

De Nieuwe Werker

ABVV

TWEEWEEKLIJKS MAGAZINE / 72^{STE} JAARGANG / NR. 9 / 19 MEI 2017

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

HET GROOT RAPPORT VAN MICHEL



Michel en zijn klasje deden tot nu toe niks anders dan ruzie maken, de koopkracht en sociale bescherming verlagen, de werkdruk en facturen verhogen. Ze krijgen een slecht rapport. Het moet anders en beter. Laat samen met ons weten waar de regering-Michel wel voor moet gaan.

pag. **3**

Zware beroepen

Een eerlijk voorstel

pag. **5**

Hogere lonen

Rechtvaardig en noodzakelijk

dossier pag. **8 & 9**

Edito

Tijd voor een koerswending

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.

55 jaar of ouder? Ken je de werkhervattingstoelage al?

De werkhervattingstoelage is een brutobedrag dat je bovenop je loon krijgt, tot je 65ste verjaardag of tot zolang je contract loopt. Dit bedrag is nu 201,89 euro.

Voor wie?

- Je bent minstens 55 jaar. Als je tussen de 50 en 55 jaar bent, kan je het ook aanvragen als je de toeslag in het verleden al een keer gekregen hebt.
- Je bent op dit moment werkloos en krijgt een uitkering.
- Je hebt al minstens 20 jaar gewerkt (in loondienst).
- Je bent niet op SWT.
- Je begint opnieuw te werken in loondienst of als zelfstandige.

Als je aan de voorwaarden voldoet, krijg je deze werkhervattingstoelage ongeacht het uurrooster. Met andere woorden: of je nu halftijds of voltijds gaat werken, je hebt recht op een toeslag van 201,89 euro.

Ik heb nog geen 20 jaar gewerkt. Wat nu?

In dit geval kom je in aanmerking voor de tijdelijke werkhervattingstoelage voor een periode van drie jaar:

- 1ste jaar: 201,89 euro
- 2de jaar: 134,59 euro
- 3de jaar: 67,30 euro

Wat moet je doen?

Heb je werk gevonden? Ga dan naar je lokaal ABVV-kantoor en vraag naar de werkhervattingstoelage. Doe dit binnen de twee maanden nadat je jouw contract hebt ondertekend. Je moet het zelf op tijd aanvragen. Ben je 55 jaar of ouder en ga je deeltijds werken? Vraag dan wat het voordeligst is: een bijpassing bovenop je deeltijdse loon of de werkhervattingstoelage. Je mag beide premies immers niet combineren.

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

Heb je nog vragen over deze of andere tewerkstellingsmaatregelen? Vind je moeilijk werk? Wil je graag hierover extra informatie? Of wil je hulp om een cv of sollicitatiebrief op te stellen? Neem dan contact op met één van de loopbaanconsulenten.

Maak een afspraak bij onze loopbaanconsulenten:

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

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

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



■ SCHELDELAAN

Woon-werkverkeer loopt vast, stadsbestuur schiet tekort



Sinds de start van de wegenwerken in maart is het één en al verkeersellende op de Scheldelaan. Ook de Industriebussen – het succesvolle initiatief voor collectief woon-werkverkeer – rijden zich vast. Werknemers die deze de I-bus gebruiken, schakelen noodgedwongen terug over op de eigen wagen. Het stadsbestuur en de Vlaamse regering ontwikkelen wel leuke apps en promoten fietsgebruik, maar hebben zelfs geen begin van een plan om de hinder van de huidige en de talrijke toekomstige wegenwerken effectief en maximaal te beperken. Nochtans zouden op de Scheldelaan eenvoudige ingrepen snel soelaas bieden.

Meer dan duizend werknemers op de Scheldelaan nemen dagelijks één van de 39 I-bussen voor hun woon-werkverkeer. Dat zijn duizend auto's minder in de file. Als het over mobiliteit gaat hebben specialisten en politici de mond vol over de nood aan 'slimme oplossingen'. De I-bus is zo een 'slimme oplossing' die al acht jaar bijdraagt tot een betere mobiliteit in Antwerpen. Vandaag wordt die 'slimme oplossing' echter kapotgemaakt door gebrek aan politieke voorzienigheid en goed beleid. Door de wegenwerken is de gemiddelde vertrektijd verschoven van 16.55 uur naar 17.20 uur, zijn de passagiers van de I-bus soms twee uur onderweg naar huis, daalde de bezetting van de dagbussen met 8 tot 25 procent.

Voor de terugrit naar huis is sinds de werken problematisch. De I-bus mag hiervoor – in tegenstelling tot de rit naar het werk – geen gebruik maken van de tijdelijke busbaan op de middenberm. Met de privérijd van de werknemer kan er blijkbaar gemakkelijker gemorst worden dan met de arbeidstijd. De aanleg van de tijdelijke dubbele (!) busbaan is dus nodig.

De werken op de Scheldelaan duren tot april 2018.

In juli-augustus wordt de oprit naar Evonik afgesloten. Op 6 juni worden de leien 'geknipt'. En overal in het Antwerpse zijn wegenwerken bezig.

Daarom vraagt ABVV-regio Antwerpen snelle oplossingen voor het fileprobleem op de Scheldelaan.

- Het Antwerpse stadsbestuur en de Vlaamse minister van mobiliteit moeten de I-bussen, voorbeeld van een op maat gesneden en succesvol collectief woon-werkvervoer, de aandacht en vooral de prioriteit geven die ze verdienen?
- Tijdens de werken op de Scheldelaan moeten de I-bussen ook 's avonds voor de rit naar huis gebruik kunnen maken van een dubbele busbaan. Vandaag hebben ze 's morgens op weg naar de bedrijven vrije doorgang, maar 's avonds op weg naar huis moeten de 27 bussen mee in de file aanschuiven.
- De wegsignalisatie moet afgestemd worden op het vertrek van de (dag)bussen.
- Tijdens de werken moet de Scheldelaan ontlast worden door het tijdelijk opschorten van de kilometerheffing voor vrachtwagens op de A12 en het tolvrij maken van de Liefkenshoektunnel.

Met alle huidige en toekomstige wegenwerken heeft Antwerpen dringend nood aan een goed plan die de verkeershinder zo klein mogelijk maakt. Het stadsbestuur wil 30.000 auto's uit het verkeer halen maar heeft geen flauw idee hoe het dat moet doen. Nochtans komen wegenwerken niet zomaar uit de lucht vallen en kan het college van burgemeester en schepenen er zich perfect op voorbereiden. Voorbeelden uit het recente verleden, zoals de grote werken aan de ring in 2004, hebben bewezen dat dit mogelijk is. Het is alleen tijd dat dit stadsbestuur wakker wordt.



ONDERWEG

Naar de stad, naar buiten, naar een serviceflat of een kangoerewoning, naar de zon of in de sneeuw, op avontuur of in lectuur, weg van tablet – wat dan? Voor of tegen een Brexit, weglopen voor een oorlog? Op weg naar een beter leven?

Welke emoties drijven de mensen weg of terug? Breng die angst, woede, hoop, bezorgdheid in beeld. Zoek naar HET beeld dat anderen aanspreekt hetzelfde te doen of juist niet.

SCHUIJT ER 'ONDERWEG' EEN FOTOGRAAF IN JOU?

Grijp je kans en doe mee. Linx+ nodigt iedereen uit om zijn foto's in te zenden naar linxplus.fotografie@gmail.com

Deelnemen kan tot 31 mei 2017. De ingezonden foto's worden door een professionele jury beoordeeld. Bewogen fotografen is een fotowedstrijd van Linx+. Deelnemers brengen in beeld wat zij verstaan onder "Onderweg". De sterkste foto's krijgen nadien een plek in onze jaarkalender.



Linx+ / ABVV-partner in vrije tijd / Wattustraat 10, 1000 Brussel / www.linxplus.be



ABVV Regio Antwerpen

Gesloten wegens feest- en brugdag

Wegens een wettelijke feest- en brugdag zijn alle ABVV-kantoren in de regio Antwerpen gesloten op **donderdag 25 en vrijdag 26 mei 2017**.

www.abvwantwerpenkantoren.be

■ WEDSTRIJD

Expo "Wij en de anderen, van vooroordeel tot racisme"

Win een minitrip naar Parijs.

In het kader van de gemeenschappelijke vakbondscampagne 'Racism Game Over' kunnen de lezers van De Nieuwe Werker meedoen aan de wedstrijd van ABVV-Brussel. Win de terugbetaling van een minitrip naar het Musée de l'Homme in Parijs voor de nieuwe tentoonstelling "Nous et les autres, des préjugés au racisme" (Wij en de anderen, van vooroordeel tot racisme) (5 x 2 reizen ter waarde van 170 euro: zie het wedstrijdreglement op www.fgtbb Bruxelles.be).

Op de snijlijn van antropologie, biologie, sociologie en geschiedenis, vormt de expo een traject dat gebaseerd is op onderzoek in de mens- en maatschappijwetenschappen. De expo stelt iedereen in staat te begrijpen hoe en waarom dergelijke fenomenen op een bepaald moment de kop opsteken in een samenleving. De expo reikt handvaten aan en ontmantelt sluimerende vooroordelen.

De winnaars reizen naar Parijs met een persoon naar keuze en krijgen de toegangstickets tot de expo en het Musée de l'Homme tussen 1 en 25 juni 2017 volledig terugbetaald, maar ook de Thalys-reis (Ticcup-systeem, zie reglement), de metro-

tickets en een lichte lunch. In de Lichtstad blijf je niet op je honger zitten.

Hoe deelnemen?

■ Stuur je gegevens per mail (naam, voornaam, adres, postcode, stad, e-mailadres en gsm-nummer) naar infobrusseel@abvv.be, met als onderwerp 'Wedstrijd Racism Game Over - Expo Parijs' met in de tekst van de mail "Ik wil deelnemen aan de wedstrijd en ik stem in met de voorwaarden en het reglement van de wedstrijd ABVV-Brussel - Expo in Parijs: Wij en de anderen, van vooroordeel tot racisme".

■ 'Like' & 'share' onze Facebookpagina tussen maandag 22 mei om 12 uur en maandag 29 mei 2017 om 16 uur: www.facebook.com/fgtbb Bruxelles

Vijf deelnemers worden uitgeloot (op 30 mei) en winnen elk twee plaatsen. De winnaars worden vanaf dinsdagnamiddag 30 mei per e-mail verwittigd.

Met de steun van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Staatssecretaris voor Gelijke kansen



■ ABVV Jongeren op 1 mei



Sensibiliseringsdag over het gevaar van extreemrechts

Bezoek Fort van Breendonk en de Kazerne Dossin

Net zoals elk jaar nodigt de groep Réagis van de vzw Centrale Culturelle Bruxelloise je uit om deze plekken te ontdekken met een gids (Franstalig en Nederlandstalig), om samen na te denken over de standpunten van extreemrechts.

Prijs: €8 (heen- en terugreis, toegang tot de twee musea en picknick 's middags, drank niet inbegrepen)

Gratis voor jongeren, (brug)gepensioneerden en werklozen die lid zijn van het ABVV.

Vertrek om 9u: Roupplein in Brussel (terugkeer op dezelfde plek rond 16.30u)

→ Informatie en inschrijvingen bij Martine Chavatte (02 539 88 08 of martine.chavatte@cepag.be).



ABVV-partner in vrije tijd

Invullen belastingbrief

Enkel voor forfaitaire beroepskosten. Breng naast alle noodzakelijke documenten ook het aanslagbiljet van vorig jaar mee. Vergeet ook niet de identiteitskaart en pincode per belastingbrief.



ABVV Beringen

Koerselsesteenweg 8 bus 6, Beringen
Donderdag 15 + 22 juni van 16.30 tot 18.30u

ABVV Bilzen

Genutstraat 8, Bilzen
Dinsdag 6 + 13 + 20 juni van 18.30 tot 20.30u
Enkel op afspraak via Guido Bogaerts (0496 40 01 57)

ABVV Genk

Bochtlaan 16 bus 6, Genk
Zaterdag 3 + 10 + 17 juni van 9 tot 12u

ABVV Hasselt

Gouverneur Roppesingel 55, Hasselt
Dinsdag 6 + 13 + 20 + 27 juni van 9 tot 12u en van 13.30 tot 19u

Houthalen

Bosduifstraat, Houthalen (ingang tussen nr. 19 en 21)
Zaterdag 10 + 17 juni van 9 tot 11.30u
Donderdag 15 juni van 18 tot 20u
Woensdag 21 juni van 10 tot 14u

De Voorzorg

Heuvenstraat 34, Zonhoven
Enkel op afspraak via Robert Albrecht (011 81 49 89)

ABVV Maasmechelen

Kruindersweg 27, Maasmechelen
Vrijdag 2 + 9 + 16 juni van 9 tot 12u en van 13 tot 16u
Zaterdag 24 juni van 9 tot 12u

ABVV Lommel

Kloosterstraat 25, Lommel
Woensdag 7 + 21 juni van 14 tot 17u
Zaterdag 24 juni van 9 tot 12u
Woensdag 14 juni van 14 tot 17u en van 19u tot 21u
Enkel op afspraak via sp.a (Joke) 011 30 10 94 of kris.verduyck@lommel.be of loesmispoulier@hotmail.com

De Wissel

Markt 17, Peer
Zaterdag 3 + 10 + 17 + 24 juni van 9 tot 12u
Dinsdag 13 + 20 juni van 18.30 tot 20.30u

ABVV Sint-Truiden

Abdijstraat 18, Sint-Truiden
Woensdag 7 + 14 juni van 17 tot 19u
Donderdag 8 juni van 17 tot 19u

ABVV Tongeren

Jekerstraat 59, Tongeren
Dinsdag 13 + 20 juni van 13.30 tot 18.15u
Donderdag 15 + 22 + 29 juni van 9 tot 12u



De Grote Parade van Hart boven Hard

HART
BOVEN
HARD



Katrien Neyt op 1 mei in Oost-Vlaanderen



Aalst



Gent



(uittreksel uit speech)

...
De toekomst is aan ons. Dat geloof ik rotsvast! **Want vakbonden hebben mensen, zijn breed verbonden en hebben de juiste dromen.**

...
Zie onze secretarissen en delegees! Zie ze bezig! Zie ze doen, voor ons allen. Onderhandelen met werkgevers over werkdruk, arbeidsduur en onze lonen. Ze komen tot protocols en cao's. Wij, wij zijn niet die Van Overtveldt, wij zijn die van 'op het veld', 'van op den vloer'. Wij, wij zijn het volk, wij zijn met veel!

...
We willen de wereld rood-groen kleuren. **Anders en beter, het kan.** De mensenmaat, die willen we terug. Transitie, duurzame systemen zijn wenselijk, zijn nodig en ook goed. Robotisering en digitalisering helpen ons vooruit, als iedereen vakman kan blijven, als iedereen ingeschakeld kan blijven, als de opbrengsten eerlijk verdeeld worden. Deze welvaartssprong betekent voor de vakbond dat we hogere minimumlonen eisen, en serieuze inspanningen op het vlak van arbeidsherverdeling. Ja, beste vrienden, mits een eerlijke fiscaliteit is onze droom realistisch en betaalbaar. **We eisen minimumlonen van 14 euro en arbeidsduurvermindering met behoud van loon.** Dit is geen droom. Wij staan klaar om te onderhandelen.

...



Sint-Niklaas



Dendermonde

ABVV
West-Vlaanderen

Voor wie?
Voor ABVV-leden in regel met hun bijdragen.

- Voorwaarden?**
- › zich persoonlijk aanbieden op de aangekondigde plaatsen en data
 - › aangiftes worden enkel op deze plaatsen en data ingevuld
 - › enkel aangiftes loontrekkenden, geen zelfstandige activiteiten (ook niet in bijberoep)

- Wat meebrengen?**
- Aangifteformulier belastingen (aanslagjaar 2017 - inkomsten 2016) of voorstel van vereenvoudigde aangifte (aanslagjaar 2017 - inkomsten 2016)
 - Fiscale fiches inkomsten 2016 van lonen, vakantiegeld, eindejaarspremie
 - Fiscale fiches inkomsten 2016 werkloosheid, ziekte- en invaliditeit
 - Fiscale fiches inkomsten 2016 brugpensioen + opleg brugpensioen
 - Fiscale fiches inkomsten 2016 tijdskrediet, loopbaanonderbreking
 - Fiscale fiches inkomsten 2016 pensioen en rentes
 - Fiscale fiches inkomsten 2016 arbeidsongevallen en beroepsziektes



**Invullen
Belastingen
2017**

- Betalingen van buitenlandse pensioenen
- Attesten van hypothecaire leningen en levensverzekeringen
- Attesten van betaalde of ontvangen onderhoudsgelden
- Fiscale attesten van kinderopvang
- Aanslagbiljet onroerende voorheffing (grondlasten)
- Attesten van giften
- Attesten van pensioensparen
- Aanslagbiljet (berekenningsnota belastingen) vorig jaar (aanslag 2016 - inkomsten 2015)

Het invullen vindt steeds plaats in de kantoren van het ABVV, tenzij anders vermeld.

REGIO BRUGGE

KANTOOR BRUGGE Zilverstraat 43	Woensdag	07/06/2017	09.00 – 12.00
	Woensdag	14/06/2017	09.00 – 12.00
	Dinsdag	20/06/2017	14.00 – 17.00
	Woensdag	21/06/2017	09.00 – 12.00
	Woensdag	28/06/2017	09.00 – 12.00
KANTOOR BLANKENBERGE Jules De Troozlaan 12	Maandag	12/06/2017	14.00 – 17.30
	Maandag	19/06/2017	14.00 – 17.30
KANTOOR TORHOUT Nieuwstraat 1	Vrijdag	16/06/2017	09.00 – 12.00

REGIO OOSTENDE

KANTOOR OOSTENDE Jules Peurquaetstraat 27	Dinsdag	06/06/2017	14.00 – 17.00
	Maandag	12/06/2017	18.00 – 20.00
	Woensdag	14/06/2017	09.00 – 12.00
	Maandag	19/06/2017	09.00 – 12.00
	Woensdag	28/06/2017	09.00 – 12.00
KANTOOR DIKSMUIDE Stovestraat 12	Dinsdag	13/06/2017	14.00 – 17.00
	Dinsdag	20/06/2017	14.00 – 17.00
KANTOOR VEURNE Statieplaats 21	Donderdag	08/06/2017	09.00 – 12.00
	Donderdag	15/06/2017	09.00 – 12.00

REGIO KORTRIJK

KANTOOR KORTRIJK Textielhuis, Rijselsestraat 19	Woensdag	07/06/2017	14.00 – 17.00
	Woensdag	21/06/2017	14.00 – 17.00
	Woensdag	28/06/2017	14.00 – 17.00
KANTOOR AVELGEM Doorniksesteenweg 66	Maandag	12/06/2017	09.00 – 12.00
KANTOOR HARELBEKE Ballingenweg 66/68	Donderdag	15/06/2017	09.00 – 12.00
KANTOOR MENEN A. Debunnestraat 49	Dinsdag	20/06/2017	14.00 – 17.00
KANTOOR WAREGEM Stormestraat 137	Donderdag	08/06/2017	14.00 – 17.00

REGIO IEPER

KANTOOR IEPER Korte Torhoutstraat 27	Dinsdag	13/06/2017	14.00 – 17.00
	Dinsdag	20/06/2017	14.00 – 17.00
	Dinsdag	27/06/2017	14.00 – 17.00
KANTOOR WERVIK Nieuwstraat 7	Maandag	12/06/2017	14.00 – 16.30
	Maandag	19/06/2017	14.00 – 16.30
	Maandag	26/06/2017	14.00 – 16.30

REGIO ROESELARE

KANTOOR ROESELARE Zuidstraat 22/22	Maandag	12/06/2017	14.00 – 17.00
	Maandag	19/06/2017	14.00 – 17.00
	Maandag	26/06/2017	14.00 – 17.00
KANTOOR IZEGEM Hondstraat 27	Dinsdag	13/06/2017	14.00 – 17.00
	Dinsdag	20/06/2017	14.00 – 17.00
KANTOOR LEDEGEM Stationstraat 96	Woensdag	21/06/2017	09.00 – 11.00
KANTOOR INGELMUNSTER Stationsstraat 24	Donderdag	22/06/2017	14.00 – 16.00
KANTOOR TIELT Steenstraat 2	Donderdag	08/06/2017	14.00 – 17.00
	Donderdag	15/06/2017	14.00 – 17.00

Voor een snellere verwerking werken wij ook via



We dienen je aangifte elektronisch in bij de belastingen. Breng daarom – samen met alle andere documenten – ook de **identiteitskaart** mee van alle belastingplichtigen én de **pincode van iedere kaart** (voor gehuwden en wettelijk samenwonenden: beide kaarten + beide codes)

Opgelet: ook indien je aangifte niet via Tax-On-Web ingediend wordt, is het nuttig om uw identiteitskaarten en pincodes mee te brengen. Sommige noodzakelijke fiches worden immers niet meer op papier bezorgd.

Je belastingaangifte wordt door ons ingevuld op basis van de door jou bezorgde gegevens en onder volle verantwoordelijkheid van de belastingplichtige(n).

WERKLOOSHEID WIST JE DAT...

**Mijn uitkering:
alleen als ik niet zelf mijn werk laat staan**

Om een uitkering te krijgen zijn er een aantal (soms ingewikkelde) regels. Eén basisregel is simpel: om recht te hebben op een uitkering mag je niet zelf je werk laten staan en mag je ook niet met je werkgever samenwerken om ontslagen te worden.

Met een contract van bepaalde duur (waar de einddatum in staat) of voor een bepaald werk (waarin heel precies staat voor welk werk je in dienst genomen bent), en dat contract is afgelopen, is er geen probleem. Tenminste als je voldoet aan de andere voorwaarden.

In alle andere gevallen moet je door je baas ontslagen worden om een uitkering te krijgen. Ofwel betaalt hij je een opzeg uit (zonder dat je die presteert), ofwel laat hij je je opzegperiode presteren. In dat laatste geval is je baas verplicht een aangetekende brief te schrijven om de arbeids-overeenkomst te beëindigen.

Let op: teken nooit dat je akkoord bent om te stoppen met

werken, ook niet 'in onderling akkoord' of als je baas zegt dat dat geen kwaad kan. Voor de RVA is onderling akkoord immers net hetzelfde als zelf je werk laten staan. Dit betekent dat je van de RVA gedurende een bepaalde periode (van vier werken tot een heel jaar) geen uitkering krijgt.

Ook als je werkgever je ontslaat, kan de RVA een onderzoek doen naar de reden van dat ontslag. Als de RVA besluit dat je er zelf schuld aan hebt, kan je ook daarvoor door de RVA gesanctioneerd worden en gedurende enkele weken of maanden je uitkering verliezen. Je vakbond is er om je in dergelijke situaties bij te staan.

Kom zeker zo snel mogelijk langs als je ontslagen wordt en je twijfelt of alles juist verlopen is. Of als je twijfelt over de duur van je opzeg. Wacht niet tot het moment dat je uitkering zou moeten beginnen.

Wil je om één of andere reden toch zelf stoppen met je huidige job, kom dan langs voordat je je werk laat staan.

In uitzonderlijke omstandigheden verlies je je recht op uitkering misschien toch niet.

Ook als je je ontslag wilt geven omdat je van je dokter niet meer mag werken (of het werk dat je doet niet meer mag/kan doen), kom je best vooraf langs.

Let altijd goed op wat je ondertekent in geval van ontslag. Sommige werkgevers proberen werknemers iets te laten ondertekenen wat hen geld kan kosten (uitkering, loon, premies allerhande ...). Kom met die documenten langs voordat je iets ondertekent.

Krijg je toch een oproep om de reden van je ontslag of werkverlating uit te leggen bij de RVA (oproep tot verhoor), kom dan zeker vooraf langs bij onze dienst arbeidsrecht. Zij helpen je met de voorbereiding voor het verhoor en staan je daar zo nodig ook bij.

Geef de regering een slecht rapport en zeg hoe het wel moet

Het klasje van Michel is halfweg en heeft tot nu toe enkel ruzie gemaakt en gezorgd voor minder inkomen, hogere facturen, langer en flexibeler werken. Het is tijd voor een koerswending. Zeg mee waar de regering moet voor gaan op www.hetgrootrapport.be.

De regering-Michel tapt - onder luid patronaal applaus - steeds uit hetzelfde vaatje: lonen matigen, flexibiliteit verhogen, sociale uitkeringen en openbare diensten beknotten. De grote vermogens worden met rust gelaten.

Een slecht rapport

Door tal van onevenwichtige regeringsbeslissingen hebben mensen nu:

- **minder inkomen**
de regering doet aan omgekeerde herverdeling
- **slechtere werkomstandigheden**
de regering draagt bij aan onwerkbaar werk, burn-outs, sociale dumping
- **minder sociale zekerheid en bescherming**
de regering treft hierbij in grotere mate zieken, werklozen en gepensioneerden
- **de hoogste belastingdruk**
werknemers betalen het meest belasting, vermogenden, verhuurders, beleggers en ondernemers betalen een pak minder
- **minder publieke dienstverlening**
door de brute besparingen op personeel en middelen komt de dienstverlening in het gedrang terwijl een goed werkende overheid voor de hele samenleving cruciaal is.

Tijd voor een koerswending

Het moet dus anders en beter. Eerlijker. Wij eisen een rechtvaardig en evenwichtig beleid.

- **Eerlijke fiscaliteit** en dus een grotere bijdrage van inkomsten uit kapitaal. Alle inkomsten moeten bekend zijn en iedere euro moet, naar draagkracht, hetzelfde belast worden. Fiscale fairplay. De achterpoorten moeten dicht.
- **Méér koopkracht.** Vrije loononderhandelingen.
- **Méér mensen in een werkbare en leefbare job.** Veel beter dan cadeaus aan werkgevers.
- **De sociale zekerheid stabiel financieren,** versterken en uitbouwen voor meer levenskwaliteit.
- **Goede pensioenen.** Dat is wat anders dan werken tot 67. En dat is het omgekeerde van langer en harder werken voor minder pensioen.
- **Investeren in duurzame jobs,** publieke infrastructuur, social profit en in kwaliteitsvolle en betaalbare openbare diensten. Daar wordt wel iedereen beter van.

Doe mee!

Jij weet ook maar al te goed waar moet de

regering-Michel in de tweede helft van haar ambtstermijn moet voor zorgen? Geef de regering dan nu een slecht rapport, en vertel net als een goede schoolmeester/juffrouw hoe het beter kan.

Nu is het aangewezen moment om een koerswending te eisen, want de komende maanden zullen op ministerraden beslissingen genomen worden over jouw werk en onze sociale zekerheid. En de regering moet ook nog haar begroting voor 2018 opmaken.

Onderteken daarom het groot regeringsrapport op www.hetgrootrapport.be. Wij bezorgen Michel het eindrapport voor de grote vakantie.

→ Laat weten waar de regering-Michel moet voor gaan. Onderteken mee op www.hetgrootrapport.be, spreek je delegatie aan of ga langs in je ABVV-kantoor.



Vul de enquête in over de impact van partnergeweld

Partnergeweld is een belangrijk maatschappelijk probleem. Slachtoffers ondervinden hiervan ook gevolgen op het werk. Om hier meer over te weten te komen, staat er nu een enquête online. Vul ze in!

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen wil graag meer te weten komen over de impact van partnergeweld op de werkomgeving. In samenwerking met de drie Belgische vakbonden lanceert het Instituut daarom een enquête. Samen roepen we alle werknemers, al dan niet slachtoffer van partnergeweld, om volledig anoniem aan de enquête deel te nemen. Want partnergeweld is een niet te onderschatten fenomeen.

Veelvoorkomend

Uit cijfers van het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (2014) blijkt dat in België van de werkende vrouwen sinds de leeftijd van 15 jaar 42% slachtoffer was van respectievelijk psychologisch en 21% van fysiek partnergeweld. Dit wil zeggen dat bijna elke Belgische werkgever ooit geconfronteerd werd of wordt met een werknemer die slachtoffer is of was van partnergeweld.

Impact op werkomgeving

Partnergeweld heeft ook een behoorlijke impact op de werkomgeving.

Dit bleek onder meer uit Canadees onderzoek:

- 81,9% van de slachtoffers van partnergeweld geeft aan dat hun functioneren op het werk hierdoor negatief wordt beïnvloed. Dit uit zich in verminderde concentratie en productiviteit, stress en afwezigheid ...
- 28,9% geeft aan ongerust of gestresseerd te zijn door de gewelddadige thuissituatie van hun collega
- in 53,5% van de gevallen verplaatst het geweld zich naar de werkomgeving.

Impact op werkvloer

Om beter zicht te krijgen op de omvang en impact van partnergeweld op de werkomgeving in België peilt de enquête bij werknemers naar hun ervaringen met partnergeweld, wat voor impact dit heeft op hun functioneren, hoe ze ondersteund kunnen worden en of hun werkomgeving hierin een rol kan spelen.

→ Vul de enquête voor 6 juni in op www.bit.ly/partnergeweld

VACATURES

FEDERAAL ABVV WERFT AAN

VERTALER/TOLK (M/V)

Solliciteren vóór 16 juni 2017
Meer info: www.abvv.be/vertaler-tolk

SYSTEM ENGINEER (M/V)

Solliciteren vóór 16 juni 2017
Meer info: www.abvv.be/system-engineer

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

Je vakbond ABVV online

www.abvv.be - www.vlaamsabvv.be



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



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



vakbondABVV



@vakbondABVV



vakbond.abvv

Aan tafel met auteur Joost Vandommele

De sociale geschiedenis van Gent is een te weinig ontgonnen en vooral een te weinig geëxploiteerde goudmijn. Daar brengt Joost Vandommele verandering in met zijn boek 'Gent, een bakermat van democratie en socialisme'. Linx+ ging met hem het gesprek aan over zijn engagement en hoop voor de toekomst.

Van waar het engagement om dit boek te schrijven?

"In de eerste plaats vond ik dat er al decennialang geen echte synthese bestond over de socio-economische geschiedenis van Gent en omstreken ten tijde van de middeleeuwen en de 19de eeuw. Daarnaast heb ik altijd al belangstelling gehad voor geschiedenis, mede dankzij mijn vader. En dan leef je hier in Gent bij wijze van spreken op een goudmijn."

"Ik geef al jaren lezingen en gids tal van wandelingen. Van daaruit kwam regelmatig de vraag om mijn verhalen op papier te zetten. Daar-

naast was het schrijven van dit boek een mooie gelegenheid om de sociale gedichten van mijn grootvader te bundelen."

Was het één van uw doelen om geschiedenis toegankelijk te maken voor het brede publiek?

"Ik heb geprobeerd de feiten in dit boek op een toegankelijke manier te bundelen. Het boek moet echter aanzetten tot meer. Mensen vergeten namelijk snel hoe het vroeger was, door de goede situatie waarin ze zich nu bevinden. Zelfs de tijd van onze ouders blijft soms een raadsel. Ik hoop

dat het boek verwondering opwekt en het bewustzijn aanwakkerd."

Op welke manier leg je de link tussen de middeleeuwen, de 19de eeuw en het heden?

"De overeenkomsten zijn zeer sterk. Behalve een concentratie van kapitaal en van arbeid in fabrieken is de 19de eeuw een doorslag van de middeleeuwen met economische crisissen, slechte arbeidsvoorwaarden, wanbeheer, omkoping, betaling in natura, corruptie, rechtenloosheid..."

"Door de eeuwen heen krijg je een herhaling van fases in een samenleving, waarbij mensen uiteindelijk revolteren om een betere leefsituatie te bekomen. Het is belangrijk om uit het verleden te putten om met voldoende kracht aan een betere toekomst te werken."



Wat mogen we je nog wensen voor de toekomst van het boek?

"Ik hoop dat ik nog op verschillende plaatsen en in verschillende organisaties mijn verhaal kan vertellen om op die manier onze rijke geschiedenis te verspreiden en om het bewustzijn verder aan te wakkeren."

Joost Vandommele - 'Gent, een bakermat van democratie en socialisme' - 440 p. - €25 - Een lezing rond het onderwerp is mogelijk - Contact: joostvandommele@skynet.be

Op gesprek bij de loopbaanconsulent

"Correcte informatie, nieuwe inspiratie en frisse moed in de zoektocht naar een job, daarvoor kan je bij mij terecht." Aan het woord is loopbaanconsulente Eva.

Met welke vragen kloppen leden bij jou aan?

"Met allerhande loopbaanvragen, zoals:

- Hoe solliciteer ik het best?
- Hoe vergroot ik mijn kansen om werk te vinden?
- Waar vind ik de juiste opleiding voor mij?
- Hoe beheer ik het digitale dossier van VDAB 'Mijn Loopbaan'?
- Welke job past bij mij?
- Welke talenten heb ik?
- Hoe breng ik mijn competenties in kaart?

Ik help leden op weg om hun gewenste jobs, competenties en talenten in kaart te brengen. Ik help hen met solliciteren. Of geef een advies om opleiding te volgen, zodat ze hun kansen vergroten om werk te vinden!"

Je sprak over talenten, waarom is zicht hebben op je talenten zo belangrijk?

"Weten wat je talenten zijn, heeft veel voordelen op de arbeidsmarkt.

- Je kent je troeven tijdens een sollicitatiegesprek.

- Een job waarbij je je talenten kan inzetten, doe je met meer goesting.
- Je kan je loopbaan beter plannen door te weten wat je graag doet.
- Je kunt gericht bijleren.

Een talent dat heb je wanneer je (veel) kennis over iets hebt, iets doet waarin je heel handig bent. En waar je energie van krijgt als je ermee bezig bent! Je kan ook een talent hebben die je nog verder moet ontwikkelen. We gaan op zoek naar activiteiten waarover je wil bijleren en waar je vaardiger in wil worden, door te oefenen."

Hoe breng jij de talenten van cliënten in kaart?

"Door goed te luisteren. Wat je moeiteloos kan, vind je zelf gewoontjes. Dan is er iemand anders nodig, die je vertelt dat het een talent is. Tijdens het gesprek bespreken we wat je gedaan hebt van werk, hobby's en/of opleidingen. Ik vraag ook naar momenten waarop men trots op zichzelf was."

"We vertalen dit naar competenties. Competenties zijn kennis en vaardigheden die iemand gebruikt om te doen waar hij goed in is. Soms merken we in een gesprek dat er bepaalde kennis of vaardigheden moeten worden bijgeschaafd of nog verder

ontwikkeld om een bepaalde job uit te oefenen. Soms is een opleiding nodig om van je talent je beroep te maken. En jobs veranderen. Ik zoek samen met het lid ook een opleiding op maat."

Krijgen de leden een overzicht van hun competenties?

"Dat overzicht vullen we aan in het online VDAB-dossier 'Mijn Loopbaan' onder het luik competenties."

Wat is daarvan het voordeel?

"Als je je competenties aanvult in je online dossier van VDAB, krijg je sneller vacatures door van VDAB die aansluiten bij jouw profiel. Maar ook een werkgever komt sneller bij je terecht als hij iemand met jouw competenties zoekt. Zo maak je meer kans op een job die aansluit bij jouw vaardigheden. Het is al gebeurd dat nog tijdens het gesprek men een telefoontje krijgt met een jobaanbieding!"

Waarom is het online dossier 'Mijn Loopbaan' van VDAB zo belangrijk?

"Wil je werk maken van je job, dan kan je vandaag de dag niet offline blijven. Als werkzoekende merk je dit bij het solliciteren. Veel jobs vind je enkel online. Ook het vinden van een geschikte opleiding wordt een pak eenvoudiger als je online aan de slag kan."

"Naast het zoeken naar talenten en competenties, help ik werkzoekenden op weg met het leren werken in

hun VDAB-dossier. Ik geef uitleg hoe dit dossier samenhangt met hun begeleiding bij VDAB. Want als de VDAB-bemiddelaar sollicitatie- of andere opdrachten geeft, kan je dat allemaal nalezen in je eigen online dossier. Het is ook belangrijk dat werk-

zoekenden weten dat VDAB hen opvolgt via hun digitale dossier. VDAB ziet hoe vaak je via 'Mijn Loopbaan' zoekt naar werk. Werk je niet in dit dossier, dan zal de VDAB-bemiddelaar je sneller en strikter opvolgen."

Tips van Eva

- Weten wat je goed kunt en graag doet, maakt je sterker op de arbeidsmarkt. Je vindt sneller een job die aansluit bij jouw profiel.
- Als werkzoekende zorg je best voor een goed online profiel. Dit kan je al doen door je profiel in Mijn Loopbaan goed op te maken. Vul hierbij zeker je competenties aan. Op die manier krijg je vacatures door van VDAB die aansluiten bij je profiel.
- Had je hier graag hulp bij, maak een afspraak met mij of mijn collega loopbaanconsulenten!



Contactbon

Vul deze bon in en een ABVV-loopbaanconsulent neemt contact met je op.

Mijn vraag:

Ik bestel volgende gratis brochures:

- O Mijn loopbaan O Opleiding volgen?
 O Werkloos, wat nu? O Wat gebeurt er met mijn dop?

Voornaam en naam:

Straat en nr.:

Postcode en gemeente:

Telefoon:

E-mail:

Terugsturen naar: Vlaams ABVV Loopbaandienstverlening, Watteestraat 10, 1000 Brussel, fax 02 289 01 89, loopbaanadvies@vlaamsabvv.be, www.vlaamsabvv.be/loopbaanadvies.

Of bel meteen met onze ABVV-loopbaanconsulenten:

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

29 mei 2017

DE CIRCULAIRE ECONOMIE

Een toekomstbeeld voor de Vlaamse metaalsector?

- ✓ Lezing Raf Gusters: "Grondstoffen: broodnodig!"
- ✓ Dialoog met de vakbonden
- ✓ Bedrijfsbezoek Laser Cladding Venture

Alle info op www.a-m.be



Zware beroepen: vakbonden leggen eerlijk voorstel op tafel

De vakbonden zijn de aanslepende discussies over zware beroepen beu en stelden daarom een uniek instrument voor om zware beroepen te definiëren. Dit is een eerste stap naar een eerlijke definitie van belastend werk. Het is nu aan werkgevers en regering om constructief mee te werken.

In 2014 besliste de regering om de wettelijke pensioenleeftijd te verhogen naar 67 jaar. De vakbonden verwierpen dit en verzochten om in elk geval rekening te houden met de zwaarte van het werk. De regering engageerde zich en stelde dat een oplossing gezocht moest worden binnen het Nationaal Pensioencomité, waar vakbonden en werkgeversorganisaties adviezen kunnen formuleren. De regering zou deze oplossing respecteren en middelen vrijmaken.

Onrealistische hervormingen

Het debat binnen dat Nationaal Pensioencomité verloopt stroef. Erg stroef. Dat hoeft niet te verwonderen, want sinds jaren worden de werknemers geconfronteerd met een afbouw van de stelsels landingsbanen/tijdskrediet, brugpensioen en gelijkgestelde periodes (periodes waarin je niet werkt zoals ziekte, tijdskrediet ... die wel meetellen voor je pensioen). Bij die hervormingen wordt geen rekening gehouden met de realiteit op het terrein en al zeker niet met de zwaarte van een beroep of hoe belastend een job kan zijn.

Het hele debat werd dan ook nog eens ondermijnd door het beperkte budget, wat vragen deed rijzen bij de reële manoeuvreerruimte voor de leden van het Nationaal Pensioencomité.

De vakbonden bleven aandringen om de kwestie belastend werk uit te diepen en werden hierin gesteund door het rapport van de pensioenexpertcommissie. Mensen met belastend werk moeten tijdig kunnen uitstappen en daarvoor niet worden afgestraft met een lagere uitkering of pensioen.

Objectieve criteria

ABVV, ACV en ACLVB stellen nu een uniek instrument voor dat toelaat om zware beroepen te definiëren. Het resultaat – wetenschappelijk ondersteund – is een belangrijke stap naar een eerlijke definitie van belastend werk.

Het gaat om een vernieuwende inbreng met een verzameling van beroepsrisicofactoren met een gezondheidsimpact. We houden rekening met alle objectiveerbare factoren in de arbeidsituatie van de werknemer. Deze risicofactoren zijn onderverdeeld in vier categorieën met duidelijke, registreerbare, meetbare en objectiveerbare criteria, zoals overeengekomen in een eerste rapport van het Nationaal Pensioencomité in de zomer vorig jaar.

Deze vier categorieën zijn:

- de fysieke belasting door de werkomgeving of lichamelijke belasting (gevaarlijke stoffen, lawaai, zware lasten, beeldschermwerk ...)
- de arbeidsorganisatie (werktijd en te behalen doelstellingen, nachtarbeid, ploegenarbeid ...)
- het veiligheidsrisico (hoogte, omgaan met fysiek en verbaal geweld ...)
- de mentale gezondheid/emotionele belasting (omgaan met klanten, hoog ritme ...)

Deze vier categorieën vormen de basiscriteria waaraan een job moet voldoen om als 'zwaar' te worden bestempeld. Deze criteria worden verder onderverdeeld tot op de realiteit van de werkvloer.

Zo valt bijvoorbeeld het basiscriterium 'veiligheidsrisico' uiteen in acht criteria: hoogte, ondergronds werk, werk onder water, werk in publiek transport, werk met vuur, werk met nationale risico's (zoals nucleaire veiligheid), werk in isolatie en werk onder grote alertheid.

Samengevat

- In 2014 besliste de regering-Michel om de wettelijke pensioenleeftijd te verhogen naar 67 jaar. De stelsels van vervroegd pensioen werden teruggeschoefd.
- De regering beloofde onder onze druk om bij pensioen rekening te houden met de zwaarte van het werk.
- Het Nationaal Pensioencomité, waar vakbonden en werkgevers adviezen kunnen formuleren, moet bepalen wat belastend werk is.
- Werkgevers doen er alles aan om de werkzaamheden van het comité te vertragen, hanteren een zeer beperkte benadering van de problematiek en vertrouwen op hun bondgenoot de regering-Michel. De vakbonden willen dat alle mensen een deftig pensioen hebben en kijken naar het totaalplaatje voor zwaar/belastend/risicovol werk.
- De vakbonden hebben nu een concreet voorstel op tafel gelegd richting een eerlijke definitie van belastend werk.
- Eind juni 2017 moet er een akkoord zijn.



Voorbeelden

Een televerkoper of iemand die in een callcenter werkt wordt ook geconfronteerd met verschillende risicofactoren. Zo is zijn/haar werk 'fysiek belastend' omdat uren aan een stuk naar een beeldscherm moet getuurd worden. Verder is er ook de 'emotionele belasting' van het direct omgaan met klanten. En niet te vergeten: de enorme tijdsdruk waarbij elk gesprek getimed wordt om te evalueren of voldaan wordt aan de doelstelling van 'X minuten per gesprek'. De televerkoper valt dus ook onder het criterium 'arbeidsorganisatie'.

Een kraanbestuurder valt onder de categorie 'veiligheidsrisico' vanwege het criterium 'hoogte' en het deelcriterium 'laden en lossen in de hoogte'. Hij valt ook onder de categorie 'werkorganisatie' vanwege het ploegensysteem waarin hij meedraait.

Terreinkennis

De vakbonden baseerden zich voor hun voorstel op de huidige regelgeving en praktijken inzake welzijn op het werk (onder andere van bestaande praktijken en bestanden van externe diensten). Deze benadering maakt het mogelijk om de blootstelling van de individuele werknemer aan collectieve risicofactoren in kaart te brengen en op te volgen.

ABVV, ACLVB en ACV verwachten dat het Nationaal Pensioencomité en de regering rekening houden met de expertise, gestoeld op terreinkennis, die de vakbonden aanvoeren.

ABVV verankert juridische dienstverlening voor grensarbeiders

Om grensarbeiders nog beter juridisch bij te staan, tekenden we een vernieuwde samenwerkingsovereenkomst met de grootste Nederlandse vakbond, het FNV.

Dagelijks pendelen 14.000 Belgen en Nederlanders de grens over om in Nederland en België te werken. Dit aantal blijft stijgen.

Maar werken over de grens is niet zo vanzelfsprekend als het lijkt. Je woont in het ene land, werkt in een ander. Dit levert heel wat vragen op. Wat als ik ziek word? Krijg ik wel een pensioen later? Wat als ik ontslagen word? Wat met mijn werkloosheid? De Nederlandse wetgeving is immers heel anders dan de Belgische.

Daarnaast werken mensen 'over de grenzen heen' maar zijn ze doorgaans lid van een

vakbond in het land waar ze wonen. In dergelijke situaties is het van belang dat mensen ook in het land waar ze werken kunnen rekenen op een correcte juridische vakbondsbijstand.

VOOR ONS TELLEN DE MENSEN,
NIET DE GRENZEN

Vanuit deze realiteit werken de twee grote vakbonden van België (ABVV en ACV) en de

grootste vakbond van Nederland, FNV, al sinds 1985 heel nauw samen om de belangen van de grensarbeiders te verdedigen. We tekenden toen een eerste samenwerkingsovereenkomst.

Vernieuwd samenwerkingsakkoord

De samenleving en de wetgeving veranderen. Daarom werd het tijd voor een verbetering van onze samenwerking. Rudy De Leeuw (voorzitter ABVV), Cathelene Passchier (vicevoorzitter FNV) en Koen Meesters (ACV) tekenden daarom op het FNV-congres begin mei een nieuwe overeenkomst.

Met deze ondertekening voegen we een nieuwe overeenkomst toe aan onze samenwerkingen met partnervakbonden, zoals ook met de Luxemburgse collega's van OGBL het geval is. We gaan verder op dit elan, want voor ons tellen de mensen, niet de grenzen.

Informatie, advies en rechtsbijstand

De vernieuwde samenwerkingsovereenkomst bevat duidelijke afspraken en richtsnoeren voor het verlenen van vakbondsbijstand aan grensarbeiders in België en Nederland. We verzekeren onze leden, of grensarbeiders nu in Nederland werken of wonen en omgekeerd, van informatie, advies en rechtsbijstand.

We doen dit in volle solidariteit en erkennen elkaars lidmaatschap. Leden van het ABVV die voldoen aan de voorwaarden voor juridische bijstand in hun regio, maar problemen hebben in Nederland, worden geholpen door FNV. En omgekeerd.

→ Grensarbeider? Onze gespecialiseerde dienstverleners informeren je over je rechten en plichten. Contactgegevens vind je op www.abvv.be/grensarbeid



Frauderende transportbedrijven eindelijk aangepakt

De voorbije weken ging er bijna geen dag voorbij of er waren gerechtelijke acties bij transportfirma's. Deze invallen komen geen dag te vroeg. Waarschijnlijk leiden ze tot een jarenlange juridische strijd. Maar op donderdag 10 mei werden in Brugge in één klap maar liefst drie firma's veroordeeld wegens sociale dumping.

Iedereen die van dichtbij of van ver bij de transportsector betrokken is, kent de wijdverspreide sociale dumping. Veel Belgische werkgevers richtten een postbusfirma op. Eerst organiseerden ze op die manier hun internationaal vervoer, maar de voorbije jaren worden ook op grote schaal de dagritten vanuit België verzekerd door chauffeurs die rijden voor de postbusfirma's.

Pionier John Crombez

De eerste stappen in de strijd tegen sociale dumping werden gezet door John Crombez in 2014. Als staatssecretaris bevoegd voor de Strijd tegen Sociale Dumping verbood hij toen de 'lange' wekelijkse rust in de vrachtwagen. De maatregel werd overgenomen door buurlanden als Frankrijk.

Het doel is werkgevers te verplichten tijdens de weekends een echte rust- en slaapplek te bieden aan hun chauffeurs en op die manier sociale dumping tegen te gaan, omdat dit het toch wéér duurder maakt. Helaas werden veel chauffeurs verplicht om in een ander land hun lange rust te nemen, of werden de vrachtwagens verstopt op bedrijfsterreinen. Want betrapten kan enkel op heterdaad.

Na twee BTB zwartboeken, ook een witboek

BTB voert al jaren strijd tegen sociale dumping. De voorbije jaren gingen we verschillende keren op onderzoek in Bratislava (Slovakije). De Slovaakse

wetgeving is zéér bedrijfsvriendelijk. In enkele jaren tijd openden heel wat Belgische transporteurs daar een postbusbedrijf. BTB bracht in Bratislava de Belgische bedrijven in kaart, en publiceerde twee zwartboeken. Alle informatie werd uiteraard ook steeds aan de inspectiediensten doorgegeven.

Frank Moreels: "Het waren frustrerende jaren. We gaven de inspectiediensten heel wat informatie door, maar op het terrein veranderde er niets. Pas de voorbije maanden zien we echter resultaat, en wordt er daadwerkelijk vervolgd. Dat juichen we toe!"

Om de overheid een handje te helpen publiceerde BTB trouwens ook een Witboek met daarin 25 maatregelen tegen sociale dumping.

Inspectiediensten versnelling hoger

Begin 2016 ondertekende de Belgische regering samen met de werkgeversorganisaties en de vakbonden een 'Plan voor Eerlijke Concurrentie in de Transportsector'. Tegen eind 2016 werden in overleg met de inspectiediensten en de sector de zogenaamde 'Guidelines' uitgeschreven, dit zijn de regels waaraan iedereen zich dient te houden.

De inspectiediensten zijn – dankzij de druk van BTB – de voorbije maanden duidelijk in actie geschoten.

Er ging geen week zonder invallen of huiszoekingen. Een kleine opsomming van de firma's die bezoek kregen van de inspectiediensten: Rosantra, Maes, Van Dievel, Gheeraert, VR Cargo ... Twee weken geleden volgde de klap op de vuurpijl. Op maar liefst 20 locaties werd binnengevallen bij Jost, zowel in België als in het buitenland. De onderzoeksrechter bevestigde de

aanhouding van zowel de CEO als twee topmannen.

1 dag, 3 veroordelingen

Op donderdag 10 mei werden drie bedrijven veroordeeld voor sociale dumping. De Brugse rechtbank oordeelde namelijk dat drie transporteurs valselijk werkten met postbusfirma's, waar geen enkele transportactiviteit plaatsvond. DRV Intertrans uit Beernem, Desoete uit Wingene en Fonteyne & Cie uit Torhout kregen zware straffen: boetes tot meer dan 300.000 euro en gevangenisstraffen tot zes maanden.

DRV Intertrans werkte met firma's in Luxemburg en Slovakije, maar alle activiteiten gingen door in Beernem. De tien Roemeense chauffeurs kregen van daaruit hun opdrachten. Bij Desoete werkten zeventien Roemeense chauffeurs, via een Roemeens filiaal, maar werden volledig aangestuurd vanuit Wingene. Fonteyne & Cie uit Torhout zocht het nog verder. Ze werkten met een Bulgarse firma, maar betaalden de chauffeurs niet

correct. Zowel vader en zoon Fonteyne werden veroordeeld, alsook de bedrijfsleider van de Bulgarse firma. Bij Fonteyne werd naast de boetes ook meer dan 90.000 euro verbeurd verklaard.

Wanneer volgt Europa?

Het is uiteraard een goede zaak dat er nu heel wat beweegt in België. Maar tot nu toe gaat het maar over de top van de ijsberg.

Frank Moreels: "BTB heeft lijsten van tientallen transporteurs met vestiging in Slovakije overgemaakt aan de inspectiediensten. Ik verwacht dan ook nog veel meer controles! Maar ook Europa heeft werk voor de boeg. De regels inzake postbusbedrijven moeten veel strenger gemaakt worden. Eind mei stelt Europees Commissaris Bulc een pakket maatregelen voor, de 'Road Package'. BTB verwacht niet meer en niet minder dan een hele reeks regels die sociale dumping de wereld uithelpen."



Regeling zeegewenningsreizen voor kadetten uitgebreid

Het Belgisch Staatsblad publiceerde het vernieuwde KB dat de zeegewinning van kadetten regelt aan boord van zeeschepen. Onder bepaalde voorwaarden konden studenten van maritieme opleidingsinstituten, tijdens de zomervakantie, zeegewenningsreizen maken aan boord van zeeschepen en daarvoor een vergoeding ontvangen van de Pool der Zeelieden.

Op voorstel van de BTB regelt het vernieuwde KB dat vanaf 1 juni 2017 de studenten gedurende het hele jaar zeegewenningsreizen kunnen maken. Deze reizen zijn noodzakelijk om het veiligheidsbrevet te halen (STCW). Als zij deze niet kunnen voorleggen, raken ze veel moeilijker aan werk. De hogere zeevaartschool voorziet weliswaar in trainingen in een simulator. Deze zijn op zich echter niet voldoende. Om hun brevet te halen moeten ze ook vijf maand effectieve vaartijd kunnen voorleggen.

Jacques Kerkhof van BTB: "Het voordeel van deze verandering is dat studenten hun zelf hun zeegewinning kunnen indelen op basis van hun studietraject. Bijkomende voordeel is ook dat de Belgische reders nu ook meer plaatsen ter beschikking hebben om kadetten de kans te geven de broodnodige ervaring op te doen."



Opleiding roerganger-zeevisserij



Wat is een roerganger?

Als roerganger werk je aan boord van een vissersvaartuig onder de verantwoordelijkheid van de schipper. Je houdt het schip op koers en loopt wacht op de brug. Je helpt een handje waar nodig: in de keuken, bij de visvangst of bij onderhoudswerkzaamheden aan dek. Bij dit alles verlies je de veiligheid niet uit het oog.

Wanneer is de opleiding?

De opleiding duurt 80 uur en loopt vanaf 23 oktober 2017 tot en met 3 november 2017.

Waar volg ik de opleiding?

De opleiding vindt plaats in de lokalen van de VDAB, L. Blondeellaan 9, 8390 Zeebrugge.

Examen?

Zaterdag 4 november 2017.

Meer informatie?

De opleiding tot roerganger is enkel toegankelijk voor werknemers in de zeevisserijsector via het Zeevissersfonds. Om de opleiding te kunnen volgen moet je reeds in het bezit zijn van een STCW A-VI § 1-4 certificaat en een attest van medische keuring.

Je kan het zeevissersfonds bereiken via www.previs.be/Contact.php - 059 50 95 55 - info@previs.be

Of neem contact op met het BTB-kantoor in Oostende via www.btb-abvv.be/contact/west-vlaanderen - 059 55 60 85 - btb.oostende@btb-abvv.be

Een succesvolle 4-daagse vorming voor bestuursleden BTB Vakgroep haven van Antwerpen ging door in mei 2017. Thema's zoals sociaal recht, de rol van de vakbond, de geschiedenis van de syndicale strijd, de Arbeidsorganisatie Haven van Antwerpen, de rol van werkgeversorganisatie en werkgever, de werknemersvertegenwoordiging binnen het Comité P&B en de werking van paritaire comités kwamen aan bod.

Deze vormingsdagen die sinds 2005 op regelmatige basis worden georganiseerd, moeten BTB-bestuursleden sterker maken om hun syndicale taak op de werkplaats uit te oefenen en een wisselwerking teweegbrengen tussen hun vakbond en hun collega's-havenarbeiders op de werkvloer. In kleine werkgroepen voeren ze opdrachten uit en wordt er uitvoerig gediscussieerd.

Deelnemers zijn de bestuursleden van de verschillende beroepscategorieën en van alle leeftijden. Er wordt ook rekening gehouden met vrouwelijke havenarbeiders.



STANDPUNT

Meer investeringen voor onze industrie

Verhalen over de industrie zijn er de laatste jaren vaak van kommer en kwel. Voor onze mensen zelfs van angst en onzekerheid. Zo ook in het geval van Bombardier Brugge, waarover jullie op deze pagina meer lezen.

Het aandeel van de industrie in de tewerkstelling daalt jaar na jaar. Anderzijds piekt de Belgische industrie momenteel als nooit tevoren. Industriële bedrijven hebben in maart 81,6 procent van hun productiecapaciteit benut (driemaandelijke peiling Nationale Bank). Het is van de financiële crisis van 2008 geleden dat de industrie nog zo'n groot deel van haar machinepark en personeel heeft ingezet. Dat is goed nieuws, want als bedrijven meer dan 80 procent van hun capaciteit benutten, dan is dat doorgaans ook de voorbode van een investeringsgolf.

Twee van onze maakbedrijven – Umicore en Bekaert – behoren tot de tenoren van die Belgische opbloei. Bekaert kende een record-omzet van één miljard euro in één kwartaal. Op dit moment wordt een vierde van de autobanden in de wereld gemaakt met staalkoörd van Bekaert. Ander goed nieuws dat verloren gaat in het nieuws over sluitingen en herstructureringen, is dat de werkgelegenheid in de industrie in 2016 voor het eerst in vijf jaar is toegenomen. De regering-Michel moet zich hier niet al te zeer voor op de borst kloppen (al doet ze dat wel), want naast een niet-gefinancierde taxshift is het vooral het Europees economisch herstel dat voor deze extra 'jobs, jobs, jobs' zorgt. En natuurlijk de werknemers die er door de indexsprong zelf voor betaald hebben.

Een kleine kanttekening. Wil België de beoogde tewerkstellingsgraad van 73,2

procent tegen 2020 halen, dan zijn nog eens 400.000 jobs nodig. Een superministerraad voor de show zal hier weinig baten.

Als één ding duidelijk is, dan wel dat onze industrie een ware investeringsgolf nodig heeft, wil ze zich degelijk voorbereiden op de digitalisering van de maakindustrie (Industrie 4.0). PwC onderzocht hoever 30 Vlaamse industriebedrijven – waaronder Picanol, Volvo Trucks, Atlas Copco, Barco en Bombardier – staan op de weg naar Industrie 4.0. Negen op tien bedrijven denken even ver te staan als hun internationale concurrenten op vlak van de digitalisering van het productieproces. Alleen merken we dat de Belgische bedrijven de voorbije twee jaar gemiddeld twee procent van hun jaaromzet investeerden in digitalisering. De komende vijf jaar wil men daar nog één procentpunt aan toevoegen. Dat blijft minder

dan de vijf procent die PwC internationaal optekent.

Elke industriële revolutie gaat gepaard met gevaar en angst. Dat is nu niet anders. Het is aan de bedrijven en overheden om met toekomstgerichte investeringen antwoord te bieden op de bedreigingen voor onze maakindustrie en om de tewerkstelling te vrijwaren. Het is aan ons vakbonden om die angst om te buigen tot hoop en om ook de werknemer van de toekomst van een faire, veilige en werkbare job te voorzien.



Herwig Jorissen
Voorzitter

HERSTRUCTURERING BOMBARDIER

“Geen illusies, maar we gaan alles doen om ontslagen te beperken”

Bij Bombardier verdwijnen 160 jobs. De vakbonden gaan er alles aan doen om de schade te beperken.

Na een lange periode van onzekerheid weten de werknemers van Bombardier Brugge eindelijk waar ze aan toe zijn. Op vrijdag 5 mei deelde de directie mee dat er 160 jobs moeten verdwijnen. Het gaat om 90 arbeiders en 70 bedienden. Daarbovenop worden 40 tijdelijke contracten niet meer verlengd. De procedure collectief ontslag (wet-Renault) is op maandag 14 mei van start gegaan. In een eerste fase zal er geconsulteerd en overlegd worden met de vakbonden om uiteindelijk, in een tweede fase, een sociaal plan af te sluiten.

Een derde van de 447 vaste werknemers moet vrezen voor zijn of haar job. Daarmee is opnieuw een triest hoofdstuk aangebroken in de lange geschiedenis van Bombardier Brugge. De voorzichtige hoop om niet volledig meegesleurd te worden in de Europese herstructureringsgolf – in oktober 2016 kondigde de Canadese multinational aan dat er in Europa 7.500 jobs op de schop moesten – bleek onterecht. Op het hoogtepunt in de jaren tachtig telde de Brugse trein- en tramconstructeur nog bijna 3.000 werknemers. Na een reeks herstructureringen blijft daar slechts een fractie van over. Helaas een verhaal zoals we er de voorbije jaren te veel hebben beleefd in onze metaalindustrie.

Enkele maanden geleden schreven we hier al over de donderwolven die dreigend boven de fabriek

hingen. In mei 2016 moesten al eens 75 arbeiders vertrekken (60 arbeiders stapten toen vrijwillig op). Nauwelijks een maand later, in juni 2016, werden 50 bedienden en kaderleden de laan uitgestuurd. Vervolgens kwam op 31 januari 2017 Europees CEO Philippe Crauste langs om zijn toekomstplannen uit te leggen. Hij vertelde toen dat de site voortaan zou worden aangestuurd vanuit het Franse Crespin. Bombardier Brugge was haar positie als 'lead site' kwijt en zou enkel nog instaan voor assemblage, testen en uitleveren van tram- en treinstellen. Sindsdien was de vraag niet meer óf er opnieuw jobs zouden verdwijnen, maar wel hoévél.

Voor werknemers en vakbonden kwam het nieuws uiteraard hard aan. ABVV-Metaal-hoofd-afgevaardigde Freddy Bakker doet zijn relaas. “Na de aankondiging van het collectief ontslag hebben we onmiddellijk het voltallige personeel samengeroepen. We hebben hen op de hoogte gesteld van de plannen van de directie. Vervolgens hebben we iedereen naar huis gestuurd. De teleurstelling was enorm.”

Op maandag 7 mei volgde een nieuwe personeelsvergadering waarop de vakbonden hun actiepunten hebben voorgesteld. Eén van die actiepunten was een onderhoud met vicepremier Kris Peeters, minister-president Geert Bourgeois en minister van Mobiliteit François Bellot. Freddy: “Alle partijen aan

tafel gaven aan te willen werken aan een duurzame toekomst voor Bombardier, met een klemtoon op de redding van zoveel mogelijk jobs. Al zijn we ook realistisch. Het zal niet gemakkelijk zijn.”

Zoals gezegd zal de Brugse site enkel nog instaan voor de eindassemblage, de bekleding en de uitlevering van trein- en tramtoestellen. Alle andere activiteiten verhuizen naar het buitenland. Na de zoveelste herstructurering vrezten velen dat Bombardier hier geen toekomst meer heeft. Maar daar leggen de vakbonden zich niet bij neer, aldus Freddy. “De wet-Renault voorziet dat wij in een eerste fase voorstellen kunnen doen om het jobverlies maximaal te beperken. Voor ons moeten er alternatieven gezocht worden voor de activiteiten die verdwijnen naar het buitenland. Dat kan bijvoorbeeld door de arbeiders te herscholen zodat ze aan de slag kunnen in de eindassemblage. De regering kan hiervoor opleidingssteun voorzien.”

Om na de herstructurering een duurzame toekomst voor Bombardier Brugge (als gespecialiseerde, afgeslankte eenheid) te garanderen moeten er natuurlijk wel bestellingen binnenkomen. Op 31 mei komt er eindelijk een uitspraak rond het dossier van De Lijn. De Vlaamse vervoersmaatschappij kende een grote order toe aan het Spaanse CAF. Bombardier trok hierop naar de Raad van State, omdat er onduidelijkheden waren in de aanbesteding. Er is hoop om deze bestelling alsnog binnen te halen.

Daarnaast zijn er de perikelen rond de productie van 445 dubbeldeksreinen voor de NMBS. De directie

beloofde meermaals dat al deze treinstellen in Brugge geassembleerd zouden worden, maar vandaag blijkt dat Bombardier hier – juridisch gezien – niet toe verplicht is. Er moeten wel bepaalde procedures gevolgd worden en de kwaliteit dient gewaarborgd te blijven. Daarom kan het NMBS-verhaal mee in de schaal worden geworpen om zoveel mogelijk tewerkstelling in Brugge te behouden. Over een megabestelling van trams door de MIVB zal pas ten vroegste eind dit jaar duidelijkheid zijn.

In de week van 7 tot 11 mei werd er niet meer gewerkt op Bombardier. De week nadien wel, maar niet in ploegen en niet met overuren (ironisch genoeg is er door de bestelling van de NMBS momenteel veel werk). Volgens Freddy is de solidariteit tussen de werknemers heel groot: “In mijn 35-jarige carrière heb ik dat nog nooit meegemaakt. Zowel arbeiders, bedienden als kaderleden zijn solidair en steunen elkaar.” Zoals gezegd is op 14 mei de consultatie- en informatie-fase van start gegaan. Bij wijze van besluit vat Freddy de doelstellingen nog eens samen. “We zijn realistisch en we maken ons geen illusies, maar we gaan er alles aan doen om de ontslagen te verminderen en het voortbestaan van onze fabriek te garanderen.”

ABVV-Metaal wenst alle werknemers van Bombardier veel sterkte in deze moeilijke tijden. En onze delegaties en betrokken secretarissen veel goede moed, veerkracht en strijdvaardigheid!

Groen licht voor ontwerpakkkoord PC 111.1&2

De Syndicale Raad van ABVV-Metaal besprak op vrijdag 12 mei het ontwerp van sectorakkkoord in PC 111.1&2 (metaal- en machinebouw).

Herwig Jorissen, voorzitter ABVV-Metaal, gaf in zijn inleiding al aan dat de onderhandelingsmarge krap was. Voor ABVV-Metaal was prioritair dat de loonmarge van 1,1 procent maximaal en snel naar de werknemers moest gaan. Dat werd behaald.

De sector zegt ook 'neen' tegen de invoering van de degressieve jeugdlonen. Qua aanvullend pensioen is voor de arbeiders hetzelfde niveau bereikt als dat van de bedienden (los van de beschikbare loonmarge). Verder worden de regelingen rond SWT en landingsbanen verlengd en het tijdskrediet met motief uitgebreid.

Er was wel discussie over de (mogelijke) invoering van het plus-minusconto dat in de cao staat. Belangrijk om te onderstrepen is dat deze is onderworpen aan een zware procedure én beperkt is tot de subsector van de machinebouw. Een wachtperiode van zes weken is voorzien vooraleer de invoering zelfs maar kan besproken worden. Hierin wordt de delegatie geïnformeerd en geconsulteerd en andere flexibilitieitsalternatieven worden overwogen. Anders gezegd: onze delegaties behouden een vetorecht in de bedrijven.

De militanten keurden het ontwerpakkkoord met ruime meerderheid goed. Maandag 15 mei werd het akkoord ondertekend door het paritair comité.

Hogere lonen: rechtvaardig en noodzakelijk



Het wordt tijd werknemers beloond worden voor hun inspanningen en dat winsten eerlijk verdeeld worden. Werknemers zijn aan zet. Europa heeft nood aan een loonsverhoging

In 2008-2009 maakte het wereldwijde economische systeem een vrije val. Bankiers, speculanten en politici hadden door hun winsthonger het systeem uitgehold. De financiële sector ontplofte door de uitwassen van het casinokapitalisme.

Overall in Europa werden werknemers zwaar getroffen. Jobs gingen verloren, de economie kwakkelde, het vertrouwen van de mensen kreeg een zware deuk. De economische groei daalde met ongeveer tien procent.

Bewindslui, bankiers en bedrijven vertelden ons dat Europa zijn concurrentiepositie moest versterken. Dat kon, volgens hen, enkel door te bezuinigen en door de lonen van de werknemers fors onder druk te zetten.

BROEKSRIEMPOLITIEK ZET LONEN EN SOCIALE BESCHERMING ONDER DRUK

De lonen van de werknemers, die 3 of 4 procent per jaar waren gestegen, gingen achteruit. In heel Europa werd het collectief overleg, waarbij vakbonden voor werknemers betere loon- en arbeidsomstandigheden onderhandelen, onderuitgehaald. Ook de sociale bescherming moest eraan geloven.

Acht jaar later lijkt de crisis over het hoogtepunt heen. Tenminste als we de hoera-berichten van media en politici mogen geloven. De economie trekt aan, zo lezen we. De werkgelegenheid neemt toe, zo horen we politici verkondigen.

Crisis voor wie?

Maar voor wie is de crisis precies achter de rug? Voor grote bedrijven en beurspeculanten? Dat geloven we graag.

De winsten van bedrijven en de hallucinante vergoedingen van de topmanagers nemen opnieuw de vlucht, maar wie blijft er achter? Dat zijn de werknemers, iedereen die niet tot de *happy few* behoort. De inkomensongelijkheid neemt toe en het aandeel van de werknemers in de voortgebrachte rijkdom wordt kleiner.

Als hun lonen na jarenlange stilstand nu eens zouden stijgen, dan is misschien voor hen ook de economische crisis eindelijk voorbij. Nu zijn de werknemers aan zet – Europa heeft nood aan loonsverhoging.

Belgen verliezen koopkracht

Het Europees Vakbondsinstuut (ETUI) noteert in een groot-schalige, jaarlijkse studie 'Benchmarking Working Europe' dat "de reële lonen op dynamische wijze stegen in 2016." Zelfs Griekse werknemers, alle economische rampspoed ten spijt, zien hun koopkracht lichtjes stijgen. Enkel in België gebeurde dat niet.

Ondanks de stijgende productiviteit (de waarde die een werknemer per uur produceert) in ons land, gaan de reële lonen er toch op achteruit. Dit zijn de lonen gecorrigeerd door de inflatie, met andere woorden het totaal aan goederen of diensten dat je met dat loon kan kopen.

Sneeuwbal

De reden voor dit verlies aan koopkracht is tweeledig, en in beide gevallen toe te schrijven aan het neoliberaler regeringsbeleid.

1. In de eerste plaats greep de federale regering direct in op vlak van lonen. Dit deed ze met de indexsprong, waardoor alle werknemers twee procent koopkracht inboeten. Voor één keer – en laat ons hopen dat het bij één keer blijft – werden de lonen immers niet aangepast aan de stijgende prijzen van goederen en diensten. Eén keer, maar je draagt het wel

de rest van je leven mee, want een volgende indexaanpassing zal gebaseerd zijn op een bedrag dat twee procent lager ligt. Een sneeuwbaaleffect van dalende koopkracht dus. Op een volledige carrière betekent dit een verlies van enkele tienduizenden euro.

2. Aan de andere kant van de koopkrachtmedaille vinden we de inflatie (zie pagina 9), de stijging van de prijzen van goederen en diensten, die in ons land fors hoger ligt dan in de rest van Europa. De verhoging van de btw op elektriciteit is één van de maatregelen die hierin een directe rol spelen. De gebruiker betaalt meer voor zijn stroom en verliest koopkracht.

Economische noodzaak

De stijgende productiviteit zou nochtans doen vermoeden dat werknemers recht hebben op een deel van de koek, en dat niet alle winsten worden doorgesluist naar aandeelhouders. Het is een kwestie van rechtvaardigheid, maar ook een economische noodzaak.

LONEN DOEN DE ECONOMIE DRAAIEN

Al jaren zien we dat het loonaandeel in het bruto binnenlands product daalt. We berichtten hierover al in de vorige DNW (5 mei 2017). Dit wil zeggen dat ondanks een groter bruto binnenlands product en dus een stijgende totale geproduceerde rijkdom, het gedeelte 'loon' hierin afneemt, ten voordele van andere inkomsten, zoals huurinkomsten, winst uit de verkoop van aandelen of de uitkering van dividenden aan aandeelhouders. Met andere woorden de lonen stijgen minder snel dan de productiviteit. Dit is problematisch omdat het net de lonen zijn die de economie doen draaien.

Inkomsten uit kapitaal, daarentegen, worden veel meer opgepot bij de superrijken. Dit is logisch: een werknemer die van 1.500 euro per maand naar 1.600 euro gaat (+6,6%), zal hoogstwaarschijnlijk een zeer aanzienlijk deel van die 100 euro extra uitgeven. Dit geld stroomt in zijn geheel naar de reële economie in plaats van een spookbestaan te leiden in een aandelenportefeuille of als obscuur financieel product.

Schadelijke ongelijkheid

Het Internationaal Monetair Fonds (IMF) wees onlangs nog op de invloed hiervan op ongelijkheid. "Een daling van het loonaandeel hangt samen met grotere inkomensongelijkheid." Deze ongelijkheid kan op zijn beurt leiden tot "sociale spanningen en recent onderzoek wijst erop dat ongelijkheid schadelijk is voor de economische groei."

De regering mag zo veel als ze wil proberen om de loonkost te verlagen om de "competitiviteit van onze ondernemingen te verbeteren", maar wanneer de koopkracht van werknemers achterop hinkt, dan blijft er uiteindelijk niemand meer over om al die producten en diensten aan te schaffen. Dit betekent economische teloorgang.

Loonnorm in keurslijf

De Belgische regering denkt het echter beter te weten. Voor hen is 'competitiviteit' van onze ondernemingen de heilige graal.

In ons land bestaat er zoiets als de 'wet tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen', beter bekend als de 'wet van 1996' of de 'loonnormwet'. Deze wet voorzorg dat de Belgische lonen op dezelfde manier moesten evolueren, als die in de buurlanden. Het jaar 1996 werd als een soort nulpunt vastgelegd. Het ABVV heeft deze wet sinds het begin aangevochten omdat het de autonomie van de sociale gesprekspartners, om vrij loonafspraken te maken in lijn met de productiviteitstoename, zwaar beperkt. Hiervoor wordt

bovenop de loonindexeringen een loonmarge vastgelegd waarboven de lonen niet mogen stijgen.

Via allerlei gegoochel heeft de regering deze wet nu nog verstrengd ("we rekenen hier wat meer, daar wat minder", "we doen een alternatieve lezing", enzovoort). We zullen ons hiertegen blijven verzetten en erop hameren dat loononderhandelingen de exclusieve bevoegdheid van de sociale gesprekspartners moeten zijn. Helaas gaat de regering in de andere richting, en wil ze de loonvorming nog meer in een dwangbuis steken.

Broeksriempolitiek faalt

Deze broeksriempolitiek heeft overall in Europa gefaald. Het is niet toevallig dat het economisch herstel het traagst is in de eurozone, waar de soberheidspolitiek het hardst toeslaat, vooral sinds de Griekse crisis een eerste keer uitbarstte in 2010.

Werknemers – en gepensioneerden, en werkzoekenden, en langdurig zieken, kortom iedereen – halen al bijna tien jaar de broeksriem aan. We moeten met z'n allen "besparen en inleveren om toekomstige generaties niet met schulden op te zadelen." Daarna kunnen we wel weer "investeren". Dat zijn allemaal praatjes, flauwekul. Het is nu tijd voor iets anders.

Het is tijd voor ...

■ **Een loonsverhoging voor alle werknemers, en dus meer koopkracht voor iedereen.**

Zo slaat de binnenlandse (en Europese!) vraag naar goederen en diensten aan en zal de economie beter draaien.

■ **Een voldoende hoog minimumloon in alle Europese landen.**

Een minimumloon dat hoog genoeg ligt, zorgt ervoor dat iedereen een menswaardig leven kan leiden en zijn toekomst kan uitbouwen.

■ **Sterke vakbonden staan voor sterke onderhandelingen.**

Hoe meer mensen gedekt worden door collectieve, syndicale onderhandelingen, hoe rechtvaardiger bedrijfs-winsten verdeeld en de koopkracht beschermd worden.

Samen met grootschalige publieke investeringen in, bijvoorbeeld, hernieuwbare energie en openbaar vervoer, is dit de beste manier om een economie te doen heropleven. Voor wie gaan de bedrijven anders in de toekomst nog produceren?



■ "Ik zou me meer gewaardeerd en erkend voelen met een hoger loon. Ik zou ook loyaler zijn tegenover mijn werkgever." - Bohdana, boekhoudster

Lonen zijn de motor van de economie

Tallose economen en diverse bedrijfsleiders hebben begrepen dat werknemers die over meer geld beschikken om uit te geven, meer consumeren, zo de economie vooruithelpen en jobcreatie bevorderen. Een loonsverhoging zal dus geen jobs kosten.

We hebben allemaal horen spreken van het 'trickle down-effect' of het 'doorsijpeleffect', een theorie die beweert dat de verrijking van de rijksten op een of andere manier doorsijpelt en alle anderen ten goede komt. Maar zo werkt het niet! Een loonsverhoging voor de Europese werknemers zal opwaarts in de economie worden doorgeleid, net zoals een plant water put uit haar wortels.

Er bestaan in Europa verschillende manieren om de lonen te verhogen. Via stevige collectieve onderhandelingen. Door de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen. Door nulurencontracten en onzeker werk af te wijzen. Door de minimumlonen te verbeteren en door de lonen in de bedrijven en in de hele bevoorradingketen te verhogen.

Te onthouden:

- De productiviteit stijgt, maar de lonen stijgen niet mee.
- Winsten worden niet rechtvaardig gedeeld met de werknemers
- Vakbonden moeten meer slagkracht hebben om collectief te onderhandelen
- Loonsverhogingen moeten nationaal én Europees meer aandacht krijgen: het is een kwestie van sociale rechtvaardigheid en economische noodzaak

Europe Needs a Pay Rise

Het Europees Vakverbond (EVV) lanceerde de campagne 'Europe Needs a Pay Rise'. Een loonsverhoging voor werknemers in de hele Europese Unie is het beste middel voor economische groei en het beste wapen tegen ongelijkheid.

"We moeten dringend het gesprek aangaan over loonsverhogingen", zo stelt Rudy De Leeuw, voorzitter van het EVV. "Loonsverhoging en stijgende koopkracht zijn de beste motor voor vraag, groei en jobs. Het is essentieel om Europa uit het dal van zeer matige of zelfs onbestaande economische groei te tillen."

Onverantwoorde verschillen

Werknemers betalen volgens Luca Visentini, algemeen secretaris van het EVV, al jaren de prijs voor de economische crisis, waarvoor zij niet verantwoordelijk zijn.

"De productiviteit stijgt, maar de lonen stijgen niet mee, en dat al decennialang. Werknemers krijgen minder loon, maar aandeelhouders rijgen de records aan elkaar. Dat er vandaag in Europa zo veel mensen met zo weinig geld moeten rondkomen, is ronduit schandalig, en dat vrouwen nog steeds minder verdienen dan mannelijke collega's, is beschamend."

"De verschillen tussen Europese lidstaten zijn onverantwoord. De minimumlonen zijn te laag en in sommige landen is er zelfs helemaal geen sprake van een minimumloon."

Werknemers belonen

Daarom zijn sterke vakbonden nodig. Sterke vakbonden, dat betekent meer onderhandelingskracht. Meer onderhandelingskracht maakt dat werknemers een groter deel van de economische koek krijgen die zij elke dag produceren. In plaats van aandeelhouders te belonen met alsmat stijgende dividenden, is het nu tijd om de werknemer te belonen!

Vakbonden uit België, Bulgarije, Tsjechië, Frankrijk, Italië, Polen, Slowakije en Spanje besloten samen om loonsverhogingen terug op de politieke agenda te plaatsen, voor het eerst sinds het uitbreken van de financieel-economische crisis in 2008.

Rudy De Leeuw: "Onze alternatieven moeten op lange termijn ingang vinden. Perspectieven die opnieuw waardigheid geven aan ieder die zijn steen bijdraagt. Een Belgisch minimumloon richting 14 euro naar analogie met de 15-dollar-eis in de Verenigde Staten, is een eerste perspectief. De arbeidsduurvermindering, richting 32-urenweek om de scheve arbeidsverdeling recht te trekken, is een ander perspectief. En een minimumpensioenen van 1.500 euro, en een pensioen dat berekend wordt aan 75 procent van het loon, geeft onze senioren uitzicht op een waardig bestaan."



→ Check de campagnewebsite www.payrise.eu en voer mee campagne online met #OurPayRise



Rudy De Leeuw is naast voorzitter van het ABVV ook voorzitter van het Europees Vakverbond, de koepel van 89 nationale vakbonden in 39 Europese landen.

Wat is er aan de hand met de Belgische prijzen?

Naast de directe regeringsingrepen op de lonen is de inflatie verantwoordelijk voor het verlies aan koopkracht van Belgische werknemers – uniek in Europa. Maar waarom stijgen de prijzen in ons land sneller dan elders?

In 2016 bedroeg de totale inflatie (het stijgende prijspeil van goederen en diensten) in ons land 1,8 procent, tegenover 0,6 procent in 2015. Dit kan grotendeels verklaard worden door enerzijds de stijging van de inflatie van de bewerkte levensmiddelen (1,6% in 2015 tegenover 3,5% in 2016) en anderzijds de minder uitgesproken prijsdaling van de energieproducten.

In onze buurlanden, waar de inflatie sinds 2012 in dalende lijn ging, is die in 2016 opnieuw zeer licht gestegen, met gemiddeld 0,3 procent.

Taxshift en belastingen

Zowat de helft van dit inflatieverschil tussen België en de buurlanden is toe te schrijven aan de taxshift en de verhoging van de indirecte belastingen: accijnzen en btw. Ook al daalden de prijzen van energieproducten zoals huisbrandolie of aardgas al enkele jaren en stabiliseerden die in 2016, werd dit tenietgedaan door de toegenomen inflatie voor elektriciteit. De btw op elektriciteit ging van 6 naar 21 procent, de distributietarieven werden verhoogd en de Vlaamse regering schafte de gratis kilowattuur af.

Duurdere diensten

Daarnaast tekenden we de laatste jaren sterke prijsstijgingen op in de dienstensector. De zogenaamde diensteninflatie daalde in onze buurlanden gemiddeld met één procent. In ons land zien we een stijging van 1,3 procent. Hoe is dit te

verklaren? Vooral telefoondiensten, restaurants en cafés, en onderwijs droegen aan dit inflatieverschil bij. Deze drie groepen zijn verantwoordelijk voor drie kwart van het verschil tussen België en onze buurlanden. De Vlaamse regering verhoogde de inschrijvingsgelden voor hogescholen en universiteiten. Dit heeft een sterke invloed gehad op het algemene prijspeil.

Broodnodige indexering

We merken hierbij één opmerking. Tegenstanders van de automatische loonindexering halen de loonstijgingen aan als oorzaak van de toenemende inflatie. Hogere lonen zouden immers door bedrijven worden doorgerekend in de kostprijs van producten en diensten. Maar als vakbond wijzen we erop dat een loonindexering een gevolg is van inflatie en niet de oorzaak ervan. Zonder inflatie, geen loonindexering en niet omgekeerd. De prijzen worden bovendien bepaald door veel meer elementen dan louter de loonkost. Een loonindexering heeft enkel als doel de koopkracht van de bevolking te waarborgen.

■ WWW.CONSTRUCTIONWORKERS.EU

Welke rechten voor arbeiders in de verschillende EU-landen ?



heeft ze de mogelijkheden in handen. Wij blijven echter druk zetten, ook via Europese vakbonds-federaties.

Gedetacheerde arbeidersinformereren

In de strijd tegen sociale dumping is het essentieel de arbeiders te informeren. De Europese Federatie van Bouw- en Houtarbeiders (EFBH), waarvan onze centrale lid is, lanceerde daarom www.constructionworkers.eu.

De website schetst een profiel van de 28 landen (voorlopig mét het Verenigd Koninkrijk) van de Europese Unie op vlak van lonen en werknemersrechten. De site is vertaald in de 24 talen van de EU, en alle werknemers kunnen er nakijken of hun rechten worden gerespecteerd. De website is makkelijk te gebruiken en ze zal ook de controles vergemakkelijken die nodig zijn om misbruik en fraude op te sporen en te bestraffen. Binnenkort is de website bovendien ook beschikbaar als app.

Europese politici inspireren

We hopen dat dit initiatief de Europese politici zal inspireren. Terwijl zij blijven debatteren over de detachingsrichtlijn, laten wij zien dat dat het met een beetje goede wil en vastberadenheid mogelijk is om Europese instrumenten in de strijd tegen ongelijkheid en sociale dumping te ontwikkelen.

Aarzel niet om de website www.constructionworkers.eu kenbaar te maken bij gedetacheerde werknemers in je werkomgeving. Als zij beter op de hoogte zijn van hun rechten op vlak van lonen en arbeidsvoorwaarden, versterkt dat onze strijd tegen sociale dumping.

Op 5 mei om twee uur 's ochtends kwamen twee Poolse arbeiders om in een brand in een woning in Doornik. Een woning die er geen was, gehuurd door een bouwonderneming, was eigenlijk bedoeld om materiaal op te slaan. Dit drama is een nieuw bewijs van het misbruik dat sommige werkgevers maken van gedetacheerde arbeiders. Deze arbeiders zijn niet altijd geïnformeerd over hun rechten in het land waar ze terechtkomen. Constructionworkers.eu wil dat veranderen.

De dood van de Poolse arbeiders toont nog maar eens tot welke excessen sociale dumping leidt. Onze centrale probeert al lang Europa wakker te schudden. Maar ondanks onze vele acties en tussenkomsten doet Europa niet het nodige om sociale dumping een halt toe te roepen, ook al

■ VEILIGHEID IN DE BOUW

Een code van goede praktijk voor werken op hoogte

Eén arbeidsongeval op drie in de bouw wordt veroorzaakt door een val van hoogte. Via de campagne 'Veilig werken op hoogte' wil Constructiv het aantal met 15 procent terugbrengen. Om dat te bereiken werd een code van goede praktijk opgesteld.

Meer veiligheid op de werven. Dat is één van de prioriteiten van onze delegees in de bedrijven. Om dat te bereiken ontwikkelt de Algemene Centrale – ABVV voortdurend middelen om de arbeiders te ondersteunen en te sensibiliseren. We rekenen daarbij ook op de steun van Constructiv, de dienstverlenende organisatie voor de bouwsector op vlak van welzijn en veiligheid.

In dat kader is nu een nieuwe tool beschikbaar. Het gaat om een code van goede praktijk voor de opstelling, de afbraak en het gebruik van steigers. De code bestaat uit twee delen. Enerzijds wordt een praktische invulling van de reglementering inzake steigers gegeven. Anderzijds worden technische oplossingen aangereikt voor diverse steigertypes. Ook de verantwoordelijkheden van de verschillende partijen (opdrachtgever, gebruiker ...) komen aan bod.

Bas Harnas voert campagne

Als partner van Constructiv is de Algemene Centrale – ABVV nauw betrokken bij de uitwerking van deze tool, die gelinkt is aan de campagne 'Veilig werken op hoogte'. Via deze

campagne hopen Constructiv en zijn partners alle betrokkenen aan te moedigen om de nodige maatregelen te nemen, en het aantal arbeidsongevallen door een val van hoogte radicaal terug te dringen.

Om dat te doen kunnen ze rekenen op de expertise van Bas Harnas, een stripheld, die zijn leven wijdt aan het bijstaan van werkgevers en werknemers via goede voorbeelden en praktijken. Meer info over de campagne en over deze stripheld vind je op www.basharnas.be.



De editie 2017 van ons magazine Intens Rood is verschenen en steekt binnenkort in de brievenbus van alle aangesloten leden van de sectoren kappers, schoonheidszorgen en fitness. Dit jaar ligt de focus op de rechten van jongeren die hun eerste stappen zetten op de arbeidsmarkt. Welke procedures moet je volgen, wat met je recht op werkloosheidsuitkeringen, hoe solliciteren? Veel vragen én antwoorden maar ook een schat aan adviezen, enkele testen en een wedstrijd.

Meer weten? Lees de online versie van Intens Rood op onze website www.accg.be, in de rubriek 'je sector'.

■ SCHOONMAAK

Arbeidsvoorwaarden verbeteren met OiRA

Schoonmaken is fysiek zwaar werk. Dat tonen de resultaten van onze recente enquête nog maar eens aan. Maatregelen om de arbeidsvoorwaarden in de sector te verbeteren zijn dan ook noodzakelijk. Preventie is daarbij essentieel. De sector kan hiervoor nu gebruik maken van 'OiRA', een risicoanalyse-instrument voor welzijn op het werk.

OiRA staat voor 'Online interactive Risk Assessment' en werd ontwikkeld door het Europees Agentschap voor veiligheid en de gezondheid op het werk (EU-OSHA). Het is een gratis softwareprogramma op maat voor de sector. Het biedt bedrijven, en in het bijzonder kmo's, de mogelijkheid op een eenvoudige en kostenefficiënte manier risicoanalyses uit te voeren op de werkvloer. Aan welke gevaren worden werknemers blootgesteld? Hoe kunnen we deze vermijden? Vragen waarop men met behulp van OiRA een antwoord vindt.

Intuïtief en gebruiksvriendelijk

OiRA is niet aan zijn proefstuk toe. Er werden eerder al OiRA's ontwikkeld voor de kapperssector, de houtsector en de bouw. De OiRA-schoonmaak kwam er dankzij een samenwerking tussen de vakbonden, werkgeversorganisaties en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Het

instrument is er zowel voor werkgevers als voor werknemers.

In de eerste plaats nodigt deze tool je uit voor een vraag-antwoord-spel. Verschillende thema's passeren de revue: de organisatie van het werk en van preventie, de werkomgeving, faciliteiten, uitvoering van het werk, schoonmaken op hoogte, de klant ... In functie van de antwoorden wordt bepaald aan welke risico's je blootstaat in je job. Op basis hiervan wordt een actieplan voorgesteld met tips op het vlak van ergonomie, materiaal, beschermingsmiddelen, enzovoort.

Wat met de resultaten?

De resultaten kunnen besproken worden binnen het CPBW. Met de hulp van OiRA beschikken de delegees over een lijst van risico's waarover gewaakt moet worden. De resultaten kunnen ook de basis vormen voor preventieve acties of voor een actieplan binnen de onderneming.

Welzijn op het werk is een belangrijk strijdpunt voor onze centrale. Instrumenten als OiRA vormen een toegevoegde waarde voor onze delegees in hun strijd voor betere werkomstandigheden. En dat is binnen de schoonmaak, waar men verspreid over de werven werkt, extra welkom.

■ GLAS

Toekomst Durobor aan zijden draadje

Er wordt gezocht naar een overnemer voor glasfabriek Durobor om het failliet te vermijden. Maar de deadline komt dichterbij. Als er vóór 30 juni geen oplossing is, staan de werknemers op straat en verliest de Belgische glasindustrie een van zijn laatste vlaggenscheppen.

Het zijn helse tijden voor de 210 werknemers van Durobor. De onderneming uit Soignies bevindt zich in een Procedure Gerechtelijke Reorganisatie (PGR). Salvatore, Eric et Rosette werken al jaren bij Durobor en zijn er deleges voor de Algemene Centrale – ABVV. Het bedrijf is hun leven en ze zijn fier op de kwalitatieve producten die er gemaakt worden. Voor hen en voor hun collega's is een enerverende race tegen de klok begonnen.

Geen informatie

Sogepa (een investeringsmaatschappij van het Waalse gewest) is momenteel eigenaar

van het bedrijf. Recent werden twee managers aangesteld om zowel de commerciële als de technische aspecten te evalueren. Toch circuleert er heel weinig informatie.

Die onwetendheid maakt de werknemers ongerust. Vooral omdat de deadline van 30 juni verlamd werkt. Bestellingen voor materiaal die niet voor 30 juni geleverd kunnen worden, annuleert men. Sogepa geeft vandaag voorschotten om de lonen en de werkingskosten te betalen, maar niet meer dan dat.

Een erg penibele situatie volgens Salvatore: "Er zijn veel vragen, maar weinig antwoorden. Sommige werknemers bellen ons dagelijks om te vragen of er nieuws is. En we begrijpen hen. Ze hebben hier zeer specifieke ervaring opgedaan, maar beseffen ook dat ze daar in andere sectoren weinig aan hebben."

Werknemers hebben alles gegeven

In 2012 was er al een grote herstructurering. Veel jobs gingen verloren, maar de werknemers moesten ook 19 procent loon inleveren. En dat zonder één dag staking. Ze stelden het welzijn van het bedrijf voorop.

Volgens Eric mogen we niet stellen dat die inspanningen nergens toe geleid hebben. "Ze hebben alles gegeven, alle uitgaven zijn tot het absolute minimum beperkt." Vandaag doet één werknemer het werk dat vroeger door vier mensen werd gedaan. Verder afbouwen is gewoon onmogelijk.

Rosette zegt dat de werknemers ten einde raad zijn. "Ik ken werknemers die niet durven afwezig zijn omwille van ziekte. Ze hebben schrik dat dat tegen hen zal gebruikt worden. Onlangs was er iemand met derdegraads brandwonden die wou komen werken."

Michel Martelez, regionaal secretaris voor de regio Centre, eist duidelijkheid. "We willen geen pleister op een houten been. De mensen zitten al te lang in onzekerheid. Er moet een echt industrieel project komen, waar ze in kunnen geloven. De mensen hebben schrik voor morgen en voor hun toekomst."

Salvatore vat de wil en de vastberadenheid van de werknemers goed samen. "We willen dat er binnen 100 jaar nog over ons gesproken wordt. We beseffen dat het moeilijk is, maar we willen doorgaan."

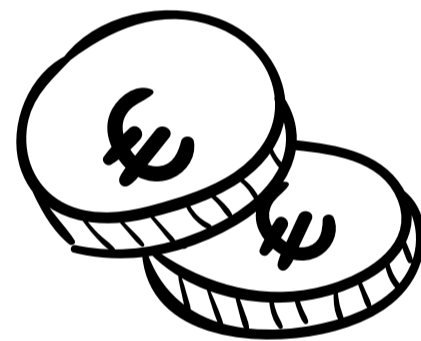
■ BESCHUTTE WERKPLAATSEN

Verhoging Syndicale premie

De syndicale premie voor doelgroepwerknemers in beschutte werkplaatsen verhoogt met 3,60 euro. De premie bedraagt nu 82,80 euro.

Om recht te hebben op de premie moet je aangesloten zijn bij een vakbond en tijdens het voorgaande jaar (2016) een arbeidsovereenkomst hebben gehad met een beschutte werkplaats. Uitzendkrachten of jobstudenten hebben geen recht op de premie. Wie slechts een deel van het jaar gewerkt heeft, krijgt 6,90 euro per gewerkte maand.

De werknemers ontvangen in de eerste helft van mei een attest via de post. Met dit attest moet je naar één van onze kantoren gaan om de premie uitbetaald te krijgen.



Sectorale onderhandelingen

Hoe gaat jouw sector vooruit ?

We onderhandelen momenteel in de sectoren over betere loon- en arbeidsvoorwaarden. De verbeteringen die je vakbond binnenhaalt zijn geldig voor alle werknemers uit de sector. Na moeizame onderhandelingen hebben we een degelijk akkoord bereikt in de scheikunde. We sommen de belangrijkste verbeteringen hier op. Voor een volledig overzicht kan je terecht op www.accg.be. Daar vind je ook informatie over de onderhandelingen in andere sectoren.



Scheikunde

PC116

Prestatie 1 per uur = 1 uur
↗ van de lonen en ploegenpremies

Vanaf 1/5/2017 sector minima:

- Lonen : + € 0,12
- Ploegenpremies vroege en late : + € 0,0072
- Ploegenpremies nacht : + € 0,0242

Vanaf 1/1/2018 hogere lonen en ploegenpremies : + 1,1%.

Syndicale premie : ↗145€

De syndicale premie wordt verhoogd tot het nieuwe fiscale plafond, van € 135 naar € 145.

Privé vervoerskosten : ↗ tot 70%

De patronale tussenkomst in het woon-werkverkeer uitgevoerd met privé-vervoermiddel, wordt verhoogd van 60% tot gemiddeld 70% vanaf 1/5/2017.


 STANDPUNT

Grenzen aan flexibiliteit

De undercover-reportage van het actualiteitsprogramma Pano op VRT over het misbruik van interim-dagcontracten bij DHL-Aviation heeft heel wat verontwaardiging gewekt. Terecht! De reactie vanuit de meerderheid van de politieke wereld was, zoals te voorspellen, ondermaats. Natuurlijk heeft de minister van Werk niet anders gekund dan een onderzoek aankondigen om de inspectie in de toekomst een zogenaamd 'opsporingsbeleid' te laten voeren. Al bij al een lauwe reactie.

De andere meerderheidspartijen, die anders elk fait divers aangrijpen om wetsveranderingen te bepleiten, zwegen in alle talen. En voor de werkgeversorganisaties moest er vooral niet veralgemeend worden en moet eerst nog eens goed 'onderzocht worden' wat daar precies gebeurd is. Holle woorden.

Dagcontracten zonder grenzen

De reportage van de openbare omroep bracht aan het licht dat DHL-Aviation op schandalige wijze werknemers aan het lijntje houdt met opeenvolgende uitzenddagcontracten. Deze misbruiken zijn helaas niet alleenstaand. Iedereen op het terrein weet dat interim-werk niet altijd conform de wetgeving wordt gebruikt. In de bedrijven met syndicale afvaardiging gaan onze militanten dit oneigenlijk gebruik tegen.

Een verhaal van vallen en opstaan, niet altijd even dankbaar. De werknemers met dagcontracten zijn per definitie kwetsbaar en leven onder een constante druk om eender wat te aanvaarden. Als ze dat niet doen, worden ze niet teruggevraagd door de werkgever. Laat staan dat ze klacht zouden indienen bij de inspectie of aan de vakbond vragen om tussen te komen. Dit kan immers neerkomen op het tekenen van hun eigen doodvonnis.

Over wat gebeurt in kleinere bedrijven zonder syndicale afvaardiging willen of kunnen wij het hier niet hebben. Wij weten het gewoon niet, gezien er geen syndicale vertegenwoordiging bestaat.

Andere vormen van flexibiliteit zonder grenzen

Laat ons ten andere niet alleen het misbruik van dagcontracten bij interims aan de kaak stellen. Ook andere vormen van flexibiliteit, zoals deze van de arbeidsduur, lopen de spuigaten uit. Wetgeving is één zaak, de concrete invulling op het terrein een ander. Ook hier moeten onze syndicale afgevaardigden dagelijks tussenkomen om de werkgevers aan de bestaande reglementering te herinneren. Onbetaalde- of niet gecompenseerde overuren blijven in vele bedrijven schering en inslag. Het is ook daarom dat werkgevers, met medeplichtigheid van deze regering, verder en verder willen gaan op vlak van contractuele flexibiliteit en die van de arbeidsorganisatie.

Flexibiliteit schaadt de gezondheid

Voldoende wetenschappelijke studies tonen aan dat teveel flexibiliteit schadelijk is voor de geestelijke en fysieke gezondheid van werknemers. Iedereen moet dit eindelijk onderkennen. Ook bedrijven ondervinden hier de negatieve gevolgen van. Collectief omkaderde en door werkgevers gerespecteerde flexibiliteit moet kunnen. Maar de elastiek kan niet worden uitgetrokken tot die breekt.

Laat ons het signaal uit de Pano-reportage nu au sérieux nemen en werk maken van beperking en omkadering van de flexibiliteit. Via sociaal overleg op alle niveaus. Ondertussen moet de inspectie toezien op de naleving van de wetgeving van vandaag. En laat interim alstublieft blijven waarvoor het bestemd is: tijdelijk werk. Dit betekent dat uitzendkrachten snel een vast contract met correct uurrooster moeten krijgen. Werknemers én bedrijven hebben hier belang bij.



Myriam Delmée
Ondervoorzitter BBTK

Erwin De Deyn
Voorzitter BBTK

Tijdskrediet? Lees er alles over in onze Memo!

Wil je je arbeidstijd verminderen om voor je kind jonger dan 8 jaar te zorgen? Of om een zwaar ziek familielid te verzorgen? Wens je een opleiding te volgen? Zit je aan het eind van je loopbaan en wil je het wat rustiger aan doen? Dan is tijdskrediet dé oplossing: met dit stelsel kan je gedurende een bepaalde tijd minder of helemaal niet werken. Er bestaan verschillende formules en de regels hieromtrent zijn de afgelopen jaren meermaals gewijzigd.

Opeenvolgende regeringen lieten de laatste jaren niet na om het tijdskrediet vanuit hun 'besparingslogica' behoorlijk te ondergraven. Jarenlang besparen betekende strengere toegangsvoorwaarden, in een aantal gevallen een behoorlijke inperking van het recht op uitkeringen en gevolgen voor de sociale zekerheidsrechten.

Niettegenstaande bepaalde bijstellingen die we als vakbonden hebben afgedwongen en een aantal positieve resultaten zoals de uitbreiding van het tijdskrediet met motief tot 51 maanden, is het moeilijker geworden om in tijdskrediet te gaan. We betreuren bovendien dat er alweer geen sprake is van een verplichting voor de werkgever om het personeelslid dat gebruik maakt van tijdskrediet te vervangen en dus van de creatie van tewerkstelling. De regering versterkt hiermee alleen de individuele keuze van de werknemers daar waar wij collectieve oplossingen blijven verdedigen.

Voldoe je aan de voorwaarden om tijdskrediet te kunnen nemen? Welke vormen van tijdskrediet bestaan er nog? Welk bedrag zal je ontvangen? Onze brochure 'Memo tijdskrediet' geeft een overzicht van de nieuwe regels die gelden sinds



1 april 2017 voor werknemers uit de privésector. Surf snel naar MyBBTK (onze afgesloten ledensite) want daar staat ze al online. Vanaf aanstaande zomer is ze ook op papier beschikbaar in de gewestelijke BBTK-afdelingen.

In Memoriam Kris Van Sante

Kris Van Sante is plots, onverwacht en veel te jong heen gegaan op 5 mei. Hij was 44 jaar.

Kris begon zijn loopbaan bij BBTK Aalst op 7 september 1992 als juridisch medewerker en was van 1998 tot 2017 BBTK-secretaris in de afdeling Aalst.

Wij zullen ons de goede momenten met Kris herinneren. Joviaal in de omgang en een goede kameraad.

Wij leven mee met de familie, kameraden en vrienden.



In Memoriam Serge Larock

Diepbedroefd hebben we op 5 mei vernomen dat onze kameraad Serge Larock op 52-jarige leeftijd overleden is. Zijn glimlach, zijn militante ingesteldheid en zijn openheid voor collega's, afgevaardigden en militanten zullen in ieders geheugen gegrift blijven.

Serge begon zijn syndicale loopbaan als afgevaardigde in de social profit. Daarna werkte hij als technicus voor de sector van PC 319.02 om vervolgens als bestendig secretaris de rangen van de afdeling BBTK BHV te vervoegen.

Onze gedachten gaan in deze moeilijke tijden uit naar zijn familie en zijn naasten.





Nieuwe sectorakkoorden in de industrie

De onderhandelingen tussen de vertegenwoordigers van de werknemers en de werkgevers worden in de verschillende sectoren voortgezet. De meeste eisenbundels werden enkele weken geleden al ingediend.

De laatste dagen zijn de besprekingen in een aantal sectoren van de industrie flink opgeschoten. Na de logistiek en de scheikunde is het nu de beurt aan de sectoren van de non-ferro metalen, de papier-, staal- en de metaalverwerkende nijverheid om een sectorakkoord te sluiten. Hieronder geven we een overzicht van de grote lijnen.

PC 224 - non-ferro metalen

Na de derde onderhandelingsronde in PC 224 werd een protocolakkoord gesloten. Dit akkoord biedt werkzekerheid tot in 2019. Een belangrijk punt van onze eisenbundel beoogde een verhoging van de koopkracht. Dit is wat werd opgenomen in het ontwerpakkoord, met name een verhoging van alle lonen met 1,1 procent op 1 mei 2017 (in te vullen via bedrijfs- onderhandelingen en een bedrijfs-cao). Andere belangrijke elementen inzake koopkracht zijn onder andere het loonplafond bij de vervoerskosten dat werd afgeschaft en een paritaire verklaring dat de loondegressiviteit bij jongeren niet opnieuw wordt ingevoerd.

De tekst kent bovendien de toegang tot halftijds tijdskrediet met motief toe voor een periode van 51 maanden, mits aandacht voor de arbeidsorganisatie en een verlenging van de bestaande maatregelen voor landingsbanen (vanaf 50 jaar met 28 jaar loopbaan en vanaf 55 jaar voor lange loopbanen en zware beroepen). Er is eveneens toegang voorzien tot de bestaande SWT-stelsels en er worden bijkomende inspanningen geleverd voor opleiding van werknemers (dit zou in stijgende lijn gaan tot in 2020 wanneer een gemiddelde

van vijf dagen per voltijdse werknemer per jaar bereikt wordt).

Naast dit ontwerpakkoord stelden de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers eveneens een paritaire verklaring op over de vertegenwoordiging van de kaderleden. Concreet hebben ze zich ertoe verbonden om besprekingen te voeren vóór eind 2018 om een gemeenschappelijke basis te bereiken voor de collectieve vertegenwoordiging van de kaderleden voor de volgende sociale verkiezingen.

Het akkoord werd goedgekeurd door de BBTK-militanten en werd op 19 mei officieel ondertekend in het paritair comité.

PC 221 - papiernijverheid

Op 9 mei werd in PC 221 eveneens een protocolakkoord ondertekend. Ook hier wordt de koopkracht van de werknemers opgetrokken via de verhoging van de reële brutolonen met 1,1 procent vanaf 1 januari 2018. Intussen (tegen 31 december 2017) hebben de bedrijven de mogelijkheid om over dit onderwerp bedrijfsakkoorden te onderhandelen. Een andere belangrijke maatregel van de tekst betreft de landingsbanen en de SWT-stelsels. De toegang tot SWT wordt toegekend op 58 jaar in 2017 en op 59 jaar in 2018 voor werknemers met 40 jaar loopbaan of voor zware beroepen en op 58 jaar (mits 35 jaar loopbaan) voor werknemers met ernstige medische problemen. Een deel van het ontwerpakkoord legt de nadruk op werkbaar werk en verlaagt de leeftijdsgrens tot 55 jaar

voor werknemers met een lange loopbaan en/of zware beroepen.

De tekst voorziet eveneens een verhoging van de syndicale premie (van €135 tot €145 vanaf het referentiejaar 2017) en een beperking van uitzendarbeid tot maximum één jaar om te kunnen genieten van de bedrijfs- of sectorvoordelen gekoppeld aan anciënniteit.

Alle maatregelen in verband met de risicogroepen en opleiding worden verlengd. De tekst voorziet eveneens de verplichting om gemiddeld 3,5 dagen collectieve opleiding aan te bieden per voltijdse werknemer (verdeeld over twee jaar).

PC 210 - staalnijverheid

Het protocolakkoord dat in PC 210 werd onderhandeld bevat een aantal specifieke punten over het sociaal overleg. Zo zullen werkgroepen worden opgericht om besprekingen te voeren over werkbaar werk (en meer bepaald lange loopbanen), over structurele aanpassingen die bedrijven moeten doorvoeren (zoals de digitalisering, telewerk, enzovoort) en over structurele harmonisering tussen arbeiders en bedienden.

De bestaande maatregelen inzake werkzekerheid, tijdelijk werk, klein verlet, mobiliteit, diversiteit, sociaal fonds en syndicale vorming werden verlengd. Het ontwerpakkoord voorziet eveneens de maximalisering van de mogelijke rechten inzake tijdskrediet, landingsbanen en SWT. Er is eveneens voorzien dat een nieuwe sector-cao zal worden gesloten die een inspanning van gemiddeld twee vormingsdagen per jaar en per voltijds equivalent voorziet.

PC 209 - metaalverwerkende nijverheid

Ook de metaalsector is het eens geworden over een ontwerpakkoord. Dit akkoord bevat een omvangrijk hoofdstuk koopkracht dat zich

concreet vertaalt in een verhoging van alle weddes met 1,1 procent vanaf 1 juli 2017 (behalve voor de bedrijven waarin de marge op alternatieve wijze wordt ingevuld via een bedrijfsenveloppe) en een verhoging van de nationale minimumlonen met 50 euro vanaf 1 juli 2017. De tekst kent ook een verhoging toe van 11 naar 11,55 euro van het basisbedrag voor tijdelijke werkloosheid van bedienden vanaf 1 juli 2017 en een verhoging van het plafond van de vervoerskosten met 400 euro vanaf 1 juli 2017.

Een tweede belangrijk hoofdstuk van het protocolakkoord betreft de opleiding. Doelstelling is om tegen 2020 te evolveren naar gemiddeld vijf dagen opleiding per voltijdse werknemer per jaar.

De clausule werkzekerheid in geval van meervoudig ontslag werd verlengd.

Bijzondere aandacht gaat naar loopbaanplanning en kwaliteitsvol werk: maximale opening van het recht op tijdskrediet met motief tot 51 maanden en behoud van de toegangsleeftijd voor landingsbanen op 55 jaar (lange loopbaan en zware beroepen). De tekst voorziet tevens alle wettelijke mogelijkheden inzake SWT en roept de bedrijven op om bijzondere aandacht te besteden aan de psychosociale risico's op de werkplek (en onder meer aan de factoren die tot stress en burn-out kunnen leiden).

Werkgevers en vakbonden hebben zich ertoe verbonden om open gesprekken te voeren omtrent de collectieve vertegenwoordiging van de kaderleden in de bedrijven, met de doelstelling om tegen eind 2018 een geschikte oplossing te vinden.

Binnenkort wordt het dubbel vakantiegeld uitbetaald

Na het grillige voorjaar ziet het ernaar uit dat we eindelijk van mooi weer zullen genieten. Uiteraard dromen we dan meteen van onze volgende vakantie. In die periode ontvang je het zogenaamde vakantiegeld. Je hebt eveneens recht op dubbel vakantiegeld. Vaak wordt dit uitbetaald op een vaste datum in de loop van de maand mei of juni. Het is dus bijna zover!

Hoeveel krijg ik?

Het enkel vakantiegeld komt overeen met het loon dat je ontvangt wanneer je je verlof opneemt. Het wordt berekend op basis van het brutoloon en van het aantal dagen waarop je het vorige jaar hebt gewerkt. Het dubbel vakantiegeld daarentegen is een premie die je extra ontvangt. Het bedraagt 92 procent van je normale maandloon. Dit bedrag wordt je bovenop je loon uitbetaald, meestal in mei of juni naargelang van de regels in je bedrijf. Het is belangrijk te weten dat op het vakantiegeld bedrijfsvoorheffing moet worden betaald.

Is het mogelijk dat mijn bedrijf me méér vakantiegeld betaalt dan het wettelijk minimum?

Ja, sommige bedrijven betalen een aanvulling. Alles hangt af van wat er in je bedrijf werd onderhandeld. Vraag het gerust aan je afgevaardigde.

Wat als ik van werk verander?

Als je van werk verandert, ontvang je zowel je enkel als je dubbel vakantiegeld in de daaropvolgende maand. Dit noemt men het vertrekvakantiegeld. Je ontvangt eveneens een attest

dat het aantal verlofdagen vermeldt die je in de loop van dat jaar al hebt opgenomen: dit is onontbeerlijke informatie zodat je nieuwe werkgever weet hoeveel betaalde verlofdagen je nog kan opnemen. Vergeet ook niet dat het bij je vertrek uitbetaalde vakantiegeld moet dienen om een deel van de vakantiedagen te betalen die je volgend jaar opneemt ... Hou hier rekening mee en geef niet meteen alles uit. Heb je vragen over de berekening van je vertrekvakantiegeld, neem dan contact op met de juridische dienst van je gewestelijke afdeling.

Ik ben pas afgestudeerd en ben mijn eerste jaar aan het werk. Heb ik recht op vakantiegeld?

Als je net afgestudeerd bent en minstens één maand als loontrekkende werkt, kan je vier vakantieweken opnemen in het volgende jaar. Een deel van je verlof zal dan betaald worden door de werkgever en het andere deel door de RVA, via de toekenning van de 'jeugd- vakantiekering' (deze is begrensd tot maximum 54,78 euro per dag).

Daarnaast is er ook nog de zogenaamde 'aanvullende vakantie'. Deze uitkering geldt voor werknemers die een activiteit in België starten of hervatten en die gedurende minimum drie maanden tewerkgesteld waren. Na die periode heb je recht op 5 bijkomende dagen aanvullende vakantie per schijf van drie maanden. Deze verlofdagen worden door de werkgever betaald. Er moet aan een aantal precieze voorwaarden zijn voldaan om hiervan te genieten en beide stelsels zijn niet cumuleerbaar. De werknemer die voldoet aan de voorwaarden om te genieten van de jeugd- vakantie kan dus kiezen: ofwel opteren voor het stelsel van de jeugd- vakantie (voordeliger want de jongere behoudt zijn recht op het volledig dubbel vakantiegeld in het volgende jaar), ofwel opteren voor het nieuwe stelsel van aanvullende vakantie. Indien dit voor jou van toepassing is en je hierover meer wenst te weten, neem dan contact op met je gewestelijke afdeling.

'Concreet bijdragen tot de strijd tegen kanker'

Het is ondertussen de zevende keer dat de BBTK tijdens het Hemelvaartweekend deelneemt aan het initiatief '1000 kilometer tegen kanker'. Daarmee draagt de BBTK 5.000 euro bij tot het onderzoek naar de strijd tegen de ziekte. Erwin De Deyn, voorzitter van BBTK, fietst naar goede gewoonte ook 125 kilometer mee.

Hij benadrukte dat deze strijd ook een zaak van de vakbonden is. "Op de werkvloer wordt iedereen vroeg of laat geconfronteerd met de gevolgen van kanker. Wij moeten daar als vakbond aandacht aan besteden."

Ook binnen de BBTK zelf blijft men helaas niet gespaard. "Verschillende collega's werden rechtstreeks of onrechtstreeks getroffen door kanker. Door onze deelname willen we ook hen een hart onder de riem steken én concreet bijdragen tot de strijd tegen kanker."

Gewestelijk secretaris Eddy Gerlo met pensioen

Met pensioen gaan is een mijlpaal in je leven. Gewestelijk secretaris Oost-Vlaanderen Eddy Gerlo kan terugblikken op een rijk gevulde syndicale carrière.

Emoties, woede, opluchting, hoop ... het hoorde er allemaal bij. Eddy's eerste werkdagen binnen het ABVV dateren al van begin jaren '80. Tussen de start van zijn carrière en pensioen ligt meer dan dertig jaar. Een periode waarin hij begon als diensthoofd arbeidsrecht in Dendermonde om, na zijn indiensttreding bij de Voedingscentrale in mei 1989 als secretaris, gewestelijk secretaris te worden in april 1997.

Het zijn dan ook deze laatste twintig jaar dat we intens hebben samengewerkt. Met een door-dachte, directe en een doelbewuste stijl heb ik je beter leren kennen. Jij, de minder jonge Robin Hood van de Voedingscentrale, ik, de nog jonge knul en weinig gerijpte West-Vlaming. En toch, wat niemand voor mogelijk hield, geschiedde. Dit was het begin van een jarenlange intense samenwerking.

Jouw grote zin naar rechtvaardigheid was de rode draad doorheen je loopbaan, en meer specifiek de strijd tegen kinderarbeid in de cacaosector. Eddy, je was een vurig promotor om samen met andere collega's de wanpraktijken en

misbruiken uit de cacao-wereld te bannen.

Was het nu een sterk interprofessioneel ABVV of een sterke professionele Horval-centrale, ze lagen je beide na aan het hart. Een sterke interprofessionele werking omdat iedere militant recht had op een goed onderbouwde dienstverlening. Een ABVV dat meer toevoegde waarde heeft dan de som van iedere afzonderlijke centrale. Het behoud van een homogene en coherente eigenheid als Horval was voor Eddy primordiaal. De samenhang was onontbeerlijk om het hoofd te bieden aan de uitdagingen van morgen. Walen, Brusselaars en Vlamingen, samen konden we het verschil maken.

Eddy, je was een pionier in tal van domeinen. Jij stond vooraan in de strijd voor de emancipatie van de vrouw. Je was een groot pleitbezorger voor de invoering van een substantieel sociaal verantwoord minimumloon in de Duitse vleesindustrie om de nefaste oneerlijke concurrentie, veroorzaakt door sociale dumping, uit te schakelen. Eddy, je wist als geen ander dat het vakbondsleven verrijkend is, maar ook dat elke overwinning tijdelijk is en de strijd nooit gestreden is.

Maar nu is er een tijdstip aangebroken om aan jezelf te denken,



te genieten van alles waar je vroeger geen tijd voor had. Tijd om je familie, je kleinkinderen en je dierbaren te koesteren. Tijd om te reizen.

In naam van alle medewerkers, bestuursleden, militanten, collega's: merci, bedankt voor alles wat je voor de centrale hebt gedaan.

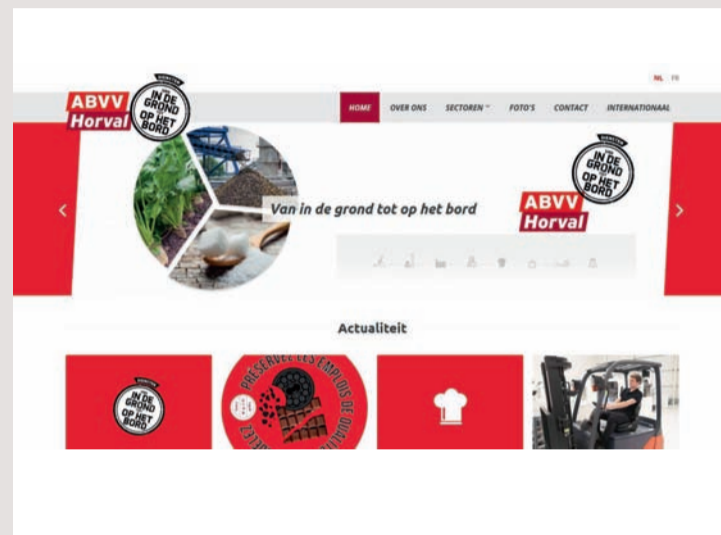
Beste Eddy, Waarde Makker, collega, goede vriend.

Al is een herinnering verleden, het zal altijd blijvend zijn.

Het ga je goed,

Bjorn Desmet
Gewestelijk secretaris,
Oost-Vlaanderen

Horval lanceert nieuwe website



De nieuwe website van Horval vind je op www.horval.be. Daar vind je in de eerste plaats informatie over wie wij zijn, wat we precies doen en hoe je ons contacteert. Daarnaast stellen we je ook graag de verschillende sectoren voor waarin we actief zijn. We houden je er op de hoogte van de actualiteit en geven je ons standpunt als vakbond daarover mee. Vergeet ons zeker niet te volgen op Facebook, Twitter en Instagram.

Sectorakkoord voedingsnijverheid

Op 12 mei 2017 kwam de sectorcommissie samen om het protocolakkoord voor 2017-2018 goed te keuren. Deze onderhandelingen waren harder en ideologischer dan voorheen. De voorbije jaren was de loonmarge slecht indicatief terwijl deze nu maximaal is. We beschikten over een marge van 1,1 procent.

Hier vinden jullie de krachtlijnen terug van het akkoord voor de voedingsnijverheid.

Koopkracht

We hebben geprobeerd de loonmarge maximaal in te vullen. Opnieuw kozen we ervoor om de loonmarge op te splitsen in twee enveloppes: één op sectorniveau en één op bedrijfsniveau.

- sectorniveau: 0,9 procent loonsverhoging voor alle sectorale minimumlonen vanaf 1 juli 2017
- bedrijfsniveau: 0,2 procent te onderhandelen in de ondernemingen

Indien geen bedrijfsonderhandelingen plaatsvinden, wordt een premie van 55 euro toegekend op de reeds bestaande jaarlijkse premie van €85. Alle premies worden opgetrokken met het equivalent van de indexering 2015-2017.

Vleesconserven

In principe zullen de functieclassificatie en loonbarema's klaar zijn tegen 30 juni 2017. Indien niet, dan gaat de 1,1 procent integraal naar de verhoging van de sectorale lonen.

Werkbaar werk

Er wordt een sectorale cao geïnstalleerd waarmee de maximumduur van de tijdscrediet met motief opgetrokken wordt tot 51 maand.

Voor de eindeloopaandagen binnen deze sector bestond er een dubbele voorwaarde. De voorwaarde van 35 jaar actief te zijn binnen de voedingsnijverheid wordt geschrapt. Zo zullen de werknemers binnen onze sector sneller van dit voordeel

kunnen genieten. De anciënniteitsvoorwaarde van tien jaar bij dezelfde werkgever blijft wel bestaan.

Het wordt verplicht om een cao af te sluiten met betrekking tot werkbaar werk in bedrijven met een syndicale delegatie. Hierin mag zeker het gebruik van interimkrachten binnen de onderneming niet ontbreken. Deze cao mag aangevuld worden met andere maatregelen.

Verlenging bestaande cao's

Alle cao's met betrekking tot de verschillende SWT's (brugpensioen) en landingsbanen zullen worden verlengd voor de gehele duur van dit akkoord.

Pilootprojecten

Binnen onze sector worden we steeds meer geconfronteerd met sociale dumping. Hierdoor hebben we gekozen om twee pilootprojecten op punt te stellen:

- Kwalificerende opleiding voor uitbestede beroepen
- Rechtstreekse integratie van werknemers met een handicap in de onderneming

Beroepsopleiding

Binnen de voedingsnijverheid beschikken we al over drie



dagen vormingsrecht per voltijds equivalent. We willen met dit akkoord evalueren naar vijf dagen vormingsrecht per voltijds equivalent. Twee daarvan zijn individueel recht.

De delegees hebben het akkoord goedgekeurd, zonder enig enthousiasme. Iedereen is zich ervan bewust dat patronaat en regering vandaag twee handen op één buik zijn. De werkegevers willen de eindeloopaandagen niet meer versterken, ze willen geen rekening houden met de problemen waarmee jonge ouders geconfronteerd worden, terwijl ze alsmaar meer flexibiliteit verlangen en een domper willen zetten op het sociaal overleg. Dat zijn allemaal negatieve signalen voor onze delegees. Het akkoord is goedgekeurd, ja, maar de besprekingen in de ondernemingen zullen niet makkelijk verlopen, want er moet hier of daar tegemoet gekomen worden aan de bezorgdheden van de werknemers.



WIE ZORGT ER VOOR MIJN PENSIOEN?

Een gespreksavond over pensioenen
Het huidige regeringsbeleid onder de loep en de alternatieven op een rij.

Toelichting door **Monica De Coninck** (sp.a) en **Miranda Ulens** (ABVV) met achteraf ruimte voor algemene en individuele vragen.

woensdag 7 juni 2017 - 19u
Bondsgebouw, Ommeganckstraat 47/49, 2018 Antwerpen

sp.a **De VoorZorg** **ABVV Regio Antwerpen**

Heb ik als jongere recht op vakantie?

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

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

Wie?

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

Hoe aanvragen?

- Via het RVA-formulier C103 jeugdvakantie.
- Aanvraagformulieren te verkrijgen bij onze dienst werkloosheid of bij 'Magik?'
- Zowel werkgever als werknemer moeten een deel van het formulier invullen.
- Na opnemen van de vakantiedagen bezorg je het

formulier aan de dienst werkloosheid van je ABVV-kantoor.

- Telkens je jeugdvakantie opneemt, vul je een nieuw formulier in voor de aanvraag.

Wanneer?

Je kunt je jeugdvakantie in 2017 opnemen, maar enkel indien je al je gewone vakantiedagen opgenomen hebt. De gewone vakantie wordt berekend op de dagen vakantie waarop je recht hebt in verhouding tot je prestaties tijdens het voorgaande kalenderjaar; vakantiedienstjaar. Er wordt vanzelfsprekend rekening gehouden met je arbeidsstelsel (voltijdse arbeid/deeltijdse arbeid). Daarnaast moet je tewerkgesteld zijn in de privésector en mag je geen andere inkomsten hebben tijdens je jeugdvakantie.

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

Contactgegevens

- Antwerpen: Dounia Ahmadoun, Ommeganckstraat 35, 2018 Antwerpen, abvv.jongeren.antwerpen@magik.be
- Mechelen: Wim Heylen, Zakstraat 16, 2800 Mechelen, wim.heylen@abvv.be
- Turnhout: Sarojini Otten, Grote Markt 48, 2300 Turnhout, sarojini.otten@abvv.be



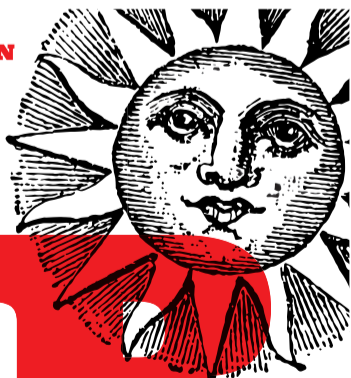
ABVV
Regio Antwerpen

ABVV-regio ANTWERPEN en LINX+ nodigen je van harte uit op hun

zomer BARBIE

4 JUNI 2017

Van 14.00 tot 17.30 in ZAAL CADX GRATIS INKOM
Kattendijkdok-Oostkaai 22, 2000 Antwerpen



Info voor werkzoekenden

Donderdag 8 juni of 22 juni van 13.30 tot 16.30u
Infosessie **DIGI-INFO**

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

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, een goede cv en brief maken en je goed voorbereiden op een sollicitatiegesprek. Inschrijven kan tot 24 mei, maar betekent niet automatisch dat je kan deelnemen. We bellen jou op.

Donderdag 15 juni van 13.30 tot 16.30u
Infosessie **WERKLOOS, WAT NU?**

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

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 19-05-2017



Naam		
Voornaam		
Straat	Nr.	Bus
Postnummer	Woonplaats	
Tel of GSM		
E-mail		
<input type="checkbox"/> Ik schrijf me in voor de infosessie Digi-info op <input type="checkbox"/> 8-6-2017 of <input type="checkbox"/> 22-6-2017 <input type="checkbox"/> Ik schrijf me in voor de cursus Sollicitatietraining die begint op 12-6-2017 <input type="checkbox"/> Ik schrijf me in voor de infosessie Werkloos, wat nu? op 15-6-2017		

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.

Geleide natuurwandelingen in Zoerselbos

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

Waar? Afspraak in het bezoekerscentrum 'Het Boshuis', Boshuisweg 2, 2980 Zoersel
Wanneer? Zondag 4 juni 2017 van 14u tot 16.30u
Prijs: Gratis
Bereikbaarheid: Eigen vervoer.

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

VACATURE

ABVV **Regio Antwerpen** ABVV-REGIO ANTWERPEN ZOEKT VOOR LINX+ EN SENIORENWERKING:

EEN EDUCATIEF MEDEWERKER (M/V)

Meer informatie vind je op www.abvv-regio-antwerpen.be

Je sollicitatiebrief bereikt ons ten laatste op 22 mei 2017. Je stuurt je brief naar Dirk Schoeters, algemeen secretaris, ABVV-regio Antwerpen, Ommeganckstraat 35, 2018 Antwerpen.

Of je mailt naar vacature@abvv.be

Ensemble en SPIT geven werkzoekende vrouwen een boost

Vrouwen die langer dan een jaar op zoek zijn naar een geschikte job, konden op zaterdag 29 april in Televil Vilvoorde terecht voor een totale make-over. De dames kregen stijl- en kleuradvies en een nieuwe vintage outfit mee.

Sandra Dondeyne, bezieler van Ensemble, legt uit:

“Ik ben loopbaanconsulente en merk in de praktijk dat heel wat vrouwen na verschillende sollicitatiegesprekken de moed verliezen. Bij een sollicitatie moet je een goede eerste indruk maken, maar dat kan je alleen als je vol zelfvertrouwen zit en een professionele uitstraling hebt. Ik krijg vaak vragen van vrouwen over welke outfit ze best kunnen aantrekken voor een sollicitatie en daarom heb ik Ensemble opgericht. Samen met de vrijwillige hulp van een paar enthousiaste consultants geven we tijdens onze ‘styling days’ kleding-, kleur- en stijladvies, zodat de deelnemers een boost krijgen. Die nieuwe energie geeft hen meer kans om goed te presteren tijdens hun sollicitatie en gemakkelijker aan een job te geraken.”

Ensemble krijgt de steun van Spit voor de kledij. Bij de kringwinkel werken heel wat vrouwen die na een lange zoektocht terug hun plaatsje vonden op de arbeidsmarkt. “Lang werkloos zijn heeft een grote impact”, zegt **Ingrid De Roo**, communicatieverantwoordelijke bij Spit. “Je verliest je zelfvertrouwen en er is vaak weinig budget voor een mooie outfit om te gaan solliciteren. Met Spit willen we bewijzen dat je helemaal geen groot kledingbudget nodig hebt om er toch stijlvol en professioneel uit te zien. Daarom steunen we het project van Sandra graag, door gepaste kledingstukken aan te bieden uit onze collectie.”

Is tweedehandskledij wel een goed idee als je een sollicitatie gaat doen, vragen we aan Sandra. “Het gaat uiteraard over zorgvuldig uitgekozen kleding die er nog heel goed uitziet. Omdat het over unieke stukken gaat, kan je bovendien een heel persoonlijke look creëren die net beter werkt dan de ‘saaiere’ kleding uit grote winkelketens. Tweedehands is tegenwoordig trouwens ook heel hip bij prille twintigers. En het is bovendien een ecologische keuze.”



EnsemblE

■ Het Ensemble-team



■ Kleur-, stijl- en kledingadvies

■ Stralende dames op het einde van de dag

Dit project is een samenwerking tussen:



Dopkaart invullen?
Dat kun je op computer, op tablet of op smartphone



Volledig werklozen kunnen hun dopkaart elektronisch invullen en versturen. Dat kan met een computer, een tablet of een smartphone. Gedaan met papieren kaarten halen en afgeven op je ABVV-kantoor. Elektronisch stempelen is veilig, eenvoudig en snel.
Meer info op: www.abvv.be/stempelkaart

Goed voorbereid de schoolbanken verlaten? Organiseer een schoolverlaterles bij jou in de klas

- Wat moet je doen als je de school verlaat?
- Wat zijn de principes van de sociale zekerheid en/of loonberekening?
- Met welke verschillende diensten kom je in contact na het afstuderen?
- Hoe zit het met de tewerkstellingsmaatregelen voor jongeren?
- Wat zijn de rechten en plichten van arbeiders en bedienden?
- Wat is het belang van vakbonden?
- ...



De eerste stappen op de arbeidsmarkt zijn niet altijd eenvoudig voor jongeren. Daarom komen de ABVV-jongeren bij jou op school studenten of scholieren wegwijs maken wanneer ze de schoolbanken verlaten.

We richten ons op de leerlingen in het laatste jaar secundair (6de en 7de jaar) en de studenten in het laatste jaar hogeschool of universiteit. De lessen worden aan de doelgroep aangepast. Een schoolverlaterles duurt meestal twee uur.

Wil jij een schoolverlater les bij jou op school organiseren? Neem dan contact op met onze jongerenwerker via farid.elafi@abvv.be of 016 27 18 94.

ZATERDAGGRATIS vanaf 13 uur
3 JUNI 2017
LEUVEN DE BRUUL

MOODCOLLECTOR (B)
SONS OF KEMET (UK)
THE GOLDEN TIEGER (B)
PURA VIDA (B)

WERELDFEEST.BE

OP ZOEK NAAR UTOPIA

LAAT DE AUTO THUIS!

EINDELOOPBAANAVONDEN

Je bent de 50 jaar ruimschoots voorbij. Al je adrenaline gaat naar jouw werk en je zoekt meer tijd voor je familie of hobby's. Je ziet het vooral niet zitten om in deze ratrace voltijds te werken tot 67 jaar.

Voor sommigen is afbouwen geen luxe omwille van de zwaarte van het werk of omwille van de zorg voor kleinkinderen of ouders.

ABVV, Bond Moyson en sp.a slaan de handen in elkaar en willen jou informeren.

Ontdek op één van onze eindelooppaanavonden wat de mogelijkheden zijn. We gaan in op de volgende vragen:

- Welke soorten thematische verloven en tijdskrediet bestaan er nog?
- Biedt het brugpensioen (SWT) een uitweg voor mij?

Heb je vragen over je dossier breng je ID-kaart en je pincode mee.

Dinsdag	23/05/17	19u	ABVV, Kerkstraat 45	Eeklo
Donderdag	01/06/17	19u	ABVV, Vrijdagmarkt 9	Gent
Woensdag	07/06/17	19u	ABVV, Vermorgenstraat 9	Sint-Niklaas
Dinsdag	13/06/17	19u	Bond Moyson, Markt 12	Herzele

We beginnen stipt om 19u en voorzien te eindigen om 21u



VU: Katrien Neyt - Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent

Zaterdag 24 juni 2017
PROVINCIALE UITSTAP

PAIRI DAIZA

Programma: Vrij bezoek | terugreis om 17.30 u

Vertrek met verschillende bussen uit de volgende steden:

Bus 1:
8:00 u: St-Niklaas - Hotel Serwir
8:30 u: Dendermonde - De Bruynkaai
9:00 u: Aalst - Houtmarkt 1 (van hieruit naar Pairi Daiza)

Bus 2:
8:00 u: Eeklo - Sporthal
8:35 u: Gent - Park & Ride Gentbrugge
9:10 u: Ronse - Malanderplein (van hieruit naar Pairi Daiza)

Lunchpakket mee te nemen.

Info & inschrijvingen:
linx+.ovl@abvv.be - T 09 265 52 63
Betaling gebeurt via BE 35 8792 1685 0137
Mededeling: naam + Pairi Daiza + opstapplaats

Prijs:
Kinderen jonger dan 3 j = GRATIS
Kinderen tot 12 jaar: € 25
Volwassenen en 60+ = € 30
ABVV-leden: € 30
Niet-leden: € 35

Gas en groene stroom voorjaar 2017



Ben jij de hoge energiefacturen beu? SamenSterker organiseert twee keer per jaar een groepsaankoop van groene stroom en gas. De veiling vond plaats op 10 mei en we behaalden een zeer interessant aanbod:

- 33% korting ten opzichte van het actueel marktaanbod voor elektriciteit- en gascontracten;
- 28% korting ten opzichte van het actueel marktaanbod voor enkel elektriciteit.

Je kan nog inschrijven en mee genieten van de korting.

Geïnteresseerd? Breng een kopie van je elektriciteitsfactuur en je e-mailadres binnen bij het ABVV, t.a.v. Pascale Vandeputte. Wij brengen de gegevens in en je ontvangt een berekening. Jij beslist zelf of je instapt in onze samenaankoop.

De lente is in het land: geniet van het vrijetijdsaanbod van Linx+

23 mei - Aalst, ABVV Aalst, ABVV-Senioren Aalst, feestzaal 2de verdieping, 14u - Zangnamiddag: meezingertjes met Harry. We maken er een feest van! Meer info via glenda.vanimpe@abvv.be

4 juni - Ronse, ABVV Ronse, 9u - Opendeurdag Tiffany: creatief omgaan met glaskunst. Iedereen welkom.

15 juni - De Brug Gent, De Krook, 14u - Geleid bezoek aan de hypermoderne, nieuwe bibliotheek van Gent. Inschrijven via de.brug.gent@gmail.com of 0473 814 544.

20 juni - ABVV Aalst, 14u - Voorbereidende vergadering over onze meerdaagse reis naar Krakau en Auschwitz (mei 2018). Inschrijven via glenda.vanimpe@abvv.be of op 053 72 78 24.

1 juli - Senioren Ronse, Daguitstap naar de Deltawerken - we bezoeken het Watersnoodmuseum en bekijken uitgebreid de Deltawerken. Bezoek, bus, middagmaal en broodje op de terugweg inbegrepen: 50 euro voor ABVV-leden, 55 euro voor niet-leden. Opstap voorzien in Brakel, Ronse en Leupegem. Info en inschrijving bij Marcel Vandenhecke (055 21 50 29) of Jenny Gevaert (0496 35 91 09).

ABVV Oost-Vlaanderen



Belastingsservice juni 2017

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

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

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





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

LINX+ GELUWE

Bowlen en eten - 27 mei

Vrijdag 27 mei komen we om 18.30 uur samen in het Munchenhof (Markt 43, Langemark). Samen spelen we twee spelletjes bowling en eten we een heerlijke koude schotel met frietjes. Je kan deelnemen aan deze gezellige avond voor €25. Ook de aperitief en een gewone consumptie zijn inbegrepen in de prijs. Inschrijven kan tot 17 mei bij Rudy Nuytten (0475 22 54 05). De inschrijving is pas definitief na betaling op rekeningnummer BE68 9531 3460 3734 (met vermelding van het aantal personen).

LINX+

Fotografiewedstrijd 2017 - tot 31 mei

Jaarlijks organiseert Linx+ een fotografiewedstrijd met een uitgesproken sociaal thema voor 'Bewogen Fotografen'. Het thema 'Onderweg' staat dit jaar centraal. Schuilt er een beweging fotograaf in jou? Ben je bezig met fotografie? Tracht je de dagelijkse gebeurtenissen en maatschappelijke uitdagingen in één beeld te vatten? Laat je 'onderweg' verrassen en laat vooral je foto toestel de vrije loop. Grijp je kans en doe mee. Lees het wedstrijdreglement op de site en zend je foto's in via linxplus.fotografie@gmail.com. Deelnemen kan tot en met 31 mei 2017. De ingezonden foto's worden door een professionele jury beoordeeld. Ook dit jaar vallen er weer mooie prijzen te winnen en maken de mooiste foto's deel uit van onze Linx+-maandkalender 2018. Meer informatie via info@linxplus.be of 02 289 01 80.

DE EGELANTIER

Koersballen 2017 - 5 en 19 juni

Op maandag 5 en 19 juni komen de Egelantiers terug samen om petanque te spelen in De Molenhoek. Ook zij die nog niet kennismaken met onze 14-daagse speelnamiddagen, zijn van harte welkom. Laat je tot petanque verleiden. Kom gerust langs om 14.30 uur in De Molenhoek. Info bij Eric (050 60 69 21).

DE BRUG ROESELARE

Fietstocht Westhoek - 7 juni

Op woensdag 7 juni trekken we er met De Brug

Roeselare op uit voor onze jaarlijkse fietstocht. Dit jaar ontdekken we de Westhoek. We verzamelen om 12.45 uur aan het Munchenhof (Markt 43, 8920 Langemark). We vertrekken met de fiets stipt om 13 uur. Tijdens een prachtige fietstocht van ongeveer 25 kilometer bezoeken we het gespecialiseerd melkveebedrijf 't Fazantenhof in Houthulst. Afsluiten doen we met een heerlijk avondmaal in het Munchenhof. Inschrijven kan tot 30 mei. Deelname kost €30 en schrijf je over op rekeningnummer BE39 9731 3643 8719 (BIC ARSPBE22) met vermelding van 'fietstocht, naam en aantal personen'.

LINX+ GISTEL, SPA GISTEL EN VIVA-SWV

Debatavond John Crombez - 8 juni

Vandaag geloven maar liefst 66 procent van de jongeren dat ze het in de toekomst slechter zullen hebben dan hun ouders. Om hen opnieuw zekerheid te bieden moeten we ons economisch en sociaal systeem radicaal durven herdenken. John Crombez (voorzitter sp.a) schreef een vervolg op CTRL+ALT+DEL met concrete voorstellen om het tij te doen keren. Jelle Versieren (U-Antwerpen) legt de voorzitter van de Vlaamse socialisten op de rooster. Deze debatavond gaat door op donderdag 8 juni om 20 uur. Dit in het OC Snaaskerke (Dorpstraat 38A, Snaaskerke-Gistel). De toegang is gratis. Info bij Geert Onraedt (0468 21 75 54 of geertonraedt@hotmail.be).

ABVV SENIOREN DE BRUG HARELBEKE

Bedrijfsbezoek aan IMOG - 8 en 15 juni

ABVV Senioren bezoekt zowel op 8 als op 15 juni om 14 uur de verbrandingsoven en het sorteercentrum van IMOG. De Intercommunale IMOG verzorgt de geïntegreerde afvalverwerking van 11 gemeenten, waaronder de stad Harelbeke. Na het bezoek wordt aan de deelnemers een drankje aangeboden in VC De Geus. De verplaatsing gebeurt met eigen vervoer, liefst met de fiets. We spreken daarom af in de Kortrijksesteenweg 264 in Harelbeke. Per bezoek is de groep beperkt tot 25 deelnemers. De inschrijvingskost bedraagt €1 per persoon. Inschrijven kan bij Marc Destatsbader (0478 91 06 70).

SENIOREN ACOD BRUGGE

Geschiedenis 'het spoor' in Brugge - 9 juni

ACOD Brugge organiseert een geleide wandeling over de geschiedenis van 'het spoor' in Brugge. Onze gids is Frans Waeyaert, gepensioneerd spoorman in hart en nieren. Hij vertelt onderweg over de wieg van het station in Brugge. Als auteur van onder andere 'Sporend door Noord West - Vlaanderen' weet hij bijna alles over de ontwikkeling van 'den ijzeren weg' in onze stad. Wij spreken af op vrijdag 9 juni om 14.30 uur aan de hoek van de Boeveriestraat, ter hoogte van het Parkhotel. De groep is beperkt tot 25 deelnemers. Vooraf in te schrijven bij Willy Maet (050 38 29 52 of 0474 47 81 55 of willymaet@skynet.be) tegen ten laatste 5 juni.

BIZ'ART TORHOUT

Biz'art Blues & Streekbieren Café - 9 juni

Op vrijdag 9 juni toveren wij Club de B om tot een geuzebruine kroeg. We plannen er een blues- en streekbierenavond. Er staan vooral minder bekende en nieuwe biersoorten, zoals Beralis, Nachtraaf en Papegaei op de dranklijst.

Frisdranken en gewone bieren zijn ook te verkrijgen. Daarnaast zorgen wij voor gepaste muziek, een unieke sfeer en uitstekende ambiance! De deuren gaan open om 19 uur. Opgelet: tijdens het Biz'art BLUES Café is het de laatste kans aan om tickets voor het Biz'art BLUES Festival te verkrijgen aan VVK-prijs (€15 in plaats van €20). Stip dus alvast deze "Biz'ondere" avond aan in je agenda. Toegang is gratis. Santé. Meer info bij Marc (0471 03 50 78) of op www.wixsite.com/bizart-torhout.

Biz'art Blues Festival - 10 juni

Op zaterdag 10 juni staat het vijfde Biz'art Blues Festival op het programma. Dit vindt plaats in Club de B (Torhout). De deuren gaan open om 19 uur. Naar jaarlijkse gewoonte opent de winnaar van de vorige Biz'art BLUES Rally. Dit jaar is dit Bluebird, een jonge band die akoestische blues met Gentse roots brengt. Als tweede op de affiche staan Guy Verlinde & The Mighty Gators. Deze band pakt stevast hun publiek in met strakke, eerlijke riffs en licks. Afsluiter van dit Blues Festival is niemand minder dan Big Pete & band. Dit Nederlandse mondharmonicafeenomeen brengt zijn cd 'Choice Cuts'. Tickets zijn in VVK te verkrijgen aan €15 bij Joey's Café (Brugge), Den Langen Avond (Gistel), Delirium (Handzame), Compact Center Mercator (Oostende) en Top Disc (Torhout). Natuurlijk ook bij medewerkers en het bestuur van vzw Biz'art. Aan de deur betaal je €20. Meer info bij Marc (0471 03 50 78) of op www.wixsite.com/bizart-torhout.

Gezocht M/V Bluestalent

Biz'art wil opkomend talent een podium, belichting en P.A. aanbieden en organiseert daarom een Blues Rally. De aftrap wordt gegeven op vrijdag 18 augustus. De halve finales gaan door op 8 september, 6 oktober en 3 november in Club de B (Torhout). De acht geselecteerde groepen spelen elk 45 minuten. Een professionele jury bepaalt wie doorgaat naar de finale op 2 december. De winnaar krijgt een plaats op de affiche van Biz'art BLUES Festival '18 en €500. De optredens starten telkens om 20 uur. Inkom is €5. Steun jij ook jong talent? Kom dan deze jonge helden aanmoedigen. Wie zich kandidaat wil stellen voor de halve finales neemt contact op met Geert (0486 21 75 54 of geertonraedt@hotmail.com). Stuur ons een beknopt cv van jou of je band en een demo. Meer info vind je op www.wixsite.com/bizart-torhout.

DE BRUG KORTRIJK

Spreker over Syrië - 15 juni

Op 15 juni organiseert De Brug Kortrijk samen met S-Plus een infonamiddag over Syrië. Sinds 2011 zien we schrijnende beelden van Syrië op het nieuws en in de kranten. Wat begon als een opstand werd een ware burgeroorlog. Wil je meer weten over dit conflict? Kom zeker naar deze boeiende infonamiddag. We nodigen Ria Anyca uit. Zij is een journaliste die in Syrië heeft gewerkt en brengt woord- en beeldmateriaal. De namiddag gaat door in het Textielhuis (Rijselsestraat 19, Kortrijk) en start om 14.30 uur. Toegang is gratis en we bieden een tasje koffie aan. Gelieve vooraf in te schrijven. Dit kan tot 13 juni bij één van de bestuursleden of via sinnaeve.eddy@gmail.com of 0486 23 31 97.

CC ZWEVEGEM

Zomerfeest - 17 juni

Voor de 17de keer organiseert de Culturele Centrale een spetterend zomerfeest. Op zaterdag 17 juni spreken we om 19.30 uur af in zaal Sint-Paulus (Italiëlaan 6, Zwevegem). Net als vorige jaren zorgen we voor een aangename avond met een lekkere barbecue, veel plezier en dansgelegenheid. Het feest heeft een all-in formule: voor €20 als lid en €25 als niet-lid krijg je een aperitief van het huis met hapjes, een lekkere barbecue met groentjes en frietjes, en koffie of thee met versnaperingen en drankjes. DJ René verzekert de dansmuziek en ambiance. Inschrijven kan tot 10 juni bij de bestuursleden of via e-mail (culturele.centrale.zwevegem@proximus.be). Gelieve na inschrijving het bedrag te storten op BE49 9792 5104 2671.

SENIORENWERKING OOSTENDE

Daguitstap naar Noord-Frankrijk - 20 juni

Op dinsdag 20 juni trekt de seniorenwerking Oostende naar Noord-Frankrijk. We verzamelen om 7 uur in Oostende en pikken nog deelnemers op in Brugge. Eerst trekken we richting Arques, waar we de glasfabriek Arc International bezoeken. In de namiddag rijden we naar Clairmarais voor een gegendigde boottocht in een prachtig natuurgebied. De aankomst in Brugge en Oostende wordt voorzien rond 20.30 uur. Je kan deelnemen aan dit mooie programma voor €54 (leden ABVV-ACOD) of €59 per persoon (niet-leden). Meer info via rogerdeschacht@hotmail.com of op 0475 95 48 79.

DE BRUG KORTRIJK

Bowlen en pannenkoek - 22 juni

Op 22 juni organiseert De Brug Kortrijk een gezellige namiddag in Bowling De Max. We spreken daar af om 14.30 uur (Stationsplein 6A 25, Kortrijk). We spelen samen twee spelletjes bowling en genieten van twee pannenkoeken en twee drankjes. Deelname: €9. Inschrijven vóór 16 juni via sinnaeve.eddy@gmail.com of op 0486 23 31 97.

LINX+ GELUWE

Bezoek Pairi Daiza - 24 juni

Op zaterdag 24 juni trekken we samen met de bus naar Pairi Daiza. Deelname kost €45. Hierin zijn busreis, fooi voor de chauffeur en toegangsticket inbegrepen. Kinderen onder de drie jaar kunnen mee voor €15. We vertrekken om 8.30 uur aan de feestzaal Leiedaele (Menensesteenweg 110, Wervik). Meer info bij Rudy Nuytten (0475 22 54 05). Na de reis kan er nog vrijblijvend genoten worden van een aperitief en barbecue vanaf 18.30 uur in de feestzaal Leiedaele tegen de prijs van €20 per persoon. Hiervoor moet apart gereserveerd worden tegen 12 juni.

LINX+

Digitale nieuwsbrief

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



PC 219 - Diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing: syndicale premie 2016 betaalbaar in 2017.

Toekenningsvoorwaarden:

• In 2016 minstens één maand tewerkgesteld geweest zijn met een

arbeidsovereenkomst voor bedienden in een onderneming ressorterend onder PC 219 van de Erkende Controleorganismen.

- Aangesloten zijn bij de syndicale organisatie sinds ten laatste 1 oktober 2016 en in regel zijn met de lidmaatschapsbijdrage.
- Dezelfde voorwaarden gelden bij werkloosheid, vertrek met SWT of pensioen, tijdskrediet en langdurige ziekte.

Bedrag: €130

Uitbetalingsperiode: van 1 juni 2017 tot en met 31 augustus 2017.

BBTK Roeselare

Zuidstraat 22 bus 22, 8800 Roeselare
051 26 00 86

BBTK Brugge

Zilverstraat 43, 8000 Brugge
050 44 10 21

BBTK Kortrijk

Conservatoriumplein 6 bus 2, 8500 Kortrijk
056 26 82 43

Tijd voor een koerswending

De nederlaag van de extreemrechtse Marine Le Pen en de overwinning van Emmanuel Macron in de Franse presidentsverkiezingen tonen dat tolerantie en openheid t.o.v. Europa het kunnen winnen van onverdraagzaamheid en nationalisme. We kunnen ons er dus over verheugen dat extreemrechts in meerdere landen van de Europese Unie (Oostenrijk, Nederland...), ook in de verpakte 'populistische' vorm, tegen een plafond stoot. Alleen is het betreurenswaardig dat het plafond zo hoog ligt.

Maar een vlugge analyse is niet genoeg: net zoals in Oostenrijk lagen de twee Franse kandidaten in de eerste verkiezingsronde met iets meer dan een vijfde van de stemmen nagenoeg nek-aan-nek. Pas in een tweede ronde werd het verschil gemaakt ten gunste van een republikeins front dat in wezen helemaal verdeeld is, net zoals de Franse bevolking.

Welke overheid en op welk niveau?

Op enkele uitzonderingen na zijn de thema's die de Fransen verdelen, dezelfde als bij ons en in onze buurlanden: strijd tegen werkloosheid en voor jobs, sociale bescherming, immigratie, fiscaliteit, ongelijkheid, veiligheid, de macht over de hefbomen van de economie, het milieu ...

De kloof tussen links en rechts? Neen, die verklaart niet alles. Waar het in de grond om gaat, is de rol en de plaats van de overheid in een Europese Unie die tussen kant en wal is geraakt en meer dan ooit verbreekt, in een geglobaliseerde wereld.

De hamvraag is wat het meest geschikte niveau is om zich over de problemen van de mensen te buigen. Wanneer die vraag beantwoord is, moet vervolgens worden uitgemaakt welk beleid (links of rechts) het best beantwoordt aan de verwachtingen en problemen van de meerderheid van de bevolking.

Begrijpen waarom

Deze invalshoek maakt de zaken al iets duidelijker. We kunnen de redenen achter de Brexit begrijpen. Of waarom sommigen zich laten leiden door een nationaal groepsgevoel of een terugplooiën op zichzelf. Of waarom anderen net inzetten op Europa. Of waarom nog anderen net ijveren voor de onafhankelijkheid van hun regio. Waarom een beweging zoals die van Macron, die beweert noch links, noch rechts te zijn, zo spectaculair kan doorbreken. Waarom links Europa bekritiseert of zelfs verwerpt.

REGERING-MICHEL BEWIJST
DAT POLITICI ONS HET
DAGELIJKS LEVEN ECHT
ZUUR KUNNEN MAKEN

Waarom anderen, waarover amper gesproken wordt om de eenvoudige reden dat ze geen spreekbuis hebben, niet gaan stemmen, niets meer verwachten van onze democratie. Ze hebben geen verwachtingen meer, omdat de nu eens als links, dan weer als rechts gelabelde politiek tot nog toe niet in staat is gebleken ons uit de economische en sociale crisis te halen.

Ze stemmen ongeldig of niet. En zij vertegenwoordigen ook een vierde van de bevolking. Ze geloven niet dat politici hun dagelijks leven kunnen verbeteren.

Politieke keuzes

We begrijpen deze wanhoop wel, maar delen ze niet. Om te beginnen omdat de regering-Michel net bewijst dat ze ons het dagelijks leven echt zuur kan maken. Hyperflexibiliteit, verlenging van wekelijkse arbeidsduur en van loopbanen, ontmanteling van het arbeidsrecht, afbraak van de sociale bescherming ... dit hoeft geen vaststaand gegeven te zijn. Het zijn stuk voor stuk politieke keuzes. En die kan je ongedaan maken. En ook al verbindt Europa ons op meerdere vlakken, Europa is niet meer dan de som van de lidstaten en sociale verandering moet beginnen bij elk van ons.

Niet te betalen, dat alles? Als er een instrument bestaat dat we nog steeds in eigen handen hebben, dan is het wel de fiscaliteit. Laat ons de lasten anders verdelen en afstappen van een fiscaliteit waarbij de herverdeling in de kaart speelt van wie al veel bezit of een fiscaliteit die de ogen sluit voor de grote belastingfraude.

Inzetten op twee niveaus

Dat betekent niet dat je Europa maar moet vergeten. Integendeel. De Fransen hebben voor Europa gekozen. Net als de Grieken, niettegenstaande de straf die hen werd opgelegd.

Ze hebben begrepen dat er op twee niveaus moet worden ingezet. In het thuisland om de huidige koers van sociale achteruitgang te wenden, en op Europees niveau om het fiscale

en sociale naar boven toe op mekaar af te stemmen om de belastingconcurrentie en sociale dumping binnen de Unie een halt toe te roepen.

Slecht rapport

Dat is ook de boodschap van onze nieuwe sensibiliseringscampagne: 'Tijd voor een koerswending!' waarin we de regering-Michel samen met de andere vakbonden aansporen van koers te veranderen. Onze militanten gaven het startschot door op vrijdag 19 mei bijeen te komen op het Muntplein in Brussel.

Het rapport van de regering is slecht. Maar we mogen niet met gekruiste armen toekijken. Daarom laten we meteen ook weten hoe de koerswending er moet uitzien, waar de regering-Michel voor moet gaan. Ook jij kan dit laten weten via www.hetgrootrapport.be. We bezorgen Michel het eindrapport.

→ Onderteken mee het groot regeringsrapport op www.hetgrootrapport.be



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