plaatsen hebben tientallen Belgische transporteurs een postbusbedrijf. BTB doet al jaren onderzoek en geeft stevast alles door aan de inspectiediensten.

Račianska 66

In 2010 publiceerde BTB, de ABVV-transportvakbond, zijn eerste zwartboek over sociale dumping. In 2012 ging een BTB-team verder op zoek naar Belgische bedrijven in Slovaakse. De zwartboeken werden telkens overgemaakt aan de inspectiediensten, maar tot een paar weken geleden hoorden we er niets meer van. In 2012 stelden we vast dat heel wat Belgische transportbedrijven een (postbus)vestiging hadden op Račianska 66. BTB-voorzitter Frank Moreels: "Het is uitermate frustrerend dat we geen feedback kregen van de inspectiediensten op de talrijke meldingen van BTB.

Maar we zijn wel tevreden over de schwing die nu in het onderzoek komt."

Hraničná 18

Op dinsdag 14 maart werd een huiszoeking uitgevoerd bij drie Belgische transportbedrijven, in het kader van een onderzoek inzake sociale dumping. Van Dievel uit Mechelen, Rosantra uit Hamme en Maes uit Pervijze zouden samen zo'n zes tot zeven miljoen aan sociale bijdragen ontdoken hebben door de inzet van Oost-Europese chauffeurs via hun (postbus)bedrijven in Slovaakse. Toeval of niet, de Slovaakse bedrijfjes van de drie transporteurs huizen allen op hetzelfde adres: Hraničná 18 in Bratislava. Enkele zoekopdrachten op de website van het Slovaaks handelsregister (www.orser.sk) leveren hallucinante resultaten op. Frank Moreels: "Uit ons eigen onderzoek, in een paar uur tijd, blijkt dat zomaar eventjes tientallen firma's een constructie in Slovaakse hebben opgezet. Dit is onthutsend!

We hebben deze gegevens uiteraard ook overgemaakt aan staatssecretaris De Backer, bevoegd voor de strijd tegen sociale fraude. We hopen dat er vliegwerk gemaakt wordt van extra inspecties, zodat er een eerlijker concurrentie komt in de transportsector."

Pluhová 2

Het bedrijf SK Services, gevestigd in Pluhová 2 in Bratislava werd mee opgericht door Roland Peeters van de Belgische transportfirma PEETHULTRA. SK Services treedt op als consultant voor Belgische bedrijven bij de oprichting van (postbus)filialen. Op hetzelfde adres als SK Services zijn minstens twintig bedrijfjes gevestigd die we kunnen linken aan een Belgisch transportonderneming. Frank Moreels: "Een klein maar niet onbelangrijk detail is dat Roland Peeters al sinds jaar en dag beheerder en momenteel zelfs ondervoorzitter is bij FEBETRA, de Federatie van Belgische Transporteurs en Logistieke Dienstverleners."



IKEA geeft het slechte voorbeeld

BTB vestigde de voorbije maanden al de aandacht op de rol van opdrachtgevers. Zij gunnen transportopdrachten aan de oedkoopste bidder. Eén van de grootste opdrachtgevers die zo werkt, is IKEA. De Britse omroep BBC maakte een ontluisterende reportage over de werk- en leefomstandigheden van de chauffeurs die IKEA-spullen vervoeren doorheen Europa. Je vindt de reportage op bbc.co.uk/programmes/p04wxfgh. Emilian, een Roemeense chauffeur, voelt zich als een gevangene in zijn eigen truck, en werkt voor minder dan drie Britse pond per uur (ongeveer 3,50 euro). Deze reportage werd gemaakt in overleg met de International Transport Workers' Federation (ITF) in Londen, de koepel van transportvakbonden. Overleg met IKEA liep tot nu toe steeds vast, omdat IKEA bij hoog en laag blijft beweren dat er niets aan de hand is. "IKEA kan niet langer zijn ogen blijven sluiten", zo stelt BTB-voorzitter Frank Moreels. "Als er geen gevolg wordt gegeven aan onze oproep tot overleg, volgen er in april meer acties bij IKEA, in verschillende landen."



GREN SARBEID EN MOBIELE WERKNEMERS

Laat je goed informeren

Ben je aan de slag als grensarbeider? Of werk je als Europese of niet-Europese buitenlander in ons land? De regels zijn ingewikkeld en het is dus van belang je goed te informeren.

Het ABVV helpt je hiermee. Veel mobiele werknemers komen in België toe zonder hun rechten te kennen. Ze verlaten hun gezin en thuisland op zoek naar een beter leven en verdwalen in de wirwar van instellingen, complexe regelgeving en taalobstakels. Dit zorgt voor problemen op de werkvloer en voor een grotere kans op uitbuiting. De Euro-

pese regelgeving is immers vatbaar voor misbruik en omzeiling door malafide werkgevers, waardoor mobiele werknemers een risicogroep vormen.

Bovendien staat de informatie-uitwisseling tussen Europese instellingen nog niet op punt, wat enorme vertragingen creëert bij de uitbetaling en garantie van socialezekerheidsrechten voor mobiele werknemers.

Via een netwerk van gespecialiseerde dienstverlening voor grensarbeiders en mobiele werknemers in heel België, gecoördineerd vanuit het Fede-

raal ABVV, informeren we je graag over je rechten en plichten, ondersteunen we je bij vragen over werkloosheid en andere uitkeringen, belastingen en belastingbrieven, administratie, pensioenen en arbeidsrecht. Indien nodig verdedigen we je ook voor de rechtbank.

→ Voor meer info kan je terecht bij je beroepscentrale of in één van onze grensarbeiderssecretariaten waarvan je de contactgegevens vindt op www.abvv.be/grensarbeid.



Lees de zwartboeken van BTB

BTB publiceerde in 2010 en 2012 zwartboeken over sociale dumping. Interessante lectuur! Je vindt ze op:

- tinyurl.com/Zwartboek-sociale-dumping-2010
- tinyurl.com/Zwartboek-sociale-dumping-2012

ABVV-voorstellen tegen sociale dumping

Verscherp de wetgeving

- Verbeter de detachingsrichtlijn door de duur van de detachering/de periode waarvoor buitenlandse werknemers uitgezonden worden, tot 6 maanden te beperken. Verbied detachering binnen de interimsector. Verplicht bij detachering dat de loon- en arbeidsvoorwaarden gerespecteerd worden, ook die op bedrijfsniveau.
- Laat sociale zekerheidsbijdragen betalen op het loon van de gedetacheerde werknemers in het land waar ze werken, tegen het tarief van dat land, met teruggave van de bijdragen aan het land van herkomst via de nationale sociale-zekerheidsinstellingen die deze bijdragen innen.
- Omkader onderaanneming op Europees niveau. Beperk het aantal bedrijfjes in de onderaannemingsketen. Stel alle bedrijven in de onderaannemingsketen verantwoordelijk voor een correcte uitbetaling van lonen.

- Strijd op Europees niveau tegen de 'postbusbedrijven' (bedrijf met enkel een postadres om de regels te omzeilen). Controleer vooraf de economische activiteit die de onderneming uitoefent die werknemers naar het buitenland wil detacheren.
- Trek de voorgestelde richtlijn over eenmanszaken in. Dit voorstel houdt grote bijkomende risico's in op 'schijnzelfstandigheid', bemoeilijkt de strijd tegen 'postbusbedrijven' en zet aan om de sociale en fiscale regels te omzeilen.

Versterk de inspectiediensten

- Geef nationale inspectiediensten voldoende middelen en personeel zodat ze hun taken daadwerkelijk kunnen uitvoeren en kunnen toezien op de loon- en arbeidsvoorwaarden.
- Richt een Europees agentschap op voor

sociale inspectie, met voldoende middelen en personeel, om de inspectiediensten van de lidstaten doeltreffend te laten samenwerken.

- Bouw een 'kruispuntbank van de sociale zekerheid' op Europees niveau om de bestaande nationale databases van instellingen die in de lidstaten belast zijn met de naleving van sociale en fiscale werkgeversverplichtingen, met elkaar te verbinden. Meer bepaald om erop toe te zien dat de regularisaties die door een lidstaat worden gevraagd, wel degelijk worden nageleefd in het land van herkomst.
- Sluit samenwerkingsovereenkomsten tussen de sectoren en de inspectiediensten op Europees niveau om sociale dumping
- Tref directe, concrete en ontradende sancties tegen frauduleuze werkgevers.



STANDPUNT

Werkbaar werk: van de kruik, het water en de barst

Laat het ons misschien eens over werkbaar werk hebben. In twee van onze bedrijven – en niet de minste: Volvo Trucks en CNH – legden de werknemers het werk (langdurig) neer om gelijklopende redenen:

- Zeer hoge werkdruk;
- Verouderd materieel;
- Slechte interne werkcommunicatie;
- Een directie die de signalen van de vloer via de vakbonden negeert.

Dan gaat de kruik zolang te water tot ze barst. Dat is wat gebeurde, met alle gevolgen van dien. Zo erg dat, als er een akkoord is, ook de vakbonden alle moeite van de wereld hebben om de werknemers te overtuigen. Omdat de arbeiders de directie niet meer vertrouwen.

Volvo en CNH zijn niet de enige. Uit de 'Werkbaarheidsmonitor' van de Stichting

Innovatie & Arbeid blijkt dat in 2016 de werkbaarheidsgraad 51% bedroeg. Daarmee is het aandeel werknemers met een werkbare job in Vlaanderen gedaald ten opzichte van 2013, toen bedroeg de werkbaarheidsgraad nog 54,6%. Anders gezegd: amper de helft van de Vlamingen heeft een werkbare job. Die terugval heeft vooral te maken met werkstress. 34,2% van de werknemers bevindt zich door psychische vermoeidheid in een problematische situatie (+5% tegenover 2013), waardoor men ook op gebied van motivatie en werkbetrokkenheid een negatieve tendens optekent.

Dat is om verschillende redenen nefast.

- Jobkwaliteit is van groot belang om langer aan de slag te kunnen blijven. Van de werkende 40-plussers met een werkbare job acht 78,7% het haalbaar tot het pensioen door te gaan. Hoe proble-

matischer het werk, hoe sterker dat aandeel daalt (tot 17,7%).

- Overbelasting, gebrek aan autonomie en een slecht sociaal klimaat op het werk zijn belangrijke aspecten van slechte werkomstandigheden. Een recente studie toonde nochtans nogmaals hoe belangrijk een goed sociaal klimaat is voor de gezondheid van werknemers. Dit heeft op zijn beurt gevolgen voor de identificatie van de werknemers met hun team, hun job, hun bedrijf. Het is een oude wijsheid dat tevreden werknemers ook productieve(re) werknemers zijn.

In onze eisenbundels komt werkbaar werk aan bod. Natuurlijk maken extra verlofdagen het werk niet werkbaarder. Maar soms misschien wel draaglijker. Daarom zullen ook de patronen met alternatieven moeten komen. Het mantra dat werkbaar werk geld kost, gaat niet langer op. Volvo Trucks en

CNH tonen aan dat onwerkbaar werk ook geld kost: van gedemotiveerde arbeiders tot het werk dat neergelegd wordt omdat het niet meer gaat.

Laat het ons dus zeker over werkbaar werk hebben. Want als het al ondraaglijk wordt in sterke bedrijven met sterke delegaties, hoe moet het dan elders zijn.



Herwig Jorissen
Voorzitter

■ STAKING VOLVO TRUCKS

“Alles moet steeds sneller en beter. Op den duur is dat niet meer werkbaar”

Op Volvo Trucks werd van 14 tot 17 maart gestaakt. De arbeiders zagen geen andere uitweg meer om iets te doen aan de hoge werkdruk. Toch hoefde het niet zover te komen. De vakbonden trokken vaak genoeg aan de alarmbel. Maar als de directie jarenlang de terechte verzuchtingen van de werknemers naast zich neerlegt, dan blijven er nog weinig andere opties over.

Volgens ABVV-Metaal-hoofdafgevaardigde Johan Thandt hebben de arbeiders al heel lang met een aantal specifieke problemen te kampen. “Eerst en vooral is er de torenhoge werkdruk. Alles wordt zeer strikt getimed, tot op de seconde. Over de jaren heen moest er steeds meer geproduceerd worden met steeds minder mensen. Op den duur is dat niet meer houdbaar. Daarnaast is er de slechte verloopregeling. Als mensen voortdurend te horen krijgen – vaak slechts enkele dagen op voorhand – dat ze hun aangevraagd verlof niet kunnen opnemen, dan is er een probleem. Ook ons rollend materieel is compleet verouderd en aftands. Dat is onverantwoord.” Nochtans waren deze problemen gekend bij de directie en werden ze meermaals aangekaart tijdens het sociaal overleg op het bedrijf. “Nog geen drie weken voor de staking uitbrak, hebben we ons beklag gedaan bij de werkgever, maar dat viel telkens in dovenmansoren”, aldus nog Johan.

Ook volgens gewestelijk secretaris Jo De Mey, die de onderhandelingen voerde, kennen de huidige problemen een lange voorgeschiede-

nis: “Er zijn de afgelopen jaren veel frustraties gegroeid. Die signalen werden niet opgepikt door de directie. Sinds een aantal Franse managers aan het roer staan van de Gentse site, geraakte de typische Zweedse overlegcultuur ondergesneeuwd. Alles werd eenzijdig van bovenaf opgelegd, zonder deftige communicatie en zonder rekening te houden met de realiteit op de vloer.”

Provinciaal secretaris Patrick Mertens legt de vinger op de wonde. Hij verwijst naar de groeipijnen van een bedrijf dat in recordtempo groeit. “Sinds drie jaar zit de Europese logistiek volledig in Gent geconcentreerd. De hele fabriek moest geheroriënteerd worden om te kunnen evolueren naar een echte volume-fabriek, die zoveel mogelijk vrachtwagens produceert. Op slechts enkele jaren tijd is het bedrijf drastisch veranderd. Maar op vlak van communicatie zijn er veel fouten gemaakt. De mensen die in de hiërarchie boven de arbeiders staan hebben onvoldoende instructies gekregen om alles in goede banen te leiden. Teamleaders waren niet in staat om incidenten op de vloer op te vangen. Hogere leidinggevenden kwamen (vaak onbewust) heel arrogant over in hun communicatie, alles werd van bovenaf opgelegd. Dat is typisch voor grote bedrijven. Volvo had beter moeten nadenken over hoe je iedereen meekrijgt in zo'n nieuw verhaal.”

De afgelopen jaren werden dus steeds meer vrachtwagens geproduceerd. Hoewel dat

uiteraard een goede zaak is, werd het menselijke aspect uit het oog verloren. “Om de zoveel tijd past men op de productielijnen zogenaamde efficiëntie-oefeningen toe”, legt Johan uit. “Als we meer camions maakten, dan kwamen er mensen bij. Maar het aantal vrachtwagens steeg in verhouding sneller dan de aanwervingen. In de praktijk werd er dus steeds meer geproduceerd met minder mensen. Als je dat blijft doen, dan wordt het natuurlijk onwerkbaar.” Jo De Mey knikt en vult aan: “de nieuwe werknemers zijn ook onvoldoende opgeleid om aan de complexe lijnen te werken. Elke vrachtwagen die gemaakt wordt, is anders dan de vorige, er zijn heel veel varianten. Dat maakt het werk er niet eenvoudiger op. We stellen vast dat veel mensen uitvallen. Zij worden dan vervangen door mensen die ook onvoldoende zijn opgeleid en zo creëer je een vicieuze cirkel.”

Uiteraard is het niet allemaal kommer en kwel. Zo werd er de afgelopen jaren heel veel geïnvesteerd in ergonomie, vertelt Patrick. Maar hij voegt eraan toe: “werkbaar werk is meer dan ergonomie alleen. Ook het werktempo is doorslaggevend, zeker voor oudere werknemers.”

Desondanks is Volvo Trucks een positief verhaal. Een verhaal van economische groei en belangrijke tewerkstelling. Maar het eenzijdig opleggen van grote veranderingen en het uitsluitend oog hebben voor efficiëntie – steeds meer, beter, sneller – zonder rekening te houden met de werkbaarheid voor werk-

nemers is uiteindelijk onhoudbaar. Als met de bekommernissen van de arbeiders onvoldoende rekening wordt gehouden, als het sociaal overleg niet gerespecteerd wordt en als frustraties jarenlang smeulen, dan krijg je een escalatie. Een escalatie waar niemand baat bij heeft, noch werknemers, noch werkgever.

Uiteindelijk werd op vrijdag 17 maart, na drie lange dagen onderhandelen, een akkoord bereikt. De vorige voorstellen van de directie werden telkens met een duidelijke meerderheid naar de prullenmand verwezen. Dit illustreert hoe diep het ongenoegen geworteld zit. Het akkoord bevat een aantal positieve elementen. Zo wordt de lijnsnelheid op 90 procent gebracht. Er zullen ook extra mensen worden aangeworven, waardoor de werkdruk iets daalt en de arbeiders hun geplande verlof kunnen opnemen. Er worden tot slot investeringen voorzien in rollend materieel.

Maar het werk is nog niet af, zo beseft Johan. “Als vakbond zullen we alles goed moeten opvolgen en voortdurend de vinger aan de pols houden. Er moet nog veel gebeuren opdat de werkdruk op lange termijn op een aanvaardbaar niveau blijft. Vergeet ook niet dat 43 procent van de arbeiders tégen het akkoord heeft gestemd. Het is belangrijk dat we iedereen meekrijgen. Daar moeten we werk van maken. Ik heb wel de indruk dat het sociaal overleg voor een stuk in ere hersteld is. En dat er in de toekomst meer rekening zal worden gehouden met onze bekommernissen.”

Ook CNH Industrial staakt voor werkbaar werk

Werkbaar werk verhit nu ook de gemoederen bij CNH Industrial in Antwerpen. De werknemers in de afdeling logistiek staken er sinds 20 maart. Op het moment van schrijven is er nog geen sprake van een oplossing, integendeel.

De oorzaken moeten vooral gezocht worden in de hoge werkdruk. Volgens ABVV-Metaal-hoofddelegee Steve Temmerman slepen de problemen al meer dan een jaar aan. “Op de afdeling logistiek loopt alles in het honderd.

Dringende leveringen komen niet tijdig aan, waardoor de werknemers voortdurend alles moeten rechtekken. Het is constant vechten om alle onderdelen tijdig naar de lijn te krijgen. Er zijn ook veel ergonomische klachten en er wordt gewerkt met verouderd materiaal.”

Door de problemen in de logistiek ondervindt de assemblage zelf ook regelmatig moeilijkheden. “Er zijn vaak ontbrekende onderdelen in de tractoren die worden

geproduceerd. Ook dat maakt het werk er niet werkbaarder op, want het moet achteraf altijd worden opgelost.”

Pogingen van de directie om een oplossing te vinden hebben nergens toe geleid. “Ze doen exact dezelfde loze beloften als een jaar geleden waarvan toen niets is terechtgekomen. Het vertrouwen is compleet zoek”, aldus Steve. Bovendien gooit de directie olie op het vuur. Werknemers worden afgedreigd en persoonlijk

aangepakt. Pogingen om werkwilligen in te schakelen zijn mislukt, omdat de arbeiders solidair zijn met hun collega's. “Er werd dan maar geprobeerd bedienden aan het werk te zetten in de logistiek! Maar dat hebben wij niet toegelaten.”

Door de arrogantie van de directie is de situatie geëscaleerd. De staking is uitgebreid naar de productieafdeling en er werd een stakerspiket opgezet. Maar liefst twee derde van de arbeiders steunt de staking.


 STANDPUNT

Sectoronderhandelingen nu écht aan de gang

Op het ogenblik waarop we deze regels schrijven lijkt het erop dat de begrotingscontrole een muis gebaard heeft. Op het eerste zicht wordt er inderdaad niet zwaar gesnoeid in de sociale zekerheid. De regering heeft waarschijnlijk toch nog een verrassing in petto: er zou overeen gekomen zijn om werkgevers én werknemers te sanctioneren in het kader van de activering van zieke werknemers.

Alsof ziek zijn op zich al geen voldoende sanctie is voor werknemers. Zij moeten er ook nog eens voor gestraft worden. Het opstellen van de begroting 2018 later dit jaar wordt een ander paar mouwen, zeker als de regering streeft naar een begrotingsevenwicht. Afhankelijk van de bronnen spreekt men van 4 tot 8 miljard. *Fasten your seat belts!*

Ondertussen gingen in de sectoren de onderhandelingen over nieuwe cao's voor 2017-2018 echt van start.

Social profit

De social profit is een buitenbeentje in het sociaal overleg. Er wordt immers onderhandeld over een meerjarenakkoord op diverse niveaus: federaal, maar ook de regio's en gemeenschappen. Op 21 maart kwam de social profit daarvoor massaal op straat. De werknemers eisen erkenning voor hun inzet, elke dag van het jaar. Erkenning via degelijke verloning en extra personeel zodat zij verder optimaal kunnen instaan voor verzorgingstaken. De federale regering zou tijdens de begrotingscontrole 15 miljoen euro hebben vrijgemaakt. Dat is totaal ontoereikend. Dit is een kaakslag voor de honderdduizenden werknemers in de social profit!

Koopkracht en meer en werkbaar werk

In alle andere sectoren zijn de eisenbundels ondertussen opgesteld en meestal ook al toegelicht aan de werkgevers. In al onze eisenbundels staat verhoging van de brutolonen voorop. Maar ook aan de kwaliteit van het werk wordt de nodige aandacht besteed. Tegenover het door de werkgever vooropgestelde 'wendbaar' werk, stellen wij 'werkbaar' werk. Werkbaar werk dat werknemers zekerheid van werk biedt met ruimte voor een goed privé-, sociaal en cultureel leven. Daartoe moet de flexibiliteit aan banden worden gelegd en verdienen de werknemers contracten van onbepaalde duur. Recente acties bij Delhaize tonen aan dat werknemers het zogenaamd 'wendbaar' werk, met meer flexibiliteit en minder mensen, niet langer pikken.

Dat werkgevers het overleg niet op dezelfde manier zien, verbaast niemand. De inkt van de interprofessionele cao over de loonnorm van 1,1% is nog niet droog, of wij moeten al vaststellen dat in bepaalde sectoren werkgeversfederaties niet echt van plan zijn deze loonnorm volledig in te vullen, of er andere zaken mee willen doen dan het verhogen van de brutolonen.

Ook op vlak van flexibiliteit kent de verbeelding van werkgevers geen grenzen. Laat ons ervan uitgaan dat de soms arrogante houding van bepaalde werkgeversfederaties in de sectoronderhandelingen kenmerkend is voor de spreekwoordelijke start hiervan. En dat ze tijdens de loop van het overleg tot inkeer komen. Anders moeten wij hen dat op een andere manier dan rond de tafel duidelijk maken.

Volg daarom vanaf nu het verloop van de sectoronderhandelingen op www.bbtkt.org/sectoronderhandelingen. Je hebt er alle belang bij.

Samen sterk!



Myriam Delmée
Ondervoorzitter BBTK

Erwin De Deyn
Voorzitter BBTK

17.000 stemmen om een sociaal akkoord te eisen

Op 21 maart jl. zijn de werknemers van de Social Profit massaal naar Brussel afgezakt om hun ongenoegen te uiten. Ze eisen een sociaal akkoord en dat de regeringen hiervoor de nodige middelen zouden toekennen. Rond de onderhandelingstafel gaan zitten is één ding, maar dan moet er ook nog over iets te onderhandelen vallen... Het personeel van de sector eist al lang een verbetering van de arbeidsvoorwaarden: méér jobs, méér koopkracht en een kwaliteitsvolle baan en dito leven. Dit zal niet gebeuren met een lege enveloppe!



■ WERKNEMERS DELHAIZE ZIJN HET BEU

Eén maand om tot oplossingen te komen

Al maanden klagen de werknemers van Delhaize aan dat ze sinds de invoering van het laatste herstructureringsplan met almaar meer werkingsproblemen kampen en dat hun arbeidsvoorwaarden erop achteruitgaan. Binnen een maand moeten er oplossingen voorliggen.

Ondanks verschillende oproepen van de vakbonden had de directie tot nog toe haast niets ondernomen. Na enkele dagen van spontane stakingsacties leidden nieuwe gesprekken met de directie toch tot een mogelijke uitweg. De bestuurders hebben een maand de tijd om de situatie binnen elke winkel te analyseren en concrete oplossingen voor te stellen. Er zal op lokaal vlak ook met de vakbondsafvaardigingen worden gepraat om de behoeften inzake jobs te bepalen. Op te volgen dus.

Werknemers de dupe

De afgelopen jaren hadden de werknemers van Delhaize het zwaar te verduren. Het transformatieplan van de directie van juni 2014 had behoorlijk wat gevolgen: 1.800 jobs geschrapt, tien winkels gingen dicht en de overblijvende winkels 'gereorganiseerd' (waaronder de dwingende maatregel om het met zowat twintig procent minder personeel te doen).

Dat leidde tot chaos in de organisatie, te hoge werklast, een schrijnend personeelstekort, onhaalbare doelstellingen... Het is duidelijk dat het nieuwe, door het management

opgelegde model in de praktijk niet werkt en daar zijn de werknemers de dupe van.

In de winkels is de situatie dramatisch. Zo zijn er de vele opeenvolgende, onzekere contracten voor zogenaamde 'basisfuncties'. Liever dan het personeel met een contract van onbepaalde duur tewerk te stellen, kiest de directie gretig voor een waaier aan andere contracten – bepaalde duur, studenten – om taken zoals onder andere het aanvullen van rekken te laten uitvoeren. Die losse contracten (die zorgen voor personeelsverloop, desorganisatie en werkonzekerheid en tegelijk geven van een manifest gebrek aan belangstelling vanwege het management voor de vakkennis van het basispersoneel) bieden geen afdoende oplossing voor het personeelstekort.

Stakingen, onderhandelingen, oplossingen in zicht?

De werknemers kunnen hun job niet meer sereen uitvoeren en eisen een degelijke, structurele oplossing. Midden maart hebben ze trouwens enkele dagen staking gevoerd in Vlaanderen, Brussel en Wallonië: een zoveelste wanhoopskreet. Naar aanleiding van die ac-

ties onderhandelden directie en vakbonden op dinsdag 21 maart tot er een ontwerptekst voor akkoord met mogelijke verbeteringen uit de bus kwam. Dit komt in hoofdzaak neer op de aanwerving van het zogenaamde 'basispersoneel' voor onbepaalde duur, vervangingscontracten (om zieke personeelsleden op te vangen), opleiding en organisatie van de polyvalentie. De directie gaf toe dat er op het terrein, per verkooppunt, aanpassingen mogelijk waren. Ze verklaarde zich ook bereid tot gesprekken op lokaal vlak om de situatie te analyseren (op vlak van personeelsbezetting, werklast, enzovoort) en om per winkel concrete oplossingen te vinden.

Het tekstvoorstel moet nu door de werknemers goedgekeurd worden. Binnen een maand staat een nieuwe vergadering gepland om de vooruitgang op lokaal vlak te bespreken. De sociale dialoog mag dan wel gezorgd hebben voor enkele stappen vooruit, toch blijven we uitermate waakzaam.

Het verdict volgt binnen een maand: we verwachten dat de woorden op papier opgevolgd worden door daden.

24/3: De BBTK voerde actie tegen sociale dumping aan het ICT-bedrijf Tech Mahindra. Meer foto's vind je op de Flickr-account van de BBTK.



IT & SOCIAL DUMPING

5 verrassende kantjes van sociale dumping in België

Sociale dumping is een gangbare praktijk in de transport- en bouwsector. Er is echter nog een andere activiteitstak waar verhoudingsgewijs veel gedetacheerde werknemers in België actief zijn: de informaticasector. Indiërs spannen er de kroon, ver vóór werknemers uit andere Europese landen. Tijd om dit vrij onbekende fenomeen eens uit te spitten.



01 7% van de IT'ers in België zijn Indiërs

In de IT-sector in België werkten meer dan 45.932 mensen in 2014. Daarbij waren er 3.213 Indiërs. Volgens het akkoord tussen India en België dat detachering van werknemers mogelijk maakt, kunnen die voor een periode van 5 jaar gedetacheerd worden, terwijl dat voor werknemers uit Europese landen maar 2 jaar is!



02 x4 op 10 jaar tijd

Tussen 2007 en 2016 is het aantal contracten van gedetacheerde Indische werknemers gestegen van 1.214 tot 4.462, een toename van meer dan 300% op minder dan 10 jaar. Almaar meer bedrijven uit de telecom, de IT-consultancy en zelfs de openbare diensten kiezen voor gedetacheerde werknemers en outsourcing om hun IT-dienst geheel of gedeeltelijk te beheren.



03 -30% op de loonkost

Het totale jaarloon van de gemiddelde IT'er in België bedraagt 49.510 euro. Voor een gedetacheerde Indische werknemer is dat slechts 39.422 euro. Dat komt nét overeen met het minimumloon in de sector, maar ligt ver verwijderd van waar de andere werknemers recht op hebben! Bedrijven die werken met gedetacheerde werknemers betalen ook de sociale bijdragen verder in India, waar ze 12% bedragen, wat maar liefst 15% minder is dan in België.



04 ... en minder sociale bescherming

Bovendien hebben gedetacheerde werknemers ook niet dezelfde sociale rechten als hun Belgische collega's: ze kunnen zich niet door een vakbond laten vertegenwoordigen, krijgen geen sociale uitkeringen,... omdat ze blijven afhankelijk van de Indische sociale zekerheid.



05 26 miljoen minder voor de Belgische sociale zekerheid

De sociale dumping die door dit systeem van detachering ontstaat, berokkent de Belgische sociale zekerheid flink wat nadeel. Zo zou ons stelsel, volgens ramingen, in 2014 voor de IT-sector alleen al zo'n 26.388.268 euros mislopen.



In zijn strijd tegen sociale dumping in de IT-sector eist de BBTK:

De maximale duur van de detachering tussen India en België moet beperkt worden tot 6 maanden.

Alle IT-werknemers moeten worden tewerkgesteld aan de in België geldende collectieve arbeidsvoorwaarden.

De werknemersvertegenwoordigers moeten inspraak krijgen in het gebruik van detachering.

Een evaluatie van de manier waarop de werkvergunningen worden toegekend voor hoogopgeleide buitenlandse werknemers dringt zich op.

De Belgische sociale inspectie moet voldoende aandacht schenken aan deze problematiek.

snelnieuws

Fujitsu – Op 16 maart deed het IT-bedrijf een aankondiging van collectief ontslag. Hierbij werden de in België geldende regels rond sociaal overleg, de wet-Renault, compleet genegeerd. De lokale directeur voerde dan maar op eigen houtje de individuele ontslagen door. Aanwezige vakbondssecretarissen klaagden dit uiteraard fors aan en legden meteen de nodige klachten neer. De BBTK zal erop toezien dat de wetgeving én de werknemers gerespecteerd worden.

Axalta Coatings – Op 24 maart voerden werknemers van het verfbedrijf Axalta Coatings actie voor de ingang in Mechelen. Daarmee protesteren ze tegen de stelselmatige afbouw van tewerkstelling in hun vestiging. De directie doet alles om hierbij de procedure-Renault te ontlopen. Bij de laatste onderhandelingen was zelfs sprake van het eenzijdig opzeggen van alle cao's en arbeidsvoorwaarden van de werknemers. De actie toont aan dat het personeel er genoeg van heeft. Wordt vervolgd!

Mondelez – Op 27 maart ging een staking door in verschillende vestigingen van de voedingsgigant. Zowel in Herentals, Mechelen als Temploux gingen de deuren dicht uit protest tegen de blinde besparingspolitiek van het bedrijf. Opmerkelijk: het kaderde in een internationale actieweek, die tot in Nieuw-Zeeland werd gevolgd.

Casino van Chaudfontaine – Op 20 maart voerde BBTK Luik een actie aan het casino nadat de directie het verzoeningsbureau met slaande deuren had verlaten. Een rampzalig sociaal klimaat, niet-nageleefde arbeidswetgeving en minimum lonen ... De situatie was enorm gespannen, zeker gezien de houding van de directie. Twee dagen later kwam na onderhandelingen toch een akkoord in zicht dat eerstdaags bekrachtigd zou moeten worden. Geoffrey Broux, bestendig secretaris van de sector, dankt de werknemers: "Dankzij hun mobilisering en solidariteit werd de situatie ontmijsd."

ABVV HORVAL werkt de krachtlijnen voor de eisenbundel van de Handel in Voedingswaren uit



Op 21 maart 2017 kwam de Sectorcommissie van de Handel in Voedingswaren samen om de op komst zijnde onderhandelingen voor te bereiden. Deze sector is geen kleine sector. Hij telt ongeveer 40.000 werknemers en is bijzonder stabiel qua werkgelegenheid. De sector van de Handel in Voedingswaren is voornamelijk gekend door zijn distributiecentra: Colruyt, Delhaize, Aldi, Renmans, Match, enz.. Maar het is ook de sector die onder andere samenwerkt met de slaggers, de groot- of kleinhandel van producten uit de voedingsnijverheid, landbouw, tuinbouw, veeteelt, jacht en visvangst.

De vertrekbasis

In een eerste fase heeft de Sectorcommissie een evaluatie gemaakt van de onderhandelingen in het kader van het akkoord 2015-2016. De commissie stelde daarbij vast dat het in de bedrijven zeer moeilijk was om extra voordelen te verkrijgen.

Op basis van deze vaststellingen heeft de Sectorcommissie haar onderhandelaars een mandaat gegeven om de enveloppe van 1,1%

loonmarge volledig te benutten. Er werd uitdrukkelijk gevraagd om bruto-voordelen te onderhandelen. De rechtse regering die momenteel de scepter zwaait op federaal niveau, valt onze sociale zekerheidsrechten en onze sociale bescherming immers al genoeg aan. Reden te meer opdat wij op onze beurt onze sociale zekerheid zeker niet extra mogen laten ondergraven.

Onze eisenbundel omvat vier grote pijlers

- 1) Koopkracht
- 2) Kwalitatieve pijler m.b.t.
 - a. bestaansonzekerheid
 - b. vorming van de werknemers
 - c. werknemers met een handicap
- 3) Sociaal overleg
 - a. Syndicale vertegenwoordiging
 - b. Syndicale vorming
- 4) Eindeloopbaan

→ **Het mandaat voor de pijler koopkracht is heel duidelijk.** Het sectorakkoord moet de marge van 1,1% uitputten voor de sector en voor elke onderneming/werknemer. Er

moeten ook onderhandelingsmodaliteiten voorzien worden op bedrijfsniveau.

→ De kwalitatieve pijler bevat verschillende luiken:

een luik bestaansonzekerheid, een luik rond vorming van de werknemers en het tewerkstellen van werknemers met een handicap. Het luik bestaansonzekerheid omvat de omkadering van studentenarbeid, de beperking van het gebruik van deeltijdse arbeid, de controle op uitzendarbeid en de reeks 'gruwelijkheden' van de regering (flexibiliteit, loopbaan sparen, schenking van verlofdagen,...).

→ De derde pijler betreft het sociaal overleg.

Werknemers worden niet beschermd in de bedrijven als er geen deleges zijn in alle ploegen. Vandaag, met de almaar toenemende flexibiliteit en het toenemende nacht- en weekendwerk, wordt niet meer aan deze voorwaarden voldaan. Daarom eisen we een verhoging van het aantal mandaten. Maar er kunnen geen goede deleges zijn als ze niet actief en permanent gevormd worden. Daarom moet het aantal vormingsdagen voor de deleges eveneens opgetrokken worden.

→ **De laatste pijler gaat over eindeloopbaan.** ABVV HORVAL heeft voor de onderhandelingen de 'arbeidsduurvermindering tot 4/5de voor de werknemers van 58 jaar en ouder' opgenomen als punt. Dat is een ambitieuze eis, maar tal van werknemers achten dit een absolute noodzaak!

We zullen jullie uiteraard op de hoogte houden van de verdere afwikkeling van onze (en jullie) onderhandelingen.



■ PC 118.03 EN PC 119

Syndicale premie Bakkerijen en Handel in Voedingswaren

Geautomatiseerde betaling

Het ABVV stort de syndicale premie op je bankrekening indien je voldoet aan de 4 volgende voorwaarden:

1. je hebt vorig jaar een syndicale premie van de sector ontvangen;
2. je bent in orde met je bijdragen gedurende de referentieperiode;
3. je was in de sector tewerkgesteld tijdens de referentieperiode;
4. je bankrekeningnummer is bekend in ons betalingsstelsel.

Indien je een nieuw rekeningnummer hebt, gelieve dit dan onmiddellijk door te geven aan je plaatselijke ABVV HORVAL afdeling!

Handel in Voedingswaren (PC 119)

- Aansluiting: Je moet sinds uiterlijk 30 september 2015 lid zijn en in orde zijn met je bijdragen op het ogenblik van de betaling. Zo niet dan volgt een betaling pro rata.
- Referentieperiode van betaling: 1 oktober 2015 tot 30 september 2016.
- Maximumpremie voor actieve leden: 135 euro.
- Elke maand van tewerkstelling geeft recht op 1/12de van de syndicale premie.

- Maximumpremie voor volledig werklozen: 52,32 euro (voor het jaar van werkloosheid en het daaropvolgende jaar).
- Kortere periodes van volledige werkloosheid geven pro rata recht op de premie.
- De geautomatiseerde betaling van de syndicale premie gebeurt op 1 april 2017.

Indien je niet voldoet aan de voorwaarden voor automatische betaling, dan ontvang je een attest van het Sociaal Fonds. Met dit attest stap je naar jouw syndicaal afgevaardigde of naar je plaatselijke afdeling van ABVV HORVAL. Om van de premie 'volledige werkloze' te kunnen genieten moet je een attest aanvragen bij je gewestelijke afdeling.

Bakkerijen (PC 118.03)

- Aansluiting: Je moet voor 1 juli 2015 lid zijn geworden en in orde zijn met je bijdragen op het ogenblik van de betaling.
- Referentieperiode van betaling: 1 juli 2015 tot 30 juni 2016.
- Maximumpremie voor actieve leden: 135 euro.
- Elke maand van tewerkstelling geeft recht op 1/12de van de syndicale premie.
- Maximumpremie voor volledige werklozen: 81 euro (voor het jaar van werkloosheid en de 4 daarop volgende referentieperiodes).
- Kortere periodes van volledige werkloosheid geven pro

rata recht op de premie.

- Maximumpremie voor bruggepensioneerden 89 euro.
- Maximumpremie voor langdurige zieken of arbeiders in voltijds tijdscrediet: eerste 12 maanden worden gelijkgesteld met effectieve prestaties. Vervolgens hebben deze arbeiders recht op de premie 'volledige werklozen' (maximum 81 euro) gedurende 3 referentieperiodes.
- De geautomatiseerde betaling van de syndicale premie gebeurt op 1 april 2017.

Indien je niet hebt voldaan aan de voorwaarden voor automatische betaling, dan ontvang je een attest van het Sociaal Fonds. Met dit attest stap je naar jouw syndicaal afgevaardigde of naar je plaatselijke afdeling van ABVV HORVAL. Om van de premie 'volledige werkloze' te kunnen genieten moet je een attest aanvragen bij je gewestelijke afdeling.

Gelieve aan je afdeling expliciet mee te delen wanneer je deeltijds of in overbruggingsploegen bent tewerkgesteld, wanneer je geniet van het tijdscrediet (1/5de, 1/2de of voltijds) of met brugpensioen bent gegaan in de loop van de referentieperiode.

Voor een vlotte en snelle betaling verzoeken wij je jouw rekeningnummer te vermelden op het formulier dat je van het Sociaal Fonds ontvangt.



Wat doet de regering met mijn pensioen?

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 infomomenten die in de provincie Antwerpen georganiseerd worden door de socialistische beweging. Federaal parlementslid Monica De Coninck (sp.a) licht de regeringsplannen kritisch door en schuift socialistische alternatieven naar voor.

Iedereen is welkom, jong én minder 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

VIER WERK
VANAF 13u30 GRATIS OPTREDENS
VRIENDEN VAN OSCAR
TWO FAMILIAR SOCIÉTÉ ANONYME MERDAN TAPLAK
KINDERANIMATIE
"BOUW JE EIGEN STAD"
DRAAIMOLEN
KINDERGRIME
VERTEL CARAVAN
MAANDAG 1 MEI 2017 GROTE MARKT ANTWERPEN

1 MEI 2017
VIERWERK
VEEMARKT * MECHIELEN
13:30 SPEECHES
Paul Callewaert, Miranda Uytens & Caroline Gemser
14:00 OPTOCHT
GRATIS 15:00 OPTREDEN VAN
NITE SPIRIT
VERSCHILLENDE EET- EN DRANKKRAAMPJES, MAAR OOK EEN SPRINGKASTEEL & DRAAIMOLEN
De VoorZorg sp.a ABVV Socialistisch Fonds A. Spinoy vzw

ABVV-METAAL PRESENTEERT
VOOR AVOND
VRIJDAG 28 APRIL 2017
DEUREN 20.30 U INKOM €5 VVK
22.00 u FON EN DIE VAN ONS
23.30 u DJ WARD
BONDSEBLOUW: OMMEGANCKSTRAAT 47/49, ANTWERPEN
INFO OP 03 220 66 13 / ANTWERPEN@ABVVMETAAL.BE OF VIA UW ABVV-AFGEVAARDIGDE
ABVV ABVV ABVV ABVV delta lloyd P&V

Info kantoren

Kantoor Westerlo
Nieuw adres vanaf 1 april
Het ABVV-kantoor van Westerlo verhuist van de Nieuwstraat 89 naar Tongerlodorp 34 bus 36 in 2260 Tongerlo (zijkant van het centrum voor thuisverpleging). Het telefoonnummer blijft 014 54 42 84.
Vanaf 1 april 2017 verwelkomen we je er graag voor verdere dienstverlening op maandag, woensdag en vrijdag van 9 uur tot 12.30 uur.

Kantoor Kruikeke
Gesloten op 27 april
In de week van 24 tot en met 28 april is het kantoor van De Voorzorg in de Bazelstraat in Kruikeke gesloten wegens renovatiewerken. Hierdoor is ook het ABVV-loket gesloten op donderdag 27 april. Leden kunnen terecht in het ABVV Dienstencentrum in Hoboken.

Daguitstap Hasselt - 18 mei 2017

ABVV Senioren regio Antwerpen

Met bezoek aan de Japanse tuin en het vernieuwde Jenevermuseum

Programma
8.45u: Vertrek met bus aan Van Stralenstraat, Antwerpen, kant Koninklijk Atheneum
10.15u: Geleid bezoek in de Japanse tuin
12.30u: Middagmaal in het Borrelhuisje
15.15u: Geleid bezoek en degustatie in het vernieuwde jenevermuseum
16.45u: Vrije tijd in het centrum van Hasselt
18u: Terugkeer naar Antwerpen

Wanneer? Donderdag 18 mei 2017
Prijs? 42 euro per persoon. In de prijs is inbegrepen:

busrit, toegang en gidsen voor de Japanse tuin en het jenevermuseum, driegangen lunch (dranken apart te betalen).

Info en inschrijvingen? Adviespunt, Ommeganckstraat 35, 1ste verdieping, 2018 Antwerpen, 03 220 66 13, adviespunt.antwerpen@abvv.be

Betalen kan bij Adviespunt enkel met Bancontact of via overschrijving op het rekeningnummer BE20 1325 2019 3156.



Info voor werkzoekenden

Donderdag 13 april van 13.30u 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.

Donderdag 20 april of 8 mei van 13.30u 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.

Woensdag 10 mei van 13.30u tot 16.30u
Infosessie MET PENSIOEN

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

Donderdag 18 mei van 13.30 tot 16.30u
Infosessie DEELTIJDS WERKEN

Een deeltijds contract ondertekenen? Of toch liever voltijds werken? Wij informeren je over het statuut behoud van rechten, over de inkomensgarantie-uitkering, over je rechten en plichten en over alle papieren die je moet invullen.

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 passende vacatures. 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 21 april, maar dit betekent niet dat je automatisch kan deelnemen. We bellen jou op.

Van maandag 12 juni tot donderdag 22 juni
8 voormiddagen van 9 tot 12u - Cursus SOLLICITATIETRAINING

Ben je op zoek naar werk, maar vind je solliciteren moeilijk? In deze training leer je vacatures zoeken, cv en motivatiebrief opstellen en je goed voorbereiden op een sollicitatiegesprek. Inschrijven kan tot 24 mei, maar betekent niet automatisch dat je 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 31-03-2017

Naam _____

Voornaam _____

Straat _____ Nr. _____ Bus _____

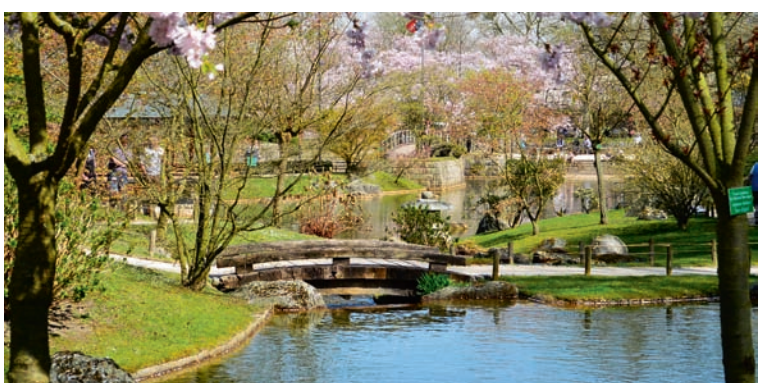
Postnummer _____ Woonplaats _____

Tel of GSM _____

E-mail _____

- Ik schrijf me in voor de infosessie **Werkloos, wat nu?** op 13-4-2017
- Ik schrijf me in voor de infosessie **Digi-info** op 20-4-2017 8-5-2017
- Ik schrijf me in voor de infosessie **Met Pensioen** op 10-5-2017
- Ik schrijf me in voor de infosessie **Deeltijds werken** die begint op 18-5-2017
- Ik schrijf me in voor de workshop **Mijn Loopbaan** die begint op 22-5-2017
- Ik schrijf me in voor de cursus **Sollicitatietraining** die begint op 12-6-2017

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.



DI 25 april 2017 20u
Film



OFFICIAL SELECTION
FESTIVAL OF WOMEN
special screening

PILI FILMS AND GOI GOI PRODUCTIONS PRESENT

Hissein Habré, a chadian tragedy

A film by Mahamat-Saleh Haroun

Te Gast:
Martien Schotmans
Juriste/Directeur RCN
Gerechtigheid en democratie

Het schrikbewind van Hissein Habré in Tsjad, van 1982 tot 1990, was niet alleen een Tjadische, maar ook een wereldwijde tragedie omdat westerse landen de dictatuur met geld en wapens steunden. Mensen verdwenen er in de martelgevangnissen van de geheime politie van het regime.

De filmmaker ontmoet de slachtoffers, geeft ze een stem, en brengt hen soms zelfs in contact met voormalige leden van de geheime politie. Hissein Habré werd in 2013 gearresteerd en werd het eerste Afrikaanse staatshoofd dat voor het gerecht werd gebracht. Hij werd veroordeeld wegens genocide, martelingen en andere misdaden tegen de menselijkheid. (Frans gesproken - Engels ondertiteld)

Maria Theresiastraat 119, 3000 Leuven



DO 27 april 2017 20u



La sirène de Faso Fani

een film van Michel K. ZONGO

De film onderzoekt de desastreuze gevolgen van een internationaal economisch beleid dat geen rekening houdt met de lokale realiteit. In 2001 sluit 'Faso Fani', een beroemde katoenfabriek in Koudoughou (Burkina Faso). Honderden mensen raken hun baan kwijt, duizenden komen in armoede terecht.

Na deze economische en sociale ramp, keert regisseur Michel K Zongo terug naar zijn geboortestad Koudougou en de katoenfabriek, die een erg belangrijke rol speelde in zijn kindertijd. Hij spreekt er met ex-werknemers die niet enkel hun inkomen maar ook hun trots kwijt zijn, maar die nog steeds geloven dat het opnieuw opstarten van de lokale katoenindustrie een toekomst kan bieden aan de hele gemeenschap. (Frans gesproken - Engels ondertiteld)

Maria-Theresiastraat 119, 3000 Leuven



Werkloosheidsdienst ABVV Vlaams-Brabant

We streven er dagelijks naar onze leden een optimale dienstverlening te garanderen. Snel, efficiënt, modern. Om jou nog beter te helpen voeren we een aantal wijzigingen door. We helpen je op drie manieren verder: via onze kantoren, telefoon of online.

Via onze kantoren

Onze hoofdkantoren zijn voortaan elke voormiddag open van 8.30 tot 12 uur. Op maandag- en donderdagnamiddag kan je ook bij ons terecht. Op dinsdagnamiddag werken we op afspraak.

- Maandag 8.30u en 12u en 13u - 17u
- Dinsdag 8.30u - 12u en op afspraak
- Woensdag 8.30u - 12u
De kantoren Aarschot en Haacht zijn niet open op woensdag.
- Donderdag 8.30u - 12u en 13u - 15u
- Vrijdag 8.30u - 12u
Het Kantoor Liedekerke is open op vrijdagnamiddag i.p.v. donderdagnamiddag.

Via telefoon

Wij zijn elke namiddag telefonisch bereikbaar.

- Aarschot 016 56 60 38
- Haacht 016 60 44 81
- Leuven 016 27 18 88
- Diest 013 31 15 78
- Tienen 016 81 14 13
- Vilvoorde 02 251 27 27
- Liedekerke 053 66 65 59
- Halle 02 356 61 52

Online via www.abvv-vlaamsbrabant.be

- Op afspraak**
Waarom nog wachten? Maak een afspraak op dinsdagnamiddag en vermijd de wachtrij. Ook de tijd die je aan het loket doorbrengt, is korter omdat wij je dossier op voorhand voorbereiden.
- Mijn ABVV**
Via 'Mijn ABVV' heb je toegang tot je persoonlijk dossier: gegevens controleren, betaling van je lidmaatschap of uitbetaling van je werkloosheidsuitkering opvolgen. Je hebt ook toegang tot je fiscale fiche en andere attesten.
- Online stempelen**
Ben je volledig werkloos? Dan kan je je stempelkaart ook elektronisch invullen. Vraag een kaartlezer aan in onze kantoren. Ga je voor het eerst aan de slag met online stempelen? Spring dan even binnen. Onze medewerkers schrijven je in en tonen je hoe het werkt. Je krijgt van ons een gratis kaartlezer zodat je van thuis uit elektronisch kan stempelen.

SamenSterker zoekt ambassadeurs

Wat is SamenSterker?
Samen doen we dingen beter, weten we meer, zijn we slimmer en sterker dan alleen. Dat is kort samengevat de visie van de coöperatieve SamenSterker. Sinds 2011 besparen Vlaams-Brabantse gezinnen een pak op hun energiefactuur dankzij de groepsaankoop van gas en elektriciteit. Zo maakte SamenSterker duizenden gezinnen warm om samen duurzaam te besparen.

Mee bouwen aan een duurzaam verhaal!
Zet zelf actief mee je schouders onder een duurzaam, sociaal verhaal en draag als ambassadeur het succes van de coöperatieve mee uit bij jouw collega's, familie en vrienden.



Wist je dat

- met de groepsaankopen van SamenSterker gezinnen gemiddeld 216 euro per jaar besparen?
- je tweemaal per jaar kan deelnemen aan groepsaankopen van groene stroom en gas?
- SamenSterker de administratie, de subsidieaanvragen en de correcte afhandeling van de werken verzorgt?
- SamenSterker bij de keuze van leveranciers inzet op lokale, kleinschalige projecten die kansen geven aan laaggeschoolde werknemers?
- SamenSterker zonnepanelen jaarlijks 234.677 kilogram CO2 besparen, het equivalent van 8.000 bomen of 35 hectare bos?

Hoe word je SamenSterker-ambassadeur?
Stuur een mailtje naar vlaams-brabant@samensterker.be of bel naar 016 24 14 20.
Binnenkort voorzien we ook de mogelijkheid om in je eigen buurt SamenSterker aan het werk te zetten. Zo maken we samen werk van energiebesparing en een nog interessantere prijs door als buurt aan te kopen.

→ Bekijk ons ruim aanbod van producten op www.samensterker.be



Het groot **ROOD** verhaal

Tentoonstelling in het kader van 800 jaar Sint-Niklaas.

Bij 800 jaar hoort veel geschiedenis. Wij kozen voor het socialistische verhaal van de arbeidende klasse uit het Sint-Niklaas van de afgelopen eeuw.



8 april 2017: opening tentoonstelling
Twee geleide wandelingen

Onthaal vanaf 13u **OF** Onthaal vanaf 15u
Start wandeling om 13.15u Start wandeling om 15.15u

Info en inschrijvingen

Christof Wauters, christof.wauters@abvv.be, 03 760 04 32.
Wacht niet te lang, want de plaatsen zijn beperkt.

Planten en zaaien op één vierkante meter



Woensdag 19 april 2017 - 14u

Programma

Het wordt een avontuur.

- Hoe zet je een plantenbak in elkaar?
- Welke grond kies je en hoe hou je hem goed bemest?
- Wat kan je zaaien en welke planten kies je?
- Wat met water geven?

Dat en zoveel meer wordt je deskundig uitgelegd
Waar? In de hal van ABVV Ronse, Stationsstraat 21.

Inschrijven

bij André De Meue, 055 21 49 46, andredem@skynet.be
of christine.geenens@abvv.be, 055 33 90 06.



ABVV-partner in vrije tijd
Ronse

Deelname is gratis.

Doe mee met het vrijetijdsaanbod van Linx+

5 april **Gent**, Ons Huis, Fernandezzaal, 19u – Dialoogtafel: onderwijs de sleutel voor succes. Iedereen mag meepraten. Meer info via farid.meziani@abvv.be.

8 april **Sint-Niklaas**, Volkshuis, 13.15u – 800 jaar Sint-Niklaas: bezoek de expo van het Groot Rood Verhaal in het Volkshuis. Om 13.15u start de wandeling met straattheater. Inschrijven is noodzakelijk via Christof Wauters (03 760 04 32 of christof.wauters@abvv.be). Lukt deze dag niet? 21 mei doen we dit nog eens.

12 april **Gent**, Ons Huis, 19u – Dialoogtafels: onze sociale zekerheid, oorsprong, strijd en uitdagingen. Iedereen welkom!

14 april **Sint-Niklaas**, Volkshuis, 19.30u – 800 jaar dromen: Het Sint-Niklaas van de toekomst. Inspirerende sprekers geven hun visie op de stad van de toekomst. Christel Geerts, schepen voor o.a. stadsvernieuwing Sint-Niklaas. Jan Blommaert,

Tilburg University, dewereldmorgen.be. Thomas Vanoutrive, Universiteit Antwerpen, onderzoeksgroep voor stadsontwikkeling. Willem De Klerck (moderator), auteur 'Stad van mijn dromen'. Iedereen welkom.

19 april **Ronse**, Feestpaleis, 14u – Planten en zaaien op één vierkante meter. Heb je een klein terras of koertje of gewoon zin om te komen meedoen? Iedereen welkom op deze gratis activiteit. Meer info via christine.geenens@abvv.be of adredem@skynet.be.

21 april **Gent**, Ons Huis, 19u – Dialoogtafels: Welke toekomst voor onze economie iedereen welkom.

30 april **Sint-Niklaas**, Odissee, 19u – Meiavond met film: *I, Daniel Blake*. Kaarten bestellen via christof.wauters@abvv.be.

ABVV Oost-Vlaanderen

Belastingdienstverlening in zicht

Leg de pincode van je ID al klaar! www.taxonweb.be

Vergeeten of verloren?
Vraag ze terug op bij je gemeente.

Maak vanaf mei een afspraak online
op www.abvv-oost-vlaanderen.be

Verdere info volgt via De Nieuwe Werker





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

ACHTURENCULTUUR EN LINX+ TXTH

Toekomst Openbare Diensten

Iedereen komt in aanraking met de openbare dienstverlening. We moeten allemaal kunnen genieten van een goede en betaalbare service, gratis onderwijs, goed openbaar vervoer ... Wat is de toekomst van de openbare diensten? Wat is het syndicale antwoord daarop? ACOOD-voorzitter Chris Reniers en algemeen secretaris Guido Rasschaert beantwoorden je vragen en voorstellen. Kom op 7 april om 20 uur naar het Textielhuis, Rijselsestraat 19, Kortrijk. Inkom is gratis. Meer info via frank.mulleman@telenet.be of 0486 67 44 54.

BRUGGE B

Daguitstap

Zurenborg & Red Star Line museum

Zaterdag 8 april trekken we naar Antwerpen. In de voormiddag gidst Johan ons door Zurenborg. 's Middags is er een vrije maaltijd. In de namiddag maken we een bewogen reis door het Red Star Line Museum. Vertrek om 7.30 uur aan de Magdalenazaal en we zijn terug om 19 uur. Deelnameprijs: €23 (vervoer, wandeling en Red Star Line museum inbegrepen). Inschrijven tijdens wekdagen van 19 uur tot 21 uur op het nummer 0489 33 37 91. De uiterste inschrijvingsdatum is 3 april. Vergeet binnen zeven dagen na inschrijving het bedrag niet te storten op BE24 9731 6727 6938 met mededeling 'Antwerpen'.

BIZ'ART TORHOUT

Delirium Blues festival

Op zaterdag 8 april gaan we met Biz'art naar het Delirium Bluesfest in zaal De Mooie Molen in Roeselare. Het festival start om 17 uur en staat in het teken van Rory Gallagher & Jimi Hendrix. De deuren gaan open om 16 uur. Ook nu weer zal iedere band naast het eigen repertoire twee songs van de gitaargrootheden spelen! Roy Mette - Lil' Ian Goodson - Back Porch faet Mean Missy - Dale Storr - Steve Hooker en Blind Saints staan alvast op het podium. Tickets VVK €22 en ADD betaal je €25. Meer info bij Dominiek (0477 61 83 88) of Kurt (0477 36 20 93).

DE EGELANTIER

Koersballen

Op maandag 17 april komen de Egelantierders terug samen om te koersballen in De Molenhoek. Zij die nog geen kennis maakten met onze 14-daagse koersball speelnamiddagen, zijn voor een laatste keer van harte welkom op 17 april. Laat je daarna tot het petanque verleiden. Koersballen is niet moeilijk en al doende leer je het spel. Je bent ook steeds in goed gezelschap. Kom gerust langs om 14.30 uur in De Molenhoek. Info bij Eric (050 60 69 21), Hélène (050 60 29 87), Daniel (0474 34 03 31), Jeanine (0496 36 75 55) of Magda (050 60 82 07).

DE BRUG ROESELARE

Bezoek Jan Breydelstadion

Op 19 april voorziet De Brug Roeselare een activiteit voor de sportliefhebbers: een bezoek aan het stadion van Club Brugge. We trekken met eigen vervoer naar Brugge en spreken om 9.30 uur af op de parking van Bowl Inn (Koning Leopold III-laan 68, Brugge). Na het bezoek keren we terug naar de Bowl Inn voor een heerlijk middagmaal en twee spelletjes bowling. Wie wil deelnemen, kan zich tot 11 april inschrijven bij Rene Vandenbossche (051 225 027 of vdbrene@skynet.be). Voor dit bezoek vragen we €45 per persoon over te schrijven op rekeningnummer BE39 9731 3643 8719 met mededeling 'Club Brugge + naam + aantal personen'.

CC REKKEM

Infoavond Krakau

Naar aanleiding van de vierdaagse uitstap naar Krakau, gepland voor 2018, organiseert CC Rekkem op **20 april een infoavond**. Deze gaat door in het Dorpshuis (Plaats 30, Rekkem) om 19 uur. Een spreker vertelt ons

meer over Polen, we zien een getuigenis van oud-gevangenen en we ontdekken de tentoonstelling 'Ondergedoken Kinderen'.

CC ZWEVEGEM

Bierdegustatie

Heb je altijd al meer willen weten over bier of wil je je kennis uitbreiden? CC Zwevegem organiseert voor de vierde keer een bierdegustatie. Deze keer proeven we de beste bieren uit de Vlaamse Ardennen met deskundige uitleg van Geroen Vansteenbrugge. De degustatie gaat door op **zaterdag 22 april** om 19.30 uur in zaal Sint-Paulus (Italiëlaan 6, Zwevegem). Maximum 40 deelnemers, dus snel inschrijven is de boodschap, tot 15 april via culturele.centrale.zwevegem@proximus.be, 056 32 06 49 of 0476 99 54 92. Leden betalen €15 en niet-leden €20. Gelieve na inschrijving het bedrag te storten op BE49 9792 5104 2671 met vermelding van je naam en het aantal personen.

Expo Vamos Vacaturos

De Culturele Centrale van Zwevegem stelt met trots de rondreizende tentoonstelling Vamos Vacaturos voor, over diversiteit op de werkvloer. Mensen van buitenlandse afkomst getuigen over hun ervaringen met werken in West-Vlaanderen. De tentoonstelling bestaat uit zes losse modules (met onder andere montages van interviews en filmpjes van Carlos Van Craynest) en is gratis toegankelijk in het Gemeentepunt van Zwevegem (Blokkestraat 29). **Van zaterdag 29 april tot en met zaterdag 20 mei**, telkens tijdens de openingsuren. Bezoek www.vamosvacaturos.be voor meer info.

ABVV SENIORENWERKING OOSTENDE

Bezoek Luchthaven Oostende

Op zaterdag 22 april bezoeken we de Internationale Luchthaven Oostende-Brugge. We verzamelen om 13.30 uur in de inkomsthal. We luisteren naar getuigenissen van medewerkers over hun job op de luchthaven. Brandweer, veiligheidsmensen en seingevers delen hun ervaringen en leren je de luchthaven kennen. Zorg dat je je identiteitskaart op zak heb. Iedereen betaalt €7. De verplaatsing naar de luchthaven, via openbaar of eigen vervoer, is voor eigen rekening. Vooraf inschrijven is verplicht (vóór 18 april). Meer info bij Dirk op het nummer 0486 96 06 94.

DE BRUG KORTRIJK

Volksspelenroute

Op **donderdag 27 april** organiseren we een verwenuitstap met de bus naar het

Heuvelland. Daar volgen we de volksspelenroute. Het wordt een dag vol leuke spelen, lekker eten, verrassende proevtjes en natuurlijk vol vriendschap! Deelname kost €50, alles inbegrepen (bus, volksspelen, middagmaal en avondboterham, proevtjes streekproducten). Inschrijven is verplicht (vóór 18 april) en kan bij één van de bestuursleden of via sinnaeve.eddy@gmail.com of 0486 23 31 97.

LINX+ TXTH

Meiavond

Zin om je volledig te laten gaan op meiavond? Linx+ TXTH organiseert een muzikale avond met Ierse Folk gebracht door Sons Of Racketeers. Inkom gratis. Textielhuis, Rijselsestraat 19, Kortrijk vanaf 19 uur. De avond begint met een actualiteitstoets door economie-watcher Stefaan Peirsegeale. Daarna is het feesten geblazen.

DOCA

2de Rooie Wimpelfuif

Op **zondag 30 april** vanaf 20 uur is rood troef op deze fuif. Deze activiteit voor de vooravond van 1 mei is gratis. Kom naar De Hollandse Vismijn (Vismarkt 4, Brugge) en feest met ons mee. Meer info bij Dorine (0496 04 16 66).

CULTURELE CENTRALE REKKEM

BBQ 1 mei

De Culturele Centrale Rekkem organiseert samen met sp.a Rekkem & Lauwe een grote barbecue om de dag van de arbeid te vieren. De barbecue gaat door in Café Louis (Schelpenstraat 108B, Rekkem) van 12.30 tot 14.30 uur. Volwassenen betalen €17 en kinderen jonger dan 14 slechts €8. Er wordt één aperitief aangeboden door Café Louis! Wil je graag mee feesten? Je kan een kaart bemachtigen bij Sylviane of Alain (0476 42 82 54 of 0471 28 94 70).

CULTURELE CENTRALE LAUWE

Eetfestijn

Ook de Culturele Centrale Lauwe viert **1 mei** op een feestelijke manier. Vanaf 13 uur ben je welkom in Café Astoria (Hospitaalstraat 67 - Lauwe) voor een waar eetfestijn met kipstooftvles, kroketten en groenten. Een volwassene betaalt €15 voor dit feestmaal, kinderen onder de 14 slechts €7, en kindjes onder de 3 jaar eten gratis mee. Meer info en inschrijven bij Christine Depaep (056 41 23 10 of depaep.christine@skynet.be).



Metaalverwerkende nijverheid 2016, te betalen in 2017.

De syndicale premie metaal voor bedienden wordt vanaf 15 april tot 15 juli 2017 betaald.

De premie bedraagt 110 euro.

Om recht te hebben op de premie moet je tijdens het refertejaar 2016 minstens één maand tewerkgesteld of verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst bij een werkgever die ressorteert onder PC 209. Je moet ook in regel zijn met de bijdragen op het moment van de uitbetaling en minstens gesyndiceerd zijn sinds 1 oktober 2016.

In geval van volledige werkloosheid, SWT (het vroegere bruggpensioen), pensioen, voltijdse loopbaanonderbreking en langdurige ziekte heb je recht op een volledige premie op voorwaarde dat je één maand gewerkt hebt tijdens het refertejaar 2016.

Syndicale Premie

BBTK Oostende-Roeselare-leper

J. Peurquaetstraat 1 bus 12, 8400 Oostende
059 70 27 29

Zuidstraat 22 bus 22, 8800 Roeselare
051 26 00 86

BBTK Brugge

Zilverstraat 43, 8000 Brugge
050 44 10 21

BBTK Kortrijk

Conservatoriumplein 6 bus 2, 8500 Kortrijk
056 26 82 43

Terug naar de bron in de strijd tegen sociale dumping

We 'vieren' de 60ste verjaardag van het Verdrag van Rome dat ondertekend werd op 25 maart 1957. Dit is niet enkel van belang voor de diplomaten en de leiders van de Unie die de champagneflessen laten knallen. Dit is van belang voor ons allen. Het Verdrag van Rome was de oprichtingsakte van de Europese Gemeenschap (toen met 6 landen) die veel verdragen en toetredingen van staten later, uitgroeide tot de Europese Unie.

Grote idealen bij de start

We moeten dit verdrag in herinnering brengen om terug te keren naar de principes en de idealen die aan de basis liggen van de oprichting van de EU.

Na de oorlog, was het de bedoeling de vrede duurzaam te garanderen. Samenwerken om de verwoeste economieën opnieuw op te bouwen. De grondleggers van Europa, geenszins allemaal uit linkse hoek, streefden ook hogere idealen na. Dit staat in het verdrag bij de doelstellingen: "de bevordering van de werkgelegenheid, de gestage verbetering van de levensomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden, zodat de onderlinge aanpassing daarvan op de weg van de vooruitgang wordt mogelijk gemaakt, alsmede een adequate sociale bescherming, de sociale dialoog, de ontwikkeling van de menselijke hulpbronnen om een duurzaam hoog werkgelegenheidsniveau mogelijk te maken, en de bestrijding van uitsluiting." Men dacht toen dat de 'gemeenschappelijke markt' dit allemaal zou regelen.

Nu kunnen we niet ontkennen dat er vooruitgang is geboekt. De levensstandaard is verhoogd en dankzij onze sociale zekerheid hebben we een degelijke sociale bescherming. Er is een dialoog ontstaan, er kwam meer tewerkstelling, althans tot de eerste oliecrisis. We mogen niet neerkijken op deze resultaten, omdat we ze te danken hebben

aan Europa, maar we hebben vooral ook te danken aan de sociale strijd en de strijd van burgers vóór en na het Europese eenmakingsproces.

Vergeeten idealen bij de uitbouw

Maar sindsdien is het Europese principe naar de achtergrond verdwenen naarmate de Unie werd uitgebreid van 6 naar 28 leden door de toetreding van de Oost-Europese landen, en met de economische crisis en die van de euro.

Waar staan we nu? Het vredelievende ideaal raakte in de vergetelheid of komt nog slechts ter sprake in de Europese salons. Enkel het marktidee is behouden. Solidariteit, samenwerking en het idee van een federalisme waarbij landen een deel bevoegdheden delen met een ander beslissingsniveau zijn snel op hun limieten gestoten en hebben plaats geruimd voor een krachtige terugkeer van de zelfstandigheid en het zeggenschap van de grote lidstaten. Het vrij verkeer van personen, goederen en kapitaal werd aangewend om enkel de markt en het geld te dienen.

EUROPA IS MEDEPLICHTIG AAN DE WANTOESTANDEN. TOCH LIGT DE OPLOSSING IN MEER EUROPA.

Een evolutie naar een gelijkshakeling van economieën en sociale stelsels is ver weg. De concurrentie tussen werknemers wordt net aangemoedigd. In plaats van de verschillen in loon en sociale bescherming te verminderen, profiteert men ervan om de Poolse loodgieter uit te spelen tegen de Duitse, de Roemeense vrachtwagenbestuurder tegen de Belgische, de Portugese metselaar tegen de Franse, de Indische IT'er tegen de Belgische ...

Het Europa van de vooruitgang is het Europa van de sociale dumping en van de fiscale concurrentie geworden. Een Europa van uitbuiting in plaats van bevrijding. Een Europa waar de bankencrisis als excuus diende om de landen met de hoogste schuldenlast keiharde besparingen, loonverlaging en vermindering van sociale bescherming op te leggen.

Kind niet met badwater weggooien

Het politieke Europa bevindt zich ook in een impasse. Het is te zwak om gewicht in de schaal te leggen op het internationale toneel. Het wordt verlamd door interne conflicten en zijn ondoorzichtige instellingen, gefiltreerd door de financiële wereld en lobbygroepen. Het is ook verzwakt omdat het er niet in slaagt de economie te herstellen.

Als reactie op deze vaststellingen, verliezen sommigen hun belangstelling voor Europa. Om het daarna te verwerpen. De populistische, eurosceptische, naar onafhankelijkheid strevende, zelfs extreemrechtse partijen nemen zo de teugels in handen en hebben zelfs een afscheiding veroorzaakt: de Brexit. Dit alles in een sfeer van haat tegenover 'de andere' die ons 70 jaar terug in de tijd voert. Maar we mogen het kind niet met het badwater weggooien.

Europa mag dan zelf deel van het probleem zijn, het is ook deel van de oplossing. Het is een misvatting te geloven dat terugtrekken op zichzelf, de grenzen sluiten en barrières opwerpen, onze problemen en die van de werknemers in het bijzonder, zullen oplossen. Van elk voor zich, wordt uiteindelijk niemand beter. Iedereen zal de concurrentie uitspelen. Sociale dumping zal toenemen. Fiscale concurrentie ook. Iedereen zal meegesleurd worden in een neerwaartse spiraal (goedkoper

produceren, lagere lonen ...) en een ongeziene sociale achteruitgang.

Terug naar de bron

Om komaf te maken met sociale dumping, moeten we net volledig inzetten op Europa en terugkeren naar de bron. Inzetten op mens en burger, samenwerking en solidariteit, het gelijktrekken van de fiscale regels en van de lonen en de sociale rechten naar boven toe. Europa moet ter zake rechtvaardige regels uitbouwen boven de lidstaten. We moeten aan Europa de middelen geven om een industrieel, economisch en ecologisch beleid te voeren dat opgewassen is tegen de uitdagingen van globalisering, klimaatverandering en migratie.

Europa moet zich beschermen tegen oneerlijke concurrentie, moet zijn industrie beschermen en zijn werknemers tegen sociale en ecologische dumping in plaats van ze op te offeren voor de principes van de vrijhandel die het nauwgezet en blindelings naleeft. Maar Europa moet dat doen zonder de andere werknemers, de andere volkeren, te verpletteren. Het moet niet meer achter de laagstbiedenden aanlopen, maar moet regels bepalen die de anderen dwingen zich naar boven toe aan te passen.

→ Lees ons dossier op pag. 7-10



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