

De Nieuwe Werker

ABVV

TWEEWEEKLIJKS MAGAZINE / 73STE JAARGANG / NR. 10 / 1 JUNI 2018

Redactie: Tel. 02 506 82 45 / E-mail: DNW@abvv.be / Abonnementen: Tel. 02 506 82 11 / V.U.: Robert Vertenuel - Hoogstraat 42 - 1000 Brussel / Afgiftekantoor: Antwerpen X



Naar een plasticvrije wereld

We verdrinken in het plastic. Daarom was er op Wereld Milieu Dag dit jaar bijzonder veel aandacht voor plasticvervuiling, naast de gebruikelijke milieuthema's, zoals klimaatverandering en luchtverontreiniging. Vakbonden spelen een sleutelrol op de weg naar een duurzame samenleving.

dossier pag. **8 & 9**

Europa

Onzekere arbeidsmarkt

pag. **3**

Pensioenbetoging

Verslag en foto's

pag. **5**

Edito

Mawda is
'collateral damage'

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.



JA, IK WIL HET ANDERS IN ANTWERPEN!



EEN WARME, VEILIGE STAD WAAR IEDEREEN ZICH THUIS VOELT. OMDAT WIJ, ANTWERPENAREN, HET VERDIENEN.

Patrick droomt van een stad die trots is op haar diversiteit, en waar iedereen de ruimte krijgt om zichzelf te zijn, wat je kleur, overtuiging of geaardheid ook is. Om mensen dichterbij elkaar te brengen, pleit hij voor meer buurtwerkers die een betrouwbaar aanspreekpunt zijn voor inwoners en de contacten versterken tussen groepen mensen.



IEDEREEN AAN BOORD

Leyla

Als zorgambassadeur zie ik elke dag dat er van gelijke kansen nog geen sprake is in de stad. Antwerpenaars die geen of nauwelijks Nederlands spreken, krijgen dikwijls niet de zorg die ze verdienen. Willen we echt werk maken van gelijke kansen? Dan hebben we oplossingen nodig die alle aspecten van de samenleving raken. Pas dan zitten we op de goede weg naar gelijke kansen.



STRIJD TEGEN SOCIALE DUMPING

Joppe

Er wordt in Antwerpen veel en hard gewerkt. We moeten er alleen over waken dat wie hier werkt, dezelfde rechten en hetzelfde loon krijgt voor vergelijkbaar werk. Daarom is het belangrijk dat de stad zich inzet in de strijd tegen sociale dumping, zeker als het gaat over haar eigen leveranciers.

LEES MEER GETUIGENISSEN OP WWW.ANDERSINANTWERPEN.BE
OF VERTEL ONS JOUW GEDACHT



WAT WIL JIJ ANDERS
IN ANTWERPEN?

Als jij het voor het zeggen had
in Antwerpen, wat zou jij dan
direct veranderen?

VERTEL ONS
JOUW GEDACHT!

Zet je schouders mee onder
onze campagne. Bedenk wat
jij graag anders wilt in Antwer-
pen. En laat die boodschap achter
op onze website. Zo gaan
we samen voor een betere stad.

WWW.ANDERSINANTWERPEN.BE

ONZE VISIE VOOR 'T STAD

- KANSEN VOOR IEDEREEN
- GOEDBETAALD & MENSELIJK WERK
- EEN VEILIGE STAD DIE VOORUITGAAT
- EEN STAD DIE VOOR HAAR MENSEN ZORGT
- SOLIDARITEIT MET WIE PECH HEEFT
- EEN WARME, VEILIGE STAD WAAR IEDEREEN ZICH THUIS VOELT
- GEZONDE LUCHT EN GROEN ZIJN EEN BASISRECHT

WWW.ANDERSINANTWERPEN.BE



ABVV
Regio Antwerpen

Estelle Ceulemans, nieuwe algemeen secretaris ABVV Brussel



Woensdag 23 mei verkoos het ABVV van Brussel tijdens een statutair congres Estelle Ceulemans tot algemeen secretaris van de Brusselse intergewestelijke van het ABVV. Zij volgt Philippe Van Muylder op, die in functie was sinds 2003, en die niet om de hernieuwing van zijn mandaat heeft verzocht. De congresgangers keurden ook de krachtlijnen van ABVV-Brussel voor de volgende vier jaar goed.

Ongeveer 200 ABVV'ers namen deel aan het statutaire congres van ABVV-Brussel. Op de agenda: de voorstelling van het werkingsverslag 2014-2018 en de goedkeuring van het vakbondsprogramma voor de volgende vier jaren.

Onder het voorzitterschap van Jean-Michel Cappoen, algemeen secretaris van SETCa-BBTK, gingen de congres-

gangers over tot de verkiezing van de leden van de instanties van de Brusselse intergewestelijke. Rudy Janssens, algemeen secretaris van het ACOD van Brussel (Algemene Centrale van de Openbare Diensten), werd opnieuw aangesteld als voorzitter van de intergewestelijke. Estelle Ceulemans werd verkozen om vanaf 1 juni Philippe Van Muylder op te volgen als algemeen secretaris. Voorheen was zij directrice van de Algemene diensten bij de Algemene Centrale.

Philippe Van Muylder oefende gedurende vijftien jaar de functie van adjunct-secretaris uit van BBTK Brussel-Halle-Vilvoorde, waar hij verantwoordelijk was voor de social profit, vooraleer hij in 2003 Anne-Marie Appelmans opvolgde als algemeen secretaris van ABVV-Brussel.



Debatmiddag Vakbondsschool

“Het federale wetsontwerp betreffende het verenigingswerk, de occasionele diensten van burger tot burger en de deeleconomie via een erkend platform”

De Vakbondsschool nodigt je uit op donderdag 14 juni om te debatteren over het federale wetsontwerp betreffende het verenigingswerk, occasionele diensten van burger tot burger en de deeleconomie via een erkend platform.

Een debatmiddag in het kader van de campagne Tam-Tam, waaraan het ABVV enthousiast deelneemt. Tam-Tam is een brede campagne om te sensibiliseren, informeren en mobiliseren. De campagne wordt gedragen door verschillende middenveldorganisaties en wil komaf maken met de berusting (en de besmetting van de geesten door het neoliberalisme).

Het derde deel van de campagne ging eind april van start en gaat over het thema werk.

Ter herinnering: in augustus laatstleden heeft de federale regering een wetsontwerp goedgekeurd van minister van Sociale Zaken Maggie De Block voor een nieuwe arbeidsregeling waarmee het mogelijk is om onbelast 6.000 euro

‘aanvullende’ bij te verdienen, vrij van sociale bijdragen. Door deze nieuwe regeling, tussen vrijwilligerswerk en echt werk, kunnen personen die al een job hebben (of gepensioneerd zijn) activiteiten – die zeer ironisch ‘verenigingswerk’ worden genoemd – voor verenigingen of particulieren uitoefenen tegen een maximumvergoeding van 500 euro per maand en 6.000 euro per jaar. Dit bedrag van 6.000 euro, belastingvrij en vrijgesteld van sociale bijdragen, is zeer hoog. Geen enkele effectenstudie werd gemaakt, noch over de sociale zekerheid, noch over de fiscaliteit.

Dit is een systeem op z'n Angelsaksisch dat preciaire werknemers en gepensioneerden in mini-jobs zonder sociaal statuut duwt. Deze jobs aan soldenprijs vervangen de echte, gekwalificeerde banen. Kortom: de overheidsinkomsten zullen dalen, de kwaliteit van het werk is niet gegarandeerd en de bescherming van de werknemer is onbestaande.

Wat zegt dit wetsontwerp? Wat zijn de bedreigingen? Wat is de bezorgdheid van de sector? Welke gevolgen zijn er voor werknemers?

Samen maken we de stand van zaken op in aanwezigheid van:

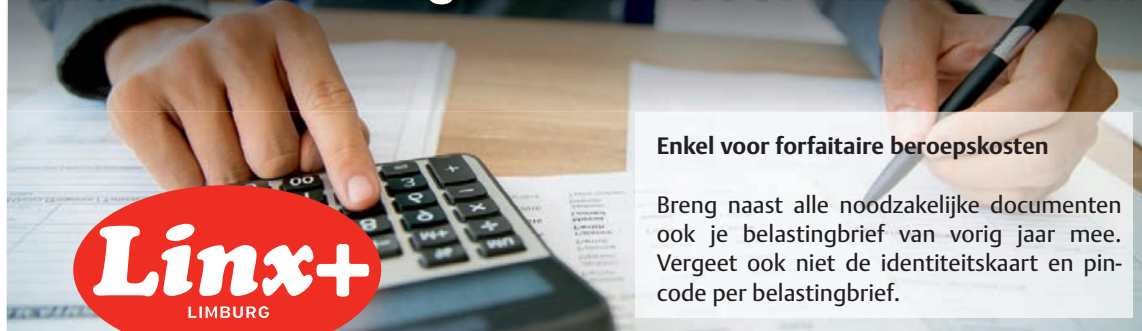
- **Alain Willaert** - Algemene coördinator van vzw CBCS (Conseil bruxellois de coordination sociopolitique)
- **Yves Dupuis** - secretaris BBTK - social profit
- **Spéro Houmey** - secretaris Algemene Centrale
- **Muriel Di Martinelli** - secretaris ACOD

Praktisch:

- Doornikstraat 10, 1000 Brussel, BBTK
- 12.30 - 14u
- Broodjes voorzien voor de deelnemers
- Meer informatie via info@centraleculturellebruxelloise.be

De Vakbondsschool van Brussel is een initiatief van CCB (Centrale Culturelle Bruxelloise), met de steun van ABVV-Brussel, CEPAG (Centre d'Education Populaire André Genot) en de Franse Gemeenschap.

Gratis belastingservice voor ABVV-leden



Enkel voor forfaitaire beroepskosten

Breng naast alle noodzakelijke documenten ook je belastingbrief van vorig jaar mee. Vergeet ook niet de identiteitskaart en pin-code per belastingbrief.



ABVV-partner in vrije tijd

ABVV Beringen

- Donderd. 7 + 14 juni
- Koerselsesteenweg 8 bus 6, Beringen
- van 16.30 tot 18.30u

ABVV Bilzen

- Dinsd. 5 + 12 + 19 juni
- Genutstraat 8, Bilzen
- van 18.30 tot 20.30u
- enkel op afspraak via Guido Bogaerts: 0496 40 01 57

ABVV Genk

- Zaterd. 2 + 9 + 16 juni
- Bochtlaan 16 bus 6, Genk
- van 9 tot 12u

ABVV Hasselt

- Dinsd. 5 + 12 + 19 + 26 juni en donderd. 21 + 28 juni
- Gouverneur Roppesingel 55, Hasselt
- van 9 tot 12u en van 13.30 tot 19u

Houthalen

- Vrijd. 15 juni van 17 tot 19u, donderd. 21 juni van 18 tot 20u, zaterd. 23 juni van 9 tot 11.30u, woensd. 27 juni van 10 tot 14u
- Bosduifstraat, Houthalen (ingang tussen nr. 19 en 21)

ABVV Maasmechelen

- Vrijd. 8 + 15 juni van 9 tot 12u en van 13 tot 16u, zaterd. 23 juni van 9 tot 12u
- Kruindersweg 27, Maasmechelen

ABVV Lommel

- Woensd. 6 juni + 20 juni van 14 tot 17u, woensd. 13 juni van 14 tot 17u en van 19 tot 21u, zaterd. 23 juni van 9 tot 12u
- Kloosterstraat 25, Lommel
- enkel op afspraak via sp.a (Joke): 011 30 10 94 of via mail: kris.verduyckt@lommel.be of loes.mispoulier@abvv.be

ABVV Sint-Truiden

- Woensd. 6 + 13 juni, donderd. 7 + 21 juni van 17 tot 19u
- Abdijstraat 18, Sint-Truiden

ABVV Tongeren

- Dinsd. 12 + 19 juni van 13.30 tot 18.15u en donderd. 14 + 21 juni van 9 tot 12u
- Jekerstraat 59, Tongeren

ABVV Grensarbeid i.s.m. De Voorzorg & sp.a

- Zaterd. 9 juni van 8.30 tot 12u
- Kloosterstraat 25, Lommel
- Zaterd. 16 juni van 8.30 tot 12u
- Kruindersweg 27, Maasmechelen
- enkel op afspraak via het contactcenter van De Voorzorg: 011 24 99 11



Wijzigingen telefoon vanaf 1 juli

Telefonische bereikbaarheid op 011 22 97 77:

Maandag	8u – 11.30u	13.30u – 16u
Dinsdag	8u – 11.30u	13.30u – 18u
Woensdag	8u – 11.30u	13.30u – 16u
Donderdag	8u – 11.30u	13.30u – 16u
Vrijdag	8u – 11.30u	

Vanaf 1 juli 2018 werkt ABVV Limburg met een telefooncentrale met keuzemenu. Dit zijn de keuzemogelijkheden:

- 1. Wil je weten of je uitkering van de voorbije maand is gestort, druk 1**
Hier hoor je of je werkloosheidsuitkering, activa, SWT, werkhervattingstoelage ... van de voorbije maand gestort is. Indien je wil weten of een andere maand gestort is, moet je optie 3 kiezen.
- 2. Heb je een vraag over je syndicale premie, eindejaarspremie, tijdskrediet, lidmaatschap, opzeg, loon- en arbeidsvoorwaarden, druk 2**
Deze optie kies je als je vragen hebt over alles wat met werken te maken heeft, problemen met werkgevers ... Je kiest hier de centrale waarbij je aangesloten bent en zij helpen je verder.
- 3. Heb je een vraag voor de werkloosheidsdienst, druk 3**
Via keuzemenu 3 kan je een afspraak maken en attesten, stickers of stempelkaarten bestellen. Je kan natuurlijk ook informeren naar je werkloosheidsdossier. Je moet dan je postcode ingeven en zo kom je rechtstreeks bij een consulent van je plaatselijk werkloosheidskantoor terecht.
- 4. Heb je een vraag voor een andere dienstverlening, druk 4**
Hier kan je onder andere in contact komen met de dienst arbeidsrecht, de dienst bijstand verhoren VDAB/RVA, loopbaanbegeleiding, jongeren, Linx+ ...

Nieuwe collega? Die verdient een goed onthaal

Elke werkgever met meer dan twintig werknemers is wettelijk verplicht een goed onthaal voor nieuwe medewerkers te organiseren. Al te vaak gebeurt dit niet of is de kwaliteit ondermaats. De vakbondsvertegenwoordigers moeten hierop toezien. Ze kunnen hiervoor rekenen op onder steuning van onze diversiteitsconsulenten. De Nieuwe Werker had een gesprek met Veronique Willox en Thijs Bouman, de ABVV diversiteitsconsulenten in Oost-Vlaanderen.

Hoe verloopt het onthaalbeleid in realiteit?

“Uit ervaring weten we dat er in de grote bedrijven een onthaalbeleid is uitgewerkt. De meeste bedrijven beschikken over een onthaalbundel, een onthaalchecklist en een uitgewerkt beleid rond peter-meterschap. Toch is er nog veel werk aan de winkel. Peters en meters krijgen geen opleiding of krijgen niet de tijd om nieuwe medewerkers degelijk op te vangen. Of erger: nieuwe medewerkers staan al na tien minuten mee te draaien. In kleine bedrijven verloopt dit vaak minder goed.”

Waarom is een onthaalbeleid belangrijk?

“Een goed onthaal is erg belangrijk. Loopt dit niet goed, dan kan het ervoor zorgen dat de werkgever of collega's oordelen dat de nieuwe medewerker zich niet aanpast, zijn motivatie verdwijnt of de werknemer zich niet verbonden voelt met het bedrijf of met zijn job. Dit kan ertoe leiden dat de nieuwe werknemer al na de eerste dag de job niet meer ziet zitten. Blijft hij toch dan kan zijn zelfvertrouwen een flinke deuk oplopen.”

Hoe zit het met uitzendkracht?

“Wie als uitzendkracht aan het werk is, moet via het uitzendkantoor onthaald worden. Het uitzendkantoor is immers de werkgever. Die verplichting valt wel weg als een uitzendkracht opnieuw tewerkgesteld wordt bij hetzelfde bedrijf aan dezelfde arbeidspost of als er geen zes maanden verstreken zijn tussen de verschillende uitzendovereenkomsten. Een goed overleg en afstemming tussen het bedrijf en het uitzendkantoor over het onthaalbeleid ontbreekt vaak. Uitzendkrachten zijn vaak slecht ingelicht en het risico op arbeidsongevallen is veel groter. Dat zie je helaas ook in de statistieken.”

En jobstudenten?

“Voor jobstudenten geldt hetzelfde als andere werknemers en uitzendkrachten. Eigenlijk zijn zij extra kwetsbare werknemers. Omdat ze onervaren zijn. Ze zouden extra zorg moeten krijgen, maar dat gebeurt ook niet altijd. Goed om weten, is dat studenten gratis lid kunnen worden van het ABVV en zo kunnen rekenen op onze volledige dienstverlening.”

Wat valt je op bij adviezen die jullie gaven over onthaalbeleid?

“Veel onthaalbundels zijn dikke boeken die niet vlot lezen. Een onthaalbeleid moet in klare en duidelijke

taal geschreven zijn. Zo kan iedereen het begrijpen. Daar is vaak nog wel wat werk aan. Voor nieuwe medewerkers die behoren tot de kansengroepen helpt job- en taalcoaching. Deze coaching is afgestemd op de specifieke werksituatie en de noden in de onderneming. In de praktijk wacht de werkgever liever af en schakelt hij deze extra begeleiding veel te laat in of in het slechtste geval helemaal niet.”

“Ook werknemers die na langdurige afwezigheid terugkeren naar de werkvloer moeten de nodige aandacht krijgen. Er kan in die periode veel veranderd zijn op de werkvloer. Om de re-integratie meer kansen te geven, is het belangrijk dat de werknemer zich terug welkom voelt. Uiteraard mogen ook jobstudenten niet over het hoofd gezien worden.”

Wat zijn de voordelen van een goed onthaalbeleid?

“In de eerste plaats verhoogt het de tevredenheid van de werknemers. En er zijn ook minder arbeidsongevallen. We merken ook een daling in de personeelskosten, waardoor het de werkgever minder kost om nieuwe werknemers aan te werven en in te werken. Een goed onthaal heeft zeker ook invloed op sfeer op de werkvloer en dat is toch voor iedereen belangrijk, niet?”

Wat kunnen onze delegees doen?

“Werknemersvertegenwoordigers kunnen de knelpunten ‘van de vloer’ onder de aandacht brengen. Zij kunnen het onthaalbeleid onder de loep nemen, al dan niet ondersteund door ons, en kunnen zoeken naar oplossingen. Het liefst komen we dan tot een plan van aanpak dat we samen opstellen met de betrokken beroepssecretaris.”

Heb je een voorbeeld van een concrete samenwerking die jullie hierrond deden?

“Enkele weken geleden werden we via ABVV-Metaalsecretaris Frank Van Dorselaer in contact gebracht met de delegees van Niko, de bekende elektronicafabriquant uit Sint-Niklaas. We hadden eerst een groepsgesprek. Zo verbeterden we het bestaande stappenplan voor het onthaal van nieuwe medewerkers. Op basis hiervan zetten we verdere stappen naar ondersteuning van het sectorfonds voor de mentor-opleiding. Er komt een evaluatiedocument waarin nieuwe medewerkers de onthaalprocedure kunnen evalueren. Met dit alles trokken de delegees naar de directie. Deze reageerde zeer positief. Niko start door ons initiatief nu met het maken van onthaalfilmpjes. De syndicale delegatie zal deze filmpjes uiteraard ook evalueren.”



→ Wil je meer weten over een goed onthaalbeleid? Neem contact op met onze diversiteitsconsulenten.

- Veronique.willox@abvv.be - 03 760 04 38
- Thijs.bouman@abvv.be - 09 265 52 46
- www.scanjewerkvloer.be

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 2018 - inkomsten 2017) of voorstel van vereenvoudigde aangifte (aanslagjaar 2018 - inkomsten 2017)
- Fiscale fiches inkomsten 2017 van lonen, vakantiegeld, eindejaarspremie
- Fiscale fiches inkomsten 2017 werkloosheid, ziekte- en invaliditeit

- Fiscale fiches inkomsten 2017 brugpensioen + opleg brugpensioen
- Fiscale fiches inkomsten 2017 tijdskrediet, loopbaanonderbreking
- Fiscale fiches inkomsten 2017 pensioen en rentes
- Fiscale fiches inkomsten 2017 arbeidsongevallen en beroepsziektes
- 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 (berekeningsnota belastingen) vorig jaar (aanslag 2017 - inkomsten 2016)



Invullen Belastingen 2018

Belangrijk!

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

REGIO BRUGGE

Kantoor BRUGGE			
Zilverstraat 43	Woensdag	06/06/2018	09.00 – 12.00
	Dinsdag	12/06/2018	14.00 – 17.00
	Woensdag	13/06/2018	09.00 – 12.00
	Woensdag	20/06/2018	09.00 – 12.00
	Woensdag	27/06/2018	09.00 – 12.00

Kantoor BLANKENBERGE			
Jules De Troozlaan 12	Maandag	11/06/2018	14.00 – 17.30
	Maandag	18/06/2018	14.00 – 17.30

Kantoor TORHOUT			
Nieuwstraat 1	Vrijdag	22/06/2018	09.00 – 12.00

REGIO OOSTENDE

Kantoor OOSTENDE			
Jules Peurquaetstr. 27	Dinsdag	05/06/2018	14.00 – 17.00
	Maandag	11/06/2018	18.00 – 20.00
	Woensdag	13/06/2018	09.00 – 12.00
	Donderdag	21/06/2018	09.00 – 12.00
	Woensdag	27/06/2018	09.00 – 12.00

Kantoor DIKSMUIDE			
Stovestraat 12	Dinsdag	12/06/2018	14.00 – 17.00
	Dinsdag	19/06/2018	14.00 – 17.00

Kantoor VEURNE			
Statieplaats 21	Dinsdag	12/06/2018	09.00 – 12.00
	Dinsdag	19/06/2018	09.00 – 12.00

REGIO IEPER

Kantoor IEPER			
Korte Torhoutstr. 27	Dinsdag	05/06/2018	14.00 – 17.00
	Dinsdag	12/06/2018	14.00 – 17.00
	Dinsdag	19/06/2018	14.00 – 17.00
	Dinsdag	26/06/2018	14.00 – 17.00

Kantoor WERVIK			
Nieuwstraat 7	Maandag	04/06/2018	14.00 – 16.30
	Maandag	11/06/2018	14.00 – 16.30
	Maandag	18/06/2018	14.00 – 16.30
	Maandag	25/06/2018	14.00 – 16.30

REGIO ROESELARE

Kantoor ROESELARE			
Zuidstraat 22/22	Maandag	04/06/2018	14.00 – 17.00
	Maandag	18/06/2018	14.00 – 17.00
	Maandag	25/06/2018	14.00 – 17.00

Kantoor IZEGEM			
Hondstraat 27	Dinsdag	05/06/2018	14.00 – 17.00
	Dinsdag	12/06/2018	14.00 – 17.00

Kantoor TIELT			
Steenstraat 2	Donderdag	07/06/2018	14.00 – 17.00
	Donderdag	14/06/2018	14.00 – 17.00

REGIO KORTRIJK

Kantoor KORTRIJK			
Textielhuis, Rijselsestraat 19	Woensdag	06/06/2018	14.00 – 17.00
	Woensdag	13/06/2018	14.00 – 17.00
	Woensdag	27/06/2018	14.00 – 17.00

Kantoor AVELGEM			
Doorniksestnwg. 66	Maandag	11/06/2018	09.00 – 12.00

Kantoor HARELBEKE			
Ballingenweg 66/68	Donderdag	14/06/2018	09.00 – 12.00

Kantoor MENEN			
A. Debunnestraat 49	Dinsdag	19/06/2018	14.00 – 17.00

Kantoor WAREGEM			
Stormestraat 137	Donderdag	07/06/2018	14.00 – 17.00



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 arbeidsovereenkomst 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.

■ EUROPA

Besparingen leiden tot onzekerheid op arbeidsmarkt

Jaren van besparingspolitiek in Europa hebben de arbeidsmarkt onzekerder gemaakt. Dat blijkt uit een studie van het Europees Vakbondsinstuut ETUI.



■ De regering steekt haar kop in het zand. Voor kwalitatieve 'jobs jobs jobs' zijn investeringen nodig.

De financiële implosie van 2007-2008 stortte het kapitalisme in de diepste crisis sinds de Tweede Wereldoorlog. Als reactie hierop koos het ene EU-land na het andere – en in het bijzonder de eurolanden – in meer of mindere mate voor de broeksriempolitiek. *Austerity*, of soberheid, werd één van de belangrijkste termen in post-crisis Europa. De eerste tekenen van economisch herstel in 2010 werden vlug in de kiem gesmoord door deze soberheidspolitiek en Europa beleefde zijn langste recessie ooit, met een sterke toename in de werkloosheid.

Flexibiliteit

'Flexicurity' is één van de modewoorden bij Europese beleidsmakers: een samentrekking

van flexibiliteit en zekerheid (security). "Activeringsbeleid is vooral negatief, gericht op bestraffing. Dit beleid is er niet in geslaagd om de trend naar meer werkonzekerheid in Europa te keren", zo stelt onderzoeker Sotiria Theodoropoulou van het ETUI. Werknemers moeten vooral veel flexibiliteit aan de dag leggen, zo luidt het, en dan volgen de jobs wel vanzelf. Jobhoppen wordt zo de norm, en steeds minder mensen slagen erin een carrière uit te bouwen bij eenzelfde werkgever.

Werkzoekenden worden onder druk gezet om te bewijzen dat ze actief op zoek gaan naar werk. Slagen ze hier niet in, dan riskeren ze sancties, zoals het opschorten of

beperken van werkloosheidsuitkeringen. Dit alles gebeurt onder het mom van 'responsabilisering' en het principe van 'voor wat hoort wat'.

Hervormingen van de arbeidsmarkt hebben op Europese schaal geleid tot minder werkzekerheid en bescherming. De door de Europese instellingen opgelegde begrotingsdiscipline is hiervoor voor een groot stuk verantwoordelijk. Maar zelfs in landen waar de begrotings situatie veel rooskleuriger is, zijn dezelfde trends op te merken naar een 'ontvette' arbeidsmarkt.

Europa geeft de laatste tijd te kennen de lidstaten iets meer fiscale vrijheid te gunnen,

en minder budgettaire striktheid op te leggen. Zelfs internationale organisaties als het Internationaal Muntfonds en de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling – zeker geen linkse clubjes – raken steeds meer overtuigd van de noodzaak aan stimulerende uitgaven. Voorlopig dringt dit nog onvoldoende door tot bij de nationale regeringen. België vormt hierop geen uitzondering.

Werkgelegenheid

Nationale regeringen schermen dan wel met positieve werkgelegenheidscijfers. Premier Charles Michel houdt maar niet op over zijn 'jobs jobs jobs', maar België doet het in vergelijking met de andere Europese landen absoluut niet goed. Daarbij zijn kanttekeningen te maken bij de jobkwaliteit: de banen blijken vaak onzekerder, met minder werkuren. Dit leidt tot een toename van de 'verborgen werkloosheid': werknemers die wel voltijds willen werken, maar daar de kans niet toe krijgen.

Wat Europa daarentegen nodig heeft zijn massale investeringen in de jobs van de toekomst. Toenemende koopkracht voor gezinnen betekent een directe injectie in economische activiteit en stijgende welvaart. Europa moet af van de broeksriempolitiek en werk maken van kwalitatieve banen voor iedereen.

De ironie wil dat de soberheidspolitiek in Europa niet geleid heeft tot gezondere staatsfinanciën. De staatsschuld is nog steeds te hoog in de lidstaten en jarenlange besparingen hebben daaraan niets veranderd. Als de mooi geformuleerde doelstellingen van politici – over besparen voor de toekomst van onze kinderen – niet bereikt worden, maar hetzelfde gefaalde beleid toch wordt verdergezet, kunnen we ons de vraag stellen of de ministers misschien door andere motieven geleid worden.

■ GRENSARBEID

Dan toch geen dubbele belasting op aanvullende pensioenen

Er komt dan toch geen dubbele belastingheffing op aanvullende pensioenen uit Nederland voor Belgische grensarbeiders. België en Nederland sloten hierover een nieuw akkoord.

Inwoners van België met een aanvullend pensioen uit Nederland van ten minste €25.000 per jaar, krijgen vanaf 1 januari 2018 toch niet te maken met een dubbele belastingheffing.

Ongeveer 4.000 gepensioneerde grensarbeiders in België met een uit Nederland afkomstig aanvullend pensioen dreigden het slachtoffer te worden van een dubbele belastingheffing. De Nederlandse Belastingdienst had eind december 2017 een rondschrijven gestuurd aan de grensarbeiders, dat de vrijstellingsbeschikkingen voor Nederlandse pensioenen en lijfrenten worden ingetrokken indien de jaarlijkse uitkeringen meer dan €25.000 bedragen.

De Nederlandse Belastingdienst zou dus belasting gaan heffen over deze pensioenen.

België zou echter op grond van de eigen wetgeving deze pensioenen ook belasten.

Naar aanleiding van enkele juridische uitspraken is onduidelijkheid ontstaan over de vraag of uit Nederland afkomstige aanvullende pensioenen betaald aan inwoners van België, wel tegen het algemeen van toepassing zijnde belastingtarief kunnen worden belast in België. Indien dit wel het geval is, kan Nederland op basis van het belastingverdrag niet heffen over deze aanvullende pensioenen en vice versa. Daarnaast zijn er aanwijzingen dat er grensarbeiders zijn die in de afgelopen jaren in geen van beide landen belasting betaalden.

Nieuw akkoord

Nederland en België zijn op die basis onder-

handelingen gestart om een oplossing te vinden voor deze onduidelijke situatie. Dat is nu gelukt. De afspraak tussen beide landen komt erop neer dat Nederland geen belasting heft over uit Nederland afkomstig pensioen als België het pensioen feitelijk en voldoende belast. In situaties waar dit niet het geval is, zal Nederland kunnen heffen. In die gevallen zal België voorkoming van dubbele belasting verlenen. Ook zijn er afspraken gemaakt over de uitwisseling van informatie tussen Nederland en België. Hierdoor weet Nederland in welke situaties het pensioen in België feitelijk en voldoende wordt belast en in welke situaties niet.

Met deze afspraken kunnen zowel situaties van dubbele heffing als situaties van dubbele niet-heffing worden voorkomen.

→ Ben je in deze situatie of heb je vragen? Via een netwerk van gespecialiseerde dienstverleners in heel België staan we onze grensarbeiders bij. Voor meer info: www.abvv.be/grensarbeid

Je vakbond ABVV online

www.abvv.be

www.vlaamsabvv.be



vakbondABVV



@vakbondABVV



vakbond.abvv



Abonneer je op de nieuwsbrief

Geef je e-mailadres door op www.abvv.be



Mijn ABVV

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



Socialistische Mutualiteiten



Diversiteitswerking blijft campagne voeren voor werkvloeren in balans

De campagne 'Is jouw werkvloer in balans?' loopt bijna anderhalf jaar. En dat er nood aan is, bewijzen de vele vragen van delegees om met hen de situatie op hun werkvloer te scannen. Dat zijn vragen over werkbaar werk en re-integratie, maar ook over onthaal, communicatie en omgaan met verschillen.

We komen naar je toe

Nog steeds weten niet alle delegees dat er ABVV-diversiteitsconsulenten zijn. Daarom stelt onze diversiteitswerking zich op zoveel mogelijk plaatsen voor. Op vormingen, besturen, vakcommissies... En ook op congressen. Zoals je op de foto kan zien waren onze diversiteitsconsulenten ook op het congres van het Vlaams ABVV – en mét succes.

We scannen je werkvloer

Onze diversiteitsconsulenten helpen de militanten om hun werkvloer te scannen. "We ontwikkelden hiervoor verschillende scans," vertelt coördinator Saar Vandembroucke. "We zoomen dan in op de vraag en bakenen samen het probleem af. Als we vinden dat er verder moet gegaan worden, zetten we daar samen onze schouders onder. We maken een grondige analyse van de situatie, en ontwikkelen samen een strategie om het probleem planmatig aan te pakken. Tot er weer meer balans is op de werkvloer."

De contactgegevens van onze ABVV-diversiteitsconsulenten vind je op www.scanjewerkvloer.be. Daar vind je ook meer informatie en kan je materiaal bestellen.



'Mijn loopbaan', je online VDAB-dossier

Zoek je voldoende naar werk? De VDAB kan het controleren via 'Mijn loopbaan'. Drie tips van onze ABVV-loopbaanconsulenten om te bewijzen dat je actief naar werk zoekt.

1. Zoek je een passende job op de VDAB-site?

Meld je dan eerst aan in 'Mijn loopbaan'. Zo kan je interessante vacatures bewaren in je sollicitatiewerkmap of direct solliciteren via 'Solliciteer nu'. Als je aangemeld bent, wordt ook je zoekgedrag bewaard. Eens aangemeld kan je VDAB-consulent zien welke vacatures je opzoekt. Als je niet bent aangemeld dan wordt je zoekgedrag niet bewaard in je dossier.

2. Vul je 'Profiel & Gewenste jobs' goed in.

Vul je ervaring en studies aan en vergeet je competenties niet. Je kan per gewenste job je competenties scoren. Op basis van je ervaring en je competenties krijg je dan automatisch vacatures aangeboden die overeenkomen met je profiel. Hoe vollediger je dossier, hoe beter de voorgestelde jobs overeenkomen met je profiel. Kan je bepaalde dingen niet meer? Pas dan ook je competenties aan.

3. Hou al je sollicitaties bij in de sollicitatiewerkmap.

Heb je gesolliciteerd op een vacature? Gaf je sollicitatiefeedback? Zo komt de vacature terecht in je sollicitatie-logboek. Niet alle vacatures zijn terug te vinden op de VDAB-website. Sommige vacatures vind je enkel op de site van het bedrijf of kom je te weten via anderen. Solliciteer je op zo'n vacature, registreer deze ook in je sollicitatiewerkmap in 'Mijn loopbaan'. Dat doe je door sollicitatiefeedback te geven op een vacature die je elders vond. Zo kan je achteraf aan VDAB aantonen dat je actief naar werk zocht.

Hulp nodig bij het gebruik van 'Mijn loopbaan'?

Onze ABVV-loopbaanconsulenten helpen je graag verder. Ze kijken samen met jou het dossier na en leggen uit hoe alles werkt. Je kan er ook workshops volgen.

ABVV-Werklozenwerking trekt eropuit

De werklozenwerking van het Vlaams ABVV wil weten wat er leeft bij werkzoekenden. Na het werklozenberaad met ABVV-leden treedt onze werklozenwerking nu ook naar buiten om te luisteren naar niet-leden. Hiervoor zal onze werklozenwerking samenwerken met partnerorganisaties.

Op 14 mei ging in Antwerpen al een eerste brainstorm door samen met het Minderhedenforum en Samenlevingsopbouw. Een tiental werkzoekenden deelden er hun visie op de VDAB en op de digitalisering van de dienstverlening.

De Werklozenwerking zal ook deelnemen aan een klantenbevraging van de VDAB. Als vakbond vroegen wij om meer betrokken te worden bij de ontwikkeling van de digitale VDAB-tools. De VDAB ging in op onze vraag. In juni zullen een aantal werkzoekende ABVV-leden de nieuwe VDAB-tools uittesten en hierover hun mening geven.

Meer info

- werklozenwerking@vlaamsabvv.be of 02 289 01 92
- Meer aanbod van de werklozenwerking vind je op www.vlaamsabvv.be/werklozenwerking

Campagne #ZorgZonderZorgen

Een betaalbare, warme en toegankelijke ouderenzorg. Dat is de centrale eis uit de petitie voor een zorg zonder zorgen van onze ABVV Senioren.



→ Teken de petitie op www.abvvsenioren.be

Contactbon ABVV-loopbaanbegeleiding

Ja! ik wil hulp van het ABVV bij het gebruik van 'Mijn loopbaan'.

Voornaam en naam:

Straat en nr.:

Postcode en gemeente:

E-mail:

Telefoon:

Terugsturen naar: Vlaams ABVV Loopbaandienstverlening, Watteustraat 10, 1000 Brussel
loopbaanadvies@vlaamsabvv.be, www.vlaamsabvv.be/loopbaanadvies.

Of bel 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

Jong en oud samen voor een waardig pensioen

Met zo'n 70.000 trokken jong en oud door de straten van Brussel: tegen de pensioenafbraak van de regering-Michel en solidair vóór een waardige eindeloopbaan voor iedereen.

De nationale pensioenbetoging van 16 mei werd een eclatant succes. Vele tienduizenden werknemers, militanten, gepensioneerden, werkzoekenden, studenten en andere sympathisanten trokken van het Noordstation naar de Zuidertoren, waar de overheidsdienst Pensioenen zich bevindt. De grote solidariteit, tussen de doelgroepen en over de generaties heen, toont dat iedereen wakker ligt van zijn pensioen.

Iedereen. Behalve natuurlijk de ministers van de regering-Michel. Nochtans stond de verhoging van de pensioenleeftijd in geen enkel verkiezingsprogramma. Waardige pensioenen zijn 'onbetaalbaar' volgens de Belgische ministers, maar een mannelijke gepensioneerde in België moet het stellen met gemiddeld 1.181 euro netto per maand en vrouwen met een schamele 882 euro. Dit is schrijnend, want de Europese armoedegrens ligt op 1.157 euro per maand.

Ballonnetjes

Er lijkt geen week voorbij te gaan of de federale regering lanceert wel één of ander pensioenballonnetje. Het toeval wil dat die ingrepen allemaal in het nadeel zijn van gewone werknemers en gepensioneerden.

De regering verhoogt de wettelijke pensioenleeftijd van 65 naar 67, terwijl de levensverwachting in goede gezondheid slechts 64 jaar bedraagt – en voor mensen zonder diploma maar tot 53 (!) jaar. Met dat argument wil deze regering geen rekening houden.

Periodes van inactiviteit worden nu bestraft. De zogenaamde gelijkgestelde periodes – waarin je nog sociale rechten opbouwt – tellen nu minder of helemaal niet meer mee in de pensioenberekening. Is het rechtvaardig dat wie pech kent in zijn leven – door bijvoorbeeld ziekte of wanneer iemand een periode niet werkt om voor kinderen of zorgbehoevende familieleden te zorgen – daarvoor financieel gestraft wordt?

WAARDIGE PENSIOENEN ZIJN BETAALBAAR. HET IS EEN KWESTIE VAN PRIORITEITEN EN POLITIEKE WIL

De regeling voor belastend werk (zware beroepen), waar de regering nu op broedt, zal enkelen de mogelijkheid bieden om vervroegd uit te stappen. Helaas staat hier een grote kost tegenover. Vervroegd stoppen na een loopbaan in een belastend beroep betekent 54 tot 254 euro pensioenverlies per maand.

Dit gebeurt allemaal terwijl er nog altijd geen werk is gemaakt van een rechtvaardige fiscaliteit waardoor de middelen kunnen vrijgemaakt worden om te zorgen voor waardige pensioen. Michel-De Wever is de regering van het asociaal, onrechtvaardig en oneerlijk beleid. Zij buigt voor de grote vermogens, maar laat de werknemers, de mensen die van een uitkering moeten leven, de doodgewone burger in de kou staan

Er is wel een alternatief

Daarom kwamen wij op 16 mei in gemeenschappelijk vakbondsfront op straat. En 70.000 sympathisanten met ons. Want in tegenstelling tot wat de rechterzijde ons wil doen geloven, is er wél een alternatief. Waardige pensioenen zijn betaalbaar. Het is een kwestie van prioriteiten en politieke wil.

Het ABVV heeft heel duidelijk en betaalbare eisen.

- wettelijke pensioenleeftijd terug op 65;
- een rechtvaardig stelsel voor zware beroepen en belastend werk;
- 1.500 euro gewaarborgd pensioen: dit is een minimum om waardig te kunnen leven;
- betere wettelijke pensioenen: 75% van het gemiddelde loon in plaats van 60% nu;
- het beter in aanmerking nemen van deeltijds werk voor het pensioen;
- automatische welvaartsvastheid van de uitkeringen om de koopkracht te

→ Lees de ervaringen van anderen, deel je eigen verhaal en lees hoe het ander kan op www.samenkanhetanders.be.



■ Laatste manifestatie van ABVV-voorzitter Rudy De Leeuw, die op 1 juni met pensioen gaat: "Onze pensioenen mogen geen loterij worden"



■ Ludieke actie. Boze oudjes gaan het geld halen waar het zit, bij de Financiertoren, en brengen het met aanhangwagens naar waar het nodig is, de Pensioentoren



■ Van Brussel-Noord naar Brussel-Zuid voor waardige pensioenen, want er is wél een alternatief





STANDPUNT

De toekomst van het ABVV mag geen resultaat zijn van ruilhandel!

Op 8 mei 2018 werd er op het federaal bureau van het ABVV een mededeling gedaan door de voorzitters van de AC en de BBTk. Ze informeerden het federaal bureau dat ze een akkoord ondertekenden op 1 mei. Ze gaven ook kort toelichting - in algemene bewoordingen - over wat dit akkoord inhoudt. Het gaat hem over een verdeling van de bevoegdheden in bepaalde paritaire comités, met als bedoeling nog slechts één centrale te hebben die bevoegd is voor zowel arbeiders, bedienden als kaderleden in de betreffende sector. Ondertussen kregen de andere centrales - zij het beperkte - informatie over de inhoud van dit akkoord. Het akkoord zelf blijft een geheim.

Bepalen de grote centrales alleen de toekomst van het ABVV?

Dat dit akkoord zich zou beperken tot louter sectoren waar andere centrales niet betrokken zijn is totaal ongeloofwaardig. Een akkoord over bijna de helft van de paritaire comités kan niet anders dan gevolgen hebben voor de andere centrales, en zal dat zeker ook hebben voor de toekomstige structuren van het ABVV. Voor ons is dit akkoord dan ook niet méér dan het veilig stellen van de machtspositie van de twee grote centrales.

AC en BBTk gedragen zich hier als machtsblokken die eigenlijk hun wil opleggen aan de anderen. Het doet denken aan het "Jalta akkoord" waarbij de grote mogendheden na WOII de wereld onder elkaar verdeelden, zonder inspraak van de betrokken landen. Wij zijn daar niet enkel teleurgesteld over, we zijn meer dan misnoegd over deze handelswijze. In plaats van samen met alle centrales een globale oplossing uit te werken koos men voor het voldongen feit. Dit akkoord, en de wijze waarop het tot stand kwam, dreigt dan ook een hypotheek te leggen op de eenheid en samenhang binnen het ABVV. We stellen immers vast dat de twee grote spelers ook in andere dossiers hun meerderheid al te vaak uitspelen.

Vinden wij de uitgangspunten van dit akkoord dan fout?

Integendeel. Sectorsyndicalisme, waarbij één centrale verantwoordelijk is voor een bedrijf of een sector is een perfect uitgangspunt in deze discussie. De toenadering van de statuten arbeiders/bedienden, unieke kiescolleges voor de sociale verkiezingen, hervorming van de paritaire comités... allemaal argumenten die sector-syndicalisme verantwoorden. Dat er maar

één centrale bevoegd is per sector staat trouwens sinds de oprichting van het ABVV in de statuten.

Geen ruilhandel, wel logica!

Het akkoord tussen de twee grote centrales gaat echter uit van een volledig verkeerd uitgangspunt. Namelijk dat elke centrale even groot (of klein) moet blijven als ze nu is, en dat sectoren "geruild" moeten worden binnen dit denkkader.

Dat dit zal leiden tot een ABVV structuur die geen rekening houdt met de sociaal-economische realiteit van vandaag is blijkbaar van ondergeschikt belang. Een efficiënte syndicale strategie, in het belang van de leden, zorgt er echter voor er één sterke centrale de leiding neemt in een economische sfeer, binnen een sector.

De transport- en logistieke werknemer heeft er inderdaad geen belang bij dat verschillende centrales in dezelfde vijver vissen. Drie vierde van de sector bestaat uit arbeiders, en bij die arbeiders staat BTB duidelijk sterker dan BBTk bij de bedienden. De logica is dan ook duidelijk: logistiek- en transportwerknemers worden best gediend door de sterkere BTB. Waarom zou dat onderwerp

van "ruil" moeten zijn, als het overduidelijk in het belang van de werknemers is in de sector?

Transportwerknemers allemaal samen in één sterke transportcentrale!

Indien het echt gaat om het belang van de leden, dan is het meer dan tijd om de transportwerknemers in één centrale onder te brengen. Daar kan iedereen die zich aangesproken voelt met ons over praten. Als kleine centrale zijn we niet uit op de consolidatie van onze macht. Wel op de uitbouw van sterke krachtsverhoudingen, tegenover de werkgevers én tegenover de concurrerende vakbonden.



Frank Moreels
Voorzitter BTB

Uitvoerend bestuur ETF in Boekarest



■ V.l.n.r.: Eduardo Chagas, Frank Moreels, Ion Radoi, en Rob Johnston, en Bobby Morton, leden van het Management Committee van ETF.

Op 23 en 24 mei kwam het uitvoerend bestuur van ETF (European Transport Workers' Federation) bijeen in Boekarest in Roemenië. De vergadering ging door onder het voorzitterschap van Frank Moreels. Eén jaar na het congres in Barcelona werd een tussentijdse balans opgemaakt. Het afgesproken veranderingsproces zit op schema, en flink wat werk is verzet: een beter gestructureerd secretariaat, efficiënter communicatiebeleid... Ook een aantal politiek 'hete' dossiers werden besproken. Het 'mobility package' bijvoorbeeld, het besluit van de Europese Commissie om een Europese 'sociale inspectie' op te richten. Dat laatste lijkt momenteel eerder een papieren tijger dan een efficiënt middel te zijn om sociale dumping te bestrijden.



■ Nina Frandes van de Roemeense truckersbond SLT gaf een doorleefd verslag over de werking van haar vakbond, die de volle steun van BTB heeft.



■ Tijdens de vergadering van het Uitvoerend Bestuur van ETF gaven de Franse collega's van CGT een toelichting over de staking van hun spoorwagenaarbeiders.

Buildrager voor enkele jaren verbannen naar 'beeldenkerkhof'

BTB is verwonderd dat het standbeeld van 'de buildrager' wegens renovatiewerken aan het stadhuis werd verwijderd van zijn vertrouwde plaats aan de Suikerrui in Antwerpen.

Aangezien dit beeld sinds decennia het symbool is van onze Antwerpse havenarbeiders en dit zonder enige melding voor enkele jaren verbannen werd naar het 'beeldenkerkhof' aan het Middelheim, kunnen we dit als vertegenwoordigers van deze groep hardwerkende havenarbeiders niet accepteren.

Bovendien organiseert de BTB al meer dan dertig jaar op 1 november een bloemenhulde aan de buildrager ter nagedachte-

nis aan de ons ontvallen havenarbeiders wegens dodelijk arbeidsongeval en ziekte.

In naam van onze havenarbeiders en in afwachting van een terugkeer naar de vertrouwde plaats naast het stadhuis hebben wij de Antwerpse burgemeester Bart De Wever via brief een andere locatie voorgesteld. Een respectvolle tijdelijke verhuis naar het heraangelegde Schengenplein, in de buurt van het aanwervingslokaal en de nieuwe kantine voor de havenarbeiders, lijkt ons een mooi alternatief.

Wij zien het antwoord van de burgemeester met belangstelling tegemoet.



■ BTB-jongeren aan de 'buildrager'

STANDPUNT

Respect voor zwaar werk

De grote vakbondsmanifestatie van 16 mei werd onbetwist aanvaard als een groot succes. Een – door sommigen onverwacht – enorme opkomst van delegees en militanten maar ook van bijzonder veel leden die kwamen te vertellen dat ze er voor het eerst bij waren “omdat het nu nodig was”. Dat laatste stemt ons niet alleen positief maar ook hoopvol. Hoopvol omdat we hoe langer hoe meer van leden horen dat de emmer wel erg vol aan het lopen is. De afgelopen regeerperiode werden telkens weer kleine en grote maatregelen genomen waarbij de meerderheid van de werknemers voelden dat er “iets werd afgenomen”. De Bacquelaine-maatregelen inzake pensioenen worden daarbij wel als erg onrechtvaardig beschouwd. In de recente pensioenkrant van het ABVV staat daarom volledig terecht: “De overheid moet alle werkneemsters en werknemers een waardig pensioen garanderen. Een woonst,

voeding en zorg zijn basisrechten waarop geen enkele gepensioneerde zou moeten besparen. Het pensioen is in de eerste plaats een sociaal contract tussen de generaties.” Iedereen heeft recht op een pensioen dat betrouwbaar, voorspelbaar, solidair en correct gefinancierd is. En geen pensioenbedrag dat bij de laagste van Europa behoort, en waarop nog beknibbeld wordt.

De discussies rond de ‘zware beroepen’ kent ten andere een ongekend hoogtepunt. Wij als ABVV-Metaal spreken vandaag over ‘respect voor zwaar werk’. Elke onderhandelaar ter zake zou moeten erkennen dat er bijzonder veel beroepen zijn waarbij er zware werken worden uitgevoerd, maar op andere plaatsen de weging in evenwicht wordt getrokken – niet in het minst door invloed van het harde werk van elke syndicalist op de werkvloer. Weeg daarom niet zomaar het ene af tegen het andere, vergelijk de

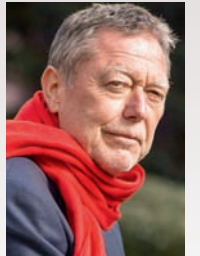
beroepen niet onderling, maar weeg de zwaarte van het werk, en breng er ook het nodige respect voor op. Het is verdiend.

Is het misschien niet in de kaart van de regering dat de sociale partners er regelmatig wel in slagen om compromissen te onderhandelen? Is een compromis een ‘dictaat van het syndicaat’; is de politiek dan hoger geplaatst om beslissingen te nemen? De vraag stellen is ze beantwoorden.

Ogenschijnlijk gaat het de economie in onze metaalsector opnieuw voor wind. VDL en Van Hool kunnen 72 bussen leveren voor De Lijn, Volvo Gent verhoogt de productie van de XC40, Daf Trucks realiseert een record-productie, Umicore en Campine investeren bijzonder in extra recyclage-activiteiten en volgens Agoria gaat de Belgische drone-sector er tegen 2020 duizend extra jobs bij krijgen. We verwelkomen deze bijkomende

initiatieven. Maar een gematigd optimisme is ook hier op zijn plaats. Werkdruk en werkorganisatie blijven in heel wat bedrijven een druk leggen op het overleg en het dagelijks werk.

Tot slot zal je begrijpen dat al deze thema’s, pensioen, zwaar werk, extra werk, en werkdruk allemaal verbonden zijn. Pensioen is pas betaalbaar bij een gezonde sociale zekerheid, dus een gezonde economie; een gezonde economie kan pas draaien bij een passende werkorganisatie, waarbij respect voor zwaar werk voor ons als metallo’s centraal staat.



Georges De Batselier
Voorzitter ABVV-Metaal

Werknemers Philips kamperen op bedrijf om zeker te zijn van ontslag

“De mensen kiezen eieren voor hun geld. Wij begrijpen dat.”

Op Philips Lightning in Turnhout werd eind 2017 een zoveelste herstructurering aangekondigd: 49 arbeiders en 29 bedienden moesten het bedrijf verlaten. Er werd over een sociaal plan onderhandeld, dat momenteel wordt uitgevoerd. Eind april 2018 kregen werknemers de kans om het bedrijf vrijwillig te verlaten. Na de zomer – in september 2018 – volgen dan de gedwongen ontslagen. En blijkbaar waren vrij veel mensen geïnteresseerd in zo’n vrijwillig ontslag. Maar liefst dertien werknemers bleven kamperen op het bedrijf om toch maar zeker te kunnen vertrekken. We vroegen meer uitleg aan Erwin Oris, onze ABVV-Metaal-hoofdafgevaardigde.

Hoe verklaar je dat mensen kamperen in de hoop hun C4 te krijgen?

Erwin: “Van donderdagavond tot maandag is een groeiend aantal collega’s komen kamperen op het bedrijf. Vanaf maandag 23 april konden de mensen immers intekenen voor een vrijwillig vertrek. Deze regeling maakt deel uit van het sociaal plan dat wij hebben verkregen via onderhandelingen. Die werknemers worden dan vrijwillig ontslagen en krijgen een ontslagvergoeding. Nu, er waren wel enkele regels aan verbonden. Zo moest er een evenredige spreiding zijn over alle afdelingen. Daarom is het ontslag van drie mensen geweigerd, omdat er al anderen waren uit dezelfde afdeling. In september is er trouwens een tweede ontslagronde. Dan is het geen vrijwillig ontslag meer, maar een gedwongen ontslag.”

Wie waren die collega’s die bleven kamperen en zeker wilden vertrekken?

“Het zijn allemaal technische operators. In onze fabriek heb je technische operators enerzijds, en machine/productie-operators anderzijds. Van de technische operators mocht slechts een minderheid vertrekken, want die heeft het bedrijf in de toekomst nog nodig. Het is die groep die gekampeerd heeft. Er mogen nog een twintigtal productie-operators vertrekken, maar die doen dat meestal niet vrijwillig.”

Die technische profielen zijn gegeerd op de arbeidsmarkt. Hebben zij allemaal al ander werk gevonden?

“Nee, slechts drie mensen hebben ergens anders al een vast contract. Zij vertrekken direct. Maar voor de rest geldt een andere regeling: zij blijven hier nog zeven maanden werken. Tijdens die periode hebben ze recht op één dag sollicitatieverlof per week. En ze worden ook actief begeleid door een outplacementbureau.”

Philips Turnhout heeft al heel wat herstructureringen meegemaakt. Hoe zie je de toekomst van de fabriek?

“Niet rooskleurig, natuurlijk. Wij maken nog oude, conventionele verlichting. We produceren enkel nog voor de vervangingsmarkt. Dat is een eindig verhaal. Alleen is het moeilijk in te schatten hoe lang dat nog gaat duren. Tien jaar? Twintig jaar? Maar het kan ook sneller gedaan zijn. We weten het niet.”

Kan de vestiging zich niet heroriënteren en nieuwe producten maken?

“Philips wil in West-Europa niet aan nieuwe producten werken. Enkel in Polen worden af en toe nog nieuwe producten gelanceerd. Wij hebben hier lege campussen staan, die verhuurd worden aan andere bedrijven.”

In dat opzicht is het natuurlijk te begrijpen waarom sommige mensen het bedrijf willen verlaten.

“Ja, wij begrijpen dat heel goed. De mensen kiezen eieren voor hun geld. Wij hebben ons best gedaan om te komen tot een goed sociaal plan. Wij hebben ook een vrij oude werknemerspopulatie. De gemiddelde leeftijd is 52 jaar. De mensen die nog een hele tijd moeten werken, vertrekken liever nu al. Het is immers makkelijker om nog ander werk te vinden als je veertig bent in plaats van vijftig. Maar de oudere werknemers proberen hier nog te blijven totdat ze op pensioen kunnen.”

Tegen 2020 verwacht de directie alleszins een verdere productiedaling van zo’n 30 procent. De volgende personeelsafvloeiing staat met andere woorden al voor de deur, terwijl de huidige nog niet afgelopen is.

Studiedag garage- en koetswerksector met oog voor toekomst

Op maandag 28 mei organiseerde ABVV-Metaal een uitgebreid technisch comité voor de sectoren garages (PC 112) en koetswerk (PC 149.02). Plaats van afspraak was het Educam-opleidingscentrum in Lokeren. Deze locatie kozen we niet toevallig, want de studiedag stond grotendeels in het teken van vorming, opleiding en werkbaar werk. En Educam speelt – als paritair opleidingscentrum voor de auto- en aanverwante sectoren – een belangrijke rol in heel dat verhaal.

Recent werden twee belangrijke cao’s afgesloten: één rond vorming en opleiding en één over werkbaar werk en instroom. Het was de bedoeling om deze cao’s uitvoerig toe te lichten aan onze afgevaardigden. Maar ook om naar hen luisteren: komen de gemaakte afspraken tegemoet aan de noden van onze delegees? Met welke problemen worden zij op de werkvloer geconfronteerd? Waar liggen zij van wakker?

Na het welkomstwoord door onze voorzitter Ortwin Magnus, werd meteen van wal gestoken. Beginnen deden we met een uiteenzetting van Dag Moors, directeur Training en Opleiding bij Educam. Hij had het over de veranderende spelregels binnen de autosector. Door enkele grote evoluties wordt de manier waarop garage- en koetswerkbedrijven werken, grondig doorgeschied. Moors sprak over elektrische wagens, autonome voertuigen en ‘connected cars’. Ook de verschuiving van auto als bezit naar auto als dienst kwam aan bod. Al deze ontwikkelingen zorgen voor andere verdienmodellen, nieuwe diensten en nieuwe producten. Als vakbond is het van belang om deze ontwikkelingen van dichtbij op te volgen. Enkel zo kunnen we er mede voor zorgen dat voldoende geïnvesteerd wordt in

werknemers, zowel wat opleiding als werkbaar werk betreft.

Vervolgens was het de beurt aan onze eigenste studiedienst. Na een interessante schets van de voornaamste resultaten van de sectorale onderhandelingen 2017-2018, volgde een toelichting over de nieuwe cao’s vorming en opleiding en werkbaar werk/instroom. Alle aspecten van deze overeenkomsten werden in detail ontleed. Hoe krijg

ik zicht op het opleidingsbeleid in mijn onderneming? Wanneer moet het opleidingsplan besproken worden? Op welke manier kan ik syndicaal aan de slag om de werkbaarheid op mijn bedrijf te verhogen? Onze delegees waren – zoals gewoonlijk – één en al aandacht.

Ook onze vormingsdienst presenteerde haar zelf ontwikkelde burn-out-tool. Wat is burn-out precies? Wat zijn de oorzaken en de gevolgen? En vooral: hoe zorg je ervoor dat dit probleem wordt aangepakt? Dankzij de tips en tricks van de vormingsdienst, kregen onze afgevaardigden alvast voldoende instrumenten om er concreet mee aan de slag te gaan.

In zijn slotbeschouwing gaat voorzitter en bezieler van dit initiatief Ortwin Magnus dieper in op de tweeledige bedoeling van deze dag: “Studiedagen zoals deze zijn zeer belangrijk. De technologische ontwikkelingen in de autosector zijn van die aard dat er kort op de bal gespeeld moet worden. We willen onze delegees goed en duidelijk informeren. Bovendien grijpen we die momenten ook aan om aandachtig naar hen te luisteren. Op die manier weten wij nog beter wat van ons verwacht wordt, en staan wij sterker tijdens sectorale onderhandelingen.”

“DE TECHNOLOGISCHE ONTWIKKELINGEN IN DE AUTOSECTOR ZIJN VAN DIE AARD DAT ER KORT OP DE BAL GESPEELD MOET WORDEN”



Wereld Milieu Dag

Met Wereld Milieu Dag willen de Verenigde Naties jaarlijks sensibiliseren en alle wereldbewoners aanzetten tot actie ter bescherming van onze leefomgeving. De eerste Wereld Milieu Dag vond plaats in 1974, toen het milieubewustzijn nog in de kinderschoenen stond. Tegenwoordig doen meer dan 140 landen mee en ieder jaar is er speciale aandacht voor één thema. Dit jaar is dat plasticvervuiling. Daarnaast staan we stil bij de rol van de vakbond in de verduurzaming van onze maatschappij. Niet toevallig was daarover op het congres van het Vlaams ABVV heel wat informatie te sprokkelen.



■ Als we aan het huidige tempo verder gaan, zit er tegen 2050 meer gewicht plastic in de oceanen dan het totale gewicht aan vis

Plastic: vijand met een machtige lobby

De plasticindustrie is stevig aan het lobbyen bij de Europese Commissie om de strategie tegen plasticvervuiling af te zwakken.

Lobbygroepen voeren de druk op Europese beleidsmakers stevig op en proberen de Europese strategie tegen plastic te ondermijnen, zo lezen we op de website van Corporate Europe Observatory. Het valt dus af te wachten of de Europese Commissie met een ambitieus plan komt in de strijd tegen plastic, of dat ze zich laat afschrikken door machtige belangengroepen.

We verdrinken in het plastic. Vele miljarden tonnen plastic werden al geproduceerd en bevinden zich nu onder één of andere vorm in onze leefomgeving. Plastic heeft zo'n 500 à 1.000 jaar nodig om af te breken, maar zelfs dit is onzeker, aangezien plastic nog maar een goeie honderd jaar in gebruik is.

Geschiedenis

De eerste synthetische plastics dateren van begin twintigste eeuw, onder de vorm van bakeliet, maar het gebruik bleef tot na de Tweede Wereldoorlog beperkt tot de militaire industrie. De daaropvolgende exponentiële toename in het gebruik van plastic is quasi-uniek onder de door de mens geproduceerde materialen. Enkel bepaalde materialen uit de bouwsector, zoals cement en staal, kenden een snellere groei in hun gebruik.

In tegenstelling tot staal, dat bijvoorbeeld gebruikt wordt om beton te wapenen, is plastic in de eerste plaats aanwezig in de verpakkingindustrie. Van de wereldwijde overstap van herbruikbare verpakkingen naar wegwerpverpakkingen zien we vandaag de gevolgen. Vandaag wordt jaarlijks zo'n 135 miljard kilo plastic geproduceerd, waarvan slechts vijf procent wordt gerecycleerd.

Plastic verpakkingen bestaan voor een groot stuk uit niet-afbreekbare koolwaterstoffen, zoals ethyleen of propyleen. In plaats van na verloop van tijd te verdwijnen, blijven zij dus aanwezig in onze leefomgeving. De enige manier om ze weg te krijgen is de fysieke verwijdering. De zo goed als permanente plasticvervuiling van onze planeet is dus een toenemende zorg van milieubewegingen, bovenop de wereld-

wijde strijd tegen klimaatverandering en voor schone lucht.

Oceaan

Al die tonnen plastic moeten natuurlijk ergens naartoe, en aangezien zo'n 80 procent van onze aarde uit water bestaat, zijn vooral de oceanen eindbestemming nummer één voor onze plastic bekertjes, rietjes, dozen, PVC-buizen, en alle andere plastic-afgeleiden. Plastic dat op de openbare weg gegooid wordt, komt bijvoorbeeld terecht in de dichtst bij zijnde waterweg. Na verloop van tijd spoelt het naar de zee, waar het in de magen van vissen en andere dieren terecht komt.

Volgens het Wereld Economisch Forum stroomt er elk jaar minstens acht miljoen ton plastic in de oceanen. Dit is het equivalent van de inhoud van één vuilniswagen per minuut, elke minuut van elke dag gedurende een heel jaar. Tegen het huidige tempo zou dit hallucinante cijfer tegen 2030 nog verdubbelen en verviervoudigen tegen 2050. Zo'n 150 miljard kilo plastic bevindt zich vandaag al in de oceanen. Tegen 2050 zou er meer gewicht aan plastic in de oceaan te vinden zijn dan het totale gewicht aan vis.

Lobby

De Europese Commissie legt op dit moment – bij het ingaan van haar laatste werkjaar – de laatste hand aan haar plasticstrategie. Sleutelement hierin wordt een verbod op plastic wegwerpproducten, zoals rietjes, messen en vorken, ballonstokjes... Er zijn echter indicaties dat de nauwe samenwerking tussen politiek en bedrijfswereld de Europese ambities voor een strenge regulering inperkt.

Sinds januari 2017, toen de Europese Commissie haar roadmap naar een uitgebreide Plastics Strategy onthulde, staat plastic bovenaan de lobby-agenda in de Europese instellingen. Lobbyisten lopen de deuren plat, tijdens officiële zowel als informele contacten, om de belangen van hun sector te verdedigen tijdens het proces naar nieuwe Europese regelgeving.

Tussen januari 2017 en januari 2018 hielden functionarissen in de twee belangrijkste departementen (Milieu en Groei, deze laatste bevoegd voor industrie en interne markt) 44 lobbyvergaderingen in verband met de Plastics Strategy van de Europese Commissie. Hiervan was 89 procent, oftewel 39 vergaderingen, met vertegenwoordigers van de plasticsector. Slechts drie vergaderingen (6 procent) gingen door met vertegenwoordigers van niet-gouvernementele organisaties (ngo's) en twee vergaderingen met andere belangengroepen. Tellen we hierbij nog de ontmoetingen met eurocommissarissen, kabinet-medewerkers, directeurs-generaal en andere belangrijke functionarissen, komen we volgens Corporate Europe Observatory aan een totaal van 92 lobbyvergaderingen over de Europese plasticstrategie. Hiervan was 76 procent (70 meetings) met belangengroepen uit de sector, en slechts 17 procent (16 vergaderingen) met vertegenwoordigers van ngo's.

Werk aan de winkel

Er is duidelijk nog bijzonder veel werk aan

de winkel in de strijd tegen plasticvervuiling. De Europese Commissie heeft haar wens uitgedrukt om plastic wegwerpproducten uit Europa te bannen. Het aantal lobbyvergaderingen met belangengroepen uit de sector in de Europese wandelgangen mag ons zorgen baren. Het is een vaak terugkerend fenomeen in Europa, waardoor de verhoopte strenge regelgeving – in het belang van mens en natuur – afgezwakt wordt tot een slap afkooksel. Denk maar aan het dieselschandaal. Ondanks de grove overtredingen en de enorme milieu- en gezondheidsgevolgen van de sjoemelsoftware van verschillende merken, geeft Europa de autoconstructeurs toch de toelating om de uitstootnormen nog jarenlang te overschrijden. De krachtige autolobby zit daar zonder twijfel voor iets tussen.

Laat ons hopen dat de Europese Plastics Strategy voldoende streng wordt en geen dode letter blijft. We kunnen immers niet rekenen op de goede wil van de verpakkingindustrie om zichzelf te reguleren. In de tussentijd kunnen we zelf onze handen uit de mouwen steken om ons gebruik van plastic in te perken.

Plastic in cijfers

€34 miljard euro: wat plastic jaarlijks kost aan zogenaamde 'externaliteiten', waaronder milieuvervuiling

€70 tot €100 miljard euro: de waarde van plastic die elk jaar gedumpt wordt na eenmalig gebruik

311 miljoen ton: de productie van plastic in 2014. Verwacht wordt dat dit de komende twintig jaar nog zal verdubbelen

Wat kunnen we zelf doen?

Onder de vlag 'Mei Plasticvrij' werd vorige maand al actie gevoerd tegen plasticvervuiling. We hernemen hier de beste tips die iedereen in zijn dagelijks leven kan opvolgen.

- Winkel met een herbruikbare tas of kartonnen doos.
- Gebruik geen plastic zakjes voor groenten en fruit.
- Koop droge voeding in bulk.
- Koop vlees en vis in de versafdeling waar ze in papier verpakken, of neem je eigen doosjes mee.
- Drink kraantjeswater en gebruik een herbruikbare drinkfles.
- Op verplaatsing? Neem je eigen herbruikbare koffiebeker mee.
- Weiger plastic rietjes. Drink uit het glas of breng je herbruikbare rietje mee.
- Vervang plastic folie door een herbruikbare lunchdoos.
- Roker? Peuken bevatten ook plastic, gooi ze dus bij het afval

→ Meer info en tips op www.meiplasticvrij.be.

■ VAKBOND IN TRANSITIE

Welke rol speelt vakbond op weg naar duurzame samenleving?

Als vakbond kiezen we resoluut voor de ommekeer naar een klimaatneutrale en circulaire economie waarbij de militanten, het kader en de vrijwilligers een cruciale rol krijgen. Op het congres van het Vlaams ABVV, dat vorige maand plaatsvond, bevestigde de vakbond zijn cruciale rol in de strijd voor meer duurzaamheid.

Plastic kreeg extra aandacht op Wereld Milieu Dag 2018. Maar als vakbond zijn wij elke dag bezig met de gevolgen van alle soorten vervuiling en klimaatverandering op werknemers en sociaal zwakkeren. Korte termijnbelangen van bepaalde bedrijven en overheden zijn echter obstakels voor de vlotte transitie naar een klimaatneutrale economie. Daarom is het onze rol als syndicale tegenmacht om samen met anderen voldoende maatschappelijk en politiek draagvlak te creëren om de transitie naar een klimaatneutrale economie te doen slagen.

We werken nog meer samen met iedereen die wil aan de **rechtvaardige transitie**: internationale, Europese, Belgische en Vlaamse vakbonden, middenveldorganisaties, moedige overheden, vooruitstrevende onderdelen van het bedrijfsleven en de sociale economie. We proberen samen met hen kennis te verwerven, visie te ontwikkelen, samen onze belangen te behartigen, goede praktijken uit te wisselen, experimenten op te zetten. We nemen deel aan de activiteiten van de bestaande transitiearena's die door de overheid getrokken worden, zoals die voor duurzaam bouwen

en wonen (Duwobo) en circulaire economie (Plan C).

Omdat het Europese niveau erg belangrijk is om een duurzame economie op te bouwen, ondersteunen we het **Europees Vakverbond** om zijn werking hierrond verder uit te bouwen en om zwaarder door te wegen op de Europese besluitvorming.

Via het interprofessionele (SERV) en sectorale **sociaal overleg** streven we naar akkoorden over de klimaatneutrale en circulaire economie. We wachten niet af maar proberen de verwachte veranderingen in de goede richting te sturen.

We zetten verder in op **vorming** over de duurzame economie.

We streven er naar dat bedrijven een **energie-audit** laten uitvoeren en een energieplan opstellen. In die bedrijven waar dat al is gebeurd – bv. omdat ze de energiebeleidsovereenkomst (EBO) ondertekenden – waken we erover dat de vooruitgang die geboekt wordt bij de uitvoering van het plan jaarlijks toegelicht wordt. In overstemming met wat daarover staat in de EBO

maken we afspraken met de werkgever over de bewustmaking en het engagement van de werknemers rond efficiënt energiegebruik.

We bekijken hoe we – onder andere op industrieterreinen – de samenwerking kunnen versterken tussen bedrijven om **energiebesparende en circulaire maatregelen** te nemen. Het gaat bijvoorbeeld over warmtenetten, het optimaal inplanten van installaties voor hernieuwbare energie op een bedrijventerrein, gemeenschappelijke duurzame mobiliteit, projecten op het vlak van industriële symbiose waarbij afval van het ene bedrijf grondstof wordt voor het andere, enz. We informeren onze militanten over de mogelijkheden en we kaarten het thema aan in het sociaal overleg.

We hebben niet alleen oog voor de belangen van de groepen die we bereiken via onze reguliere **syndicale bedrijfswerking**, maar ook voor die van de werknemers en werklozen die dreigen achter te blijven en ook voor die van de nieuwe groepen en beroepen die ontstaan in het kader van de veranderende economie.

Het Vlaams ABVV ontwikkelt zelf **campagnes en acties** die bijdragen aan de

overgang naar een rechtvaardige klimaatneutrale en circulaire economie. We werken ook mee aan gelijkaardige campagnes en acties van andere organisaties en van samenwerkingsverbanden zoals het transitienetwerk van het middenveld, op voorwaarde dat ze in de lijn liggen van onze visie en principes. Het betreft bv. initiatieven over energiebesparing, hernieuwbare energie voor iedereen, het in publieke handen houden van cruciale voorzieningen zoals energienetten, en het vrij maken van geld dat geïnvesteerd is in de fossiele economie om het op een doordachte manier te herinvesteren in toekomstgerichte economische activiteiten.

Via de **groepsaankopen** van Samen Sterker zorgen we ervoor dat zoveel mogelijk mensen toegang krijgen tot betaalbare en duurzame goederen en diensten en overtuigd worden om de stap naar meer duurzame consumptie te zetten.

We ondersteunen een **transitie die ook op wereldvlak** doeltreffend, rechtvaardig en duurzaam is. We zijn solidair met de meest kwetsbare landen en groepen in de samenleving. De vakbonden dienen zich in hun internationale werking hierop te oriënteren en aan agendasetting te doen.

Delegee? Ook jij kan bijdragen

Door binnen je bedrijf of organisatie als vakbondsvertegenwoordiger actie te ondernemen. Je kan hiervoor beroep doen op het milieuteam van het Vlaams ABVV te contacteren via mail op milieu@vlaamsabvv.be of op 02 506 82 35.



DOE MEE, WORD... **KLIMAAT KAMERAAD**

■ SOCIALE ACTIE BIJ AXALTA MECHELEN

276 jobs bij het oud vuil? No way!

Winst, aanzienlijke dividenden voor de aandeelhouders, kwalitatieve producten ... Toch gaf de directie van Axalta onlangs te kennen dat zij de productie in Mechelen wil stopzetten. Plots komen in een bloeiend en performant bedrijf 276 banen op de tocht te staan.



Een 400-tal medewerkers zijn in België voor Axalta actief in verschillende departementen die coatingtoepassingen produceren en verkopen aan hoofdzakelijk de auto-industrie. De met sluiting bedreigde productievestiging in Mechelen is een dochter van een multinational die aanwezig is in 130 landen, ruim 100.000 klanten telt en meer dan 13.000 mensen tewerkstelt. Axalta draaide in 2016 wereldwijd ruim vier miljard dollar omzet.

Ook de Mechelse verffabriek, die zich op haar website omschrijft als één van de grootste industriële werkgevers uit de regio, heeft de voorbije jaren goede prestaties neergezet. Maar omwille van nog betere financiële resultaten voor de aandeelhouders, heeft de directie beslist om de productie van de op solvent gebaseerde verf en de harsproductie stop te zetten. Er wordt ook gevreesd voor de jobs in de commerciële en financiële afdelingen, die

ook de impact zullen voelen van het stopzetten van de productie.

Werknemers: "Wij willen een toekomst voor onze gezinnen"

Sinds een maand staan 276 jobs op het spel. De directie was aanvankelijk weigerachtig om serieus over hun beslissing te onderhandelen. Het kwam tot een staking. De werknemers hebben een Facebook-pagina opgericht, zijn met spandoeken naar de pensioenbetoging van 16 mei gestapt en gingen

protesteren in het Mechelse om hun actie in de verf te zetten. Geschrokken van de actiebereidheid stemde de directie ermee in om te onderhandelen over een sociaal plan.

"Het gesprek beantwoordde eerst niet aan de richting die wij uitwilden", zegt secretaris Danny Absillis van de Algemene Centrale - ABVV in Mechelen. Omdat de directie niet wil wijken van het plan om de productie te verhuizen, werd er onderhandeld over een financiële garantie voor de getroffen. "De directie wou voor arbeiders en bedienden eerst een aparte regelingen treffen", zegt Absillis. "We hebben volgehouden zodat de gelijkheid onder werknemers gewaarborgd zal worden."

Ook het budget dat de directie voor het sociaal plan wilde voorzien, was voor Absillis beschamend laag. "We kunnen enkel genoeg nemen met meer, en we baseren ons op cijfers zoals zo'n 123 miljoen aan winstuitkering aan aandeelhouders in 2015 en 2016. Als de directie de productie sluit enkel omdat ze meer geld wil zien, dan benadrukken wij de toekomst van de 276 getroffen gezinnen. Met die boodschap hebben we de

directie aan het denken gezet tot de volgende overlegronde."

Aandeelhouders: "We only want more money"

Bij het bedrijf konden de vakbonden de uitspraak "we only want more money" vernemen. De werknemers namen de uitspraak over voor hun spandoeken en hun campagnes, en plaatsten daar hun eigen slogans tegenover. Met "276 jobs bij het oud vuil? No way!" en "Wij willen een toekomst voor onze gezinnen" kregen ze heel wat bijval op de pensioenbetoging van 16 mei en onder enkele lokale politici.

Over de jobs in de financiële en commerciële diensten van het bedrijf, blijft onduidelijkheid. "We hebben voor de jobs van deze diensten ook onze bezorgdheid geuit", legt Absillis uit. "De directie wil momenteel nog een tewerkstellingsgarantie van 24 maanden geven, een periode die ingaat na het tekenen van het sociaal plan waar we nu over onderhandelen. Maar dat is in mijn ogen geen werkzekerheid. Uiteraard zullen wij proberen om over die mensen hun job te waken tijdens de onderhandelingen."

■ RE-INTEGRATIE LANGDURIG ZIEKEN

€800 om af te raken van zieke werknemer, cadeau voor werkgevers

De procedure voor het activeren van zieke werknemers is een stokpaardje van Maggie De Block en de regering-Michel. Door het instellen van een sanctieprocedure draait het systeem nu op volle toeren. Ze willen daarmee zoveel mogelijk zieke werknemers terug aan het werk krijgen. Maar ze bieden werkgevers ook een wettelijke mogelijkheid om zieke werknemers te ontslaan voor een peulschil.



800 euro. Dat is de boete die grote bedrijven moeten betalen als ze geen re-integratieplan opstellen voor een langdurig zieke werknemer. Een belachelijke sanctie, die werkgevers er zeker niet van zal weerhouden een zieke werknemer te ontslaan. Integendeel. Het systeem geeft werkgevers een wettelijke basis om werknemers, die volgens hen niet meer rendabel zijn, te ontslaan. Een kans die sommigen zeker niet zullen laten liggen.

Opnieuw zijn het de werknemers die een zware prijs zullen

betalen. Want als de werknemer zelf weigert om een re-integratie te starten, zal zijn maandelijks ziekte-uitkering met tien procent verminderd worden.

Opmerkelijke sanctie

De Algemene Centrale - ABVV stelt zelf vragen bij deze maatregel. Want de statistieken wijzen uit dat in 60 procent van de gevallen de werknemers vragende partij zijn voor een re-integratie. Waarom is een sanctie dan nodig? Werknemers die al in een moeilijke situatie zitten worden nog meer onder druk gezet.

De regering-Michel houdt geen rekening met de werknemers. Ze worden verplicht om terug aan het werk te gaan en lopen daarbij het risico op ontslag omdat ze nog niet voldoende productief zijn. Of ze verliezen een deel van hun uitkering.

Gemiste kans

In 2017 stapten 17.000 werknemers in een re-integratietraject. In zeven op tien gevallen besliste de arbeidsgeneesheer dat men enkel aan de slag kan mits aangepast werk of dat men definitief werkonbekwaam was. De meeste werkgevers bieden geen aangepast werk aan en dus volgt bijna altijd ontslag om medische redenen. Deze belachelijke boete van 800 euro zal dat niet veranderen.

Onze centrale herhaalt al maanden dat deze re-integratieprocedure er niet op gericht is zieke werknemers te helpen. Het is een ontslagmachine. De nieuwe sanctieprocedure bevestigt dat alleen maar. Wij willen een procedure die zieke werknemers begeleidt en helpt, en een goed doordachte preventie.



Is je loon verhoogd op 1 mei 2018? Check onderstaande lijst.

Indexeringen

- 102.09: kalksteengroeven
- 106.01: cementfabrieken
- 107: meester-kleermakers, kleermaaksters en naaisters
- 117: petroleum

→ Op www.accg.be, rubriek 'jouw sector', vind je meer informatie over je sector



Wij hebben ons beleid voor het beheer van je persoonsgegevens aangepast. Maar net zoals voorheen blijven je gegevens vertrouwelijk.

Meer info op <http://www.accg.be/nl/bescherming-van-de-persoonlijke-levenssfeer>.

Een waardig pensioen op een waardige leeftijd

Met die eis trokken Kurt, David en 70.000 anderen recent door de straten in Brussel. Maar die terechte eis wordt door de regering weggelachen. Ze beslisten al om de pensioenleeftijd op te trekken tot 67 jaar en pasten de berekening van het pensioen aan zodat heel wat werknemers (nog) minder pensioen zullen krijgen.

En nu komt de regering met een wetsvoorstel voor de erkenning van zware beroepen in de privésector. Het principe van het wetsvoorstel: wie in een zwaar beroep gewerkt heeft zal vroeger kunnen stoppen met werken. In het principe kunnen we ons volledig vinden. In de uitwerking ervan heel wat minder.

Ten eerste geeft de regering geen garanties dat SWT (het vroegere brugpensioen) en het klassieke vervroegd pensioen blijven bestaan. Als die verdwijnen zou een bouwvakker op basis van deze nieuwe wet op 65 jaar kunnen stoppen in plaats van op 67. Twee jaar vroeger... maar nog steeds compleet onhaalbaar.

Ten tweede: de regering voorziet onvoldoende budget. Dus wie vroeger stopt met werken zal een deel van zijn pensioen moeten inleveren. Dat verlies kan oplopen tot 250 euro per maand. Met andere woorden, enkel wie het zich kan veroorloven kan vroeger stoppen. Van solidariteit is geen sprake meer.

Ten derde: stress en emotionele belasting zijn geen volwaardig criterium om te bepalen of je een zwaar beroep hebt. Nochtans worden stress en burn-out dé ziekte van deze eeuw genoemd. Vooral vrouwen zullen hier, opnieuw, het slachtoffer van zijn. Want zij werken vaker in sectoren waar stress een groot probleem is, bijvoorbeeld in de zorgsector.

En als laatste, maar daarom zeker niet minder belangrijk: de nieuwe wetgeving zou starten in 2020. Maar er wordt maar terug gekeken tot 2015. Met andere woorden: je hebt van 1980 tot 2014 in een vijfplougenstelsel gewerkt, maar vanaf 2015 ben je, omwille van je

gezondheid, overgeschakeld naar de dagploeg. Je zal niet vroeger kunnen stoppen, want je prestaties voorafgaand aan 2015 tellen niet mee.

Het voorstel is in zijn huidige vorm onaanvaardbaar voor de Algemene Centrale - ABVV. Het biedt geen antwoord en garantie op de terechte eis van de werknemers: een waardig pensioen op een waardige leeftijd.



Werner Van Heetvelde Voorzitter
Eric Neuprez Algemeen secretaris

Kurt

“De pensioenmaatregelen van deze regering brengen veel onzekerheid teweeg. In ons bedrijf werken heel wat jonge mensen en die denken nog niet na over hun pensioen. Maar wanneer ik hen uitleg wat deze regering allemaal van plan is, dan zijn ze overtuigd dat het anders moet en kan.”



“In de bouwsector haken heel wat mensen af door gezondheidsproblemen. Werken tot 67 is dus echt wel onhaalbaar. De hele sector zou moeten erkend worden als zwaar beroep, waardoor bouwvakkers vroeger kunnen stoppen en toch nog een deftig pensioen krijgen.”

David

“Werken in de bouw tot 67 is geen optie. Als ik een aantal collega's zie die 50 jaar of ouder zijn ... Die zijn al kapot gewerkt. Ik ben blij voor de collega's die nog konden genieten van de oude systemen van brugpensioen. Want met de maatregelen van de regering-Michel ziet de toekomst er niet rooskleurig uit.”



“Deze regering neemt absurde beslissingen. Zelf onze werkgever zegt dat het niet mogelijk is om in ons beroep tot 67 te werken. En het dossier zware beroepen, dat blijft maar aanslepen. Die onzekerheid maakt me ongerust.”

DE 17 CHAUFFEURS VAN ESSO

23 jaar weerwerk tegen multinationale reus

Walter Simonet en Jean-Michel Brunin namen het samen met vijftien collega-chauffeurs op tegen hun werkgever, de multinational Esso. Het conflict sleepte 23 jaar aan, van 1990 tot 2013. Samen maakten ze een vuist om hun rechten te krijgen. Ze beten door tot ze gelijk kregen.

Walter, Jean-Michel en hun vijftien collega's werkten als chauffeur voor de afdeling Esso Marketing. Ze hadden een ADR-rijbewijs voor het vervoer van gevaarlijke stoffen en werkten in depots verspreid over het hele land. De problemen begonnen in 1990, toen de directie een nieuwe arbeidsorganisatie wilde doorvoeren.

De directie wilde naar een atypische, flexibele arbeidsregeling overschakelen zoals die in Nederland bestond. Ze noemden die 'toproosters'. Maar het voorstel van de directie was slecht uitgewerkt. Ze presenteerden het op een simpel A4'tje. Walter en Jean-Michel maakten enkele berekeningen en kwamen tot de vaststelling dat het voorstel voor de chauffeurs een verlies van 100.000 Belgische frank per jaar zou betekenen. Onaanvaardbaar.

De onderhandelingen gingen verder. Maar de directie kwam nooit met een realistisch voorstel op de proppen. Het werd duidelijk dat Esso vooral mikte op besparingen en niet zozeer op een efficiëntere werkregeling. Het finale voorstel van de directie werd voorgelegd aan de werknemers en met 98 procent afgekeurd.

Maar dan volgde een koude douche. In 1993 besliste Esso om het eigen transport af te bouwen. De chauffeurs werden ontslagen. Zelfs een bezetting van het Brusselse depot kon daar niets aan veranderen.

Walter, Jean-Michel en de chauffeurs lieten zich niet zomaar doen. Er was immers een Koninklijk Besluit dat voor de petroleumsector uitbesteding van werkzaamheden verbiedt. Ze beslisten om met het dossier van Jean-Michel naar de rechtbank te trekken. Als dit proefdossier een positieve uitkomst had zouden ze ook met de andere dossiers naar de rechtbank gaan.

Het werd een ware martelgang. Het proces in eerste aanleg duurde maar liefst zes jaar en Jean-Michel werd in het ongelijk gesteld. Ook de beroepsprocedure leverde niets op. Maar Walter en Jean-Michel bleven volharden. Ze besteedden al hun tijd aan het uitvlooiën van dossiers en wetteksten en konden de advocaten en het ABVV overtuigen om naar het Hof van Cassatie te trekken.

Dat was het keerpunt. Jean-Michel kreeg eindelijk gelijk voor de rechtbank en Esso moest een fikse schadevergoeding betalen. Nu konden alle andere chauffeurs ook naar de rechtbank trekken. Esso voelde nattigheid en stelde een dading voor, maar die werd verworpen door de chauffeurs. Daarop kreeg Herman Baele, federaal secretaris Algemene Centrale - ABVV, een mandaat om te onderhandelen met Esso. In 2013 werd een overeenkomst gevonden die door alle chauffeurs werd goedgekeurd.

23 jaar syndicale strijd. 23 jaar volharding en solidariteit, met resultaat. Lees het hele verhaal op www.accg.be.



INTER-BETON

Oneindige werkdagen

Kan software de leveringen van een onderneming optimaliseren? Als je het vraagt aan de betonmixerchauffeurs van Inter-beton is het antwoord klaar en duidelijk 'neen'. Zoveel hebben ze nog eens laten horen door het werk stil te leggen op 18 mei.

Aan de grond van de onrust ligt METRO, het nieuwe logistiek beheersysteem van het bedrijf, dat een onzalige neiging heeft om enkel rekening te houden met de beschikbaarheid van de vrachtwagens. Andere criteria blijken meer vervelend en minder productief. Het aantal werkuren van de chauffeurs, of zelfs de mogelijkheid om een pauze in te laten, worden volledig achterwege gelaten.

Mens aangepast aan machine

De mens wordt verwacht zich aan te passen aan de machine, niet andersom. Maar de digitale beheersing gaat nog verder, want chauffeurs worden via een draagbaar toestel op de hoogte gebracht van hun opdrachten voor de volgende dag. Zij moeten dus constant hun bakje in het oog houden, zelfs na hun werkdagen van meer dan 12 uur. Het 'recht op deconnectie' kun je op je buik schrijven. Om niet te spreken over verkeersveiligheid: oververmoeide chauffeurs, voertuigen van ruim 40 ton, dat is ver van een ideale mix.

Het probleem is niet nieuw en leidde trouwens al bijna een jaar geleden tot een staking in de Limburgse vestiging van de onderneming. De directie had toen verklaard begrip te hebben en de nodige aanpassingen aan het systeem beloofd. Het ziet er naar uit dat die goede intenties dode

letter zijn gebleven, aangezien de stakingsbeweging deze keer over het hele land wordt gevolgd. Verleden 18 mei is geen enkele mixer van Inter-beton uit het depot gereden.

Vastberaden werknemers

De directie bleek op het eerste zicht de krachtmeting te willen aangaan door eenzijdig aan te kondigen dat de betoncentrale van Sint-Pieters-Leeuw zou werken in de nacht van vrijdag op zaterdag, om het verlies van de stakingsdag te compenseren. Daarmee onderschatten zij de vastberadenheid van de werknemers en hun vertegenwoordigers, die meteen een nachtelijk piket organiseerden, waar een 40-tal werknemers kwamen opdagen. Het werd even spannend toen zij geconfronteerd werden met een stuk of vijftien gehuurde betonmixers die kwamen laden, maar de stakers zijn standvastig op hun plaats gebleven, waarna de camions en de directie rechtsom keerden.

Sindsdien lopen de onderhandelingen hervat op een gezondere basis en de directie deed een voorstel met concrete aanpassingen aan het METRO-systeem. De syndicale afvaardiging blijft sceptisch, maar op het ogenblik van dit schrijven blijft het wachten op het resultaat van een werknemersraadpleging. De laatste info vind je op www.accg.be.

“Ik heb sociaal leven piloten Brussels Airlines zien achteruitgaan”

Op 14 en 16 mei staakten de piloten van Brussels Airlines, de tweede staking in de geschiedenis van het bedrijf. Ze deden dit omdat er na meer dan een jaar onderhandelen nog steeds geen akkoord is over nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden. De piloten eisen een betere verloning, een betere pensioenregeling en een gezond evenwicht tussen werk en privé. Wij spraken twee werknemers van Brussels Airlines: een piloot en een lid van de cabin crew. Zij leggen uit waar het om gaat.

Thibaut Jacques-Houssa heeft twintig jaar ervaring als piloot bij Brussels Airlines. Veertien jaar doorkruiste hij het Europese luchtruim. Tegenwoordig is hij boordcommandant op langeafstandsvluchten. Hij is bovendien al veertien jaar vakbondsafgevaardigde. Zoals hij ons uitlegt, hebben het beroep en het luchtvaartnetwerk de laatste jaren een grote omwenteling doorgemaakt. Bij Brussels Airlines zijn de gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden loodzwaar.

Thibaut: “Vroeger bestonden er twee aparte soorten maatschappijen: deze die de ‘zakenvluchten’ deden (en dus eerder in de week vlogen, met een beperkte werklust in de weekends en in vakantieperiodes) en deze die chartervluchten deden voor de vakantiegangers (met een hoger ritme in de weekends en de vakantieperiodes). Uiteindelijk wist iedereen waar ie aan toe was. Naargelang je charter- of zakenvluchten deed, wist je dat je in bepaalde periodes méér werkte en dat daarna een rustperiode volgde. In haar streven naar alsmaar méér rendabiliteit, besliste Brussels Airlines zowat vier jaar geleden om de chartervluchten over te nemen die tot dan in handen waren van Thomas Cook. Het werkritme van alle werknemers veranderde ingrijpend: méér vluchten, die op elk moment plaatsvinden (in de week, in het weekend en tijdens vakantieperiodes).”

Dat moet erg vermoeiend zijn.

Thibaut: “Ja, absoluut. De vermoeidheid zit de hele tijd in je bioritme. Je vertrekt steeds vroeger en komt steeds later terug. Je bent veel vaker en alsmaar langer weg van huis. Brussels Airlines heeft het ritme behouden van vijf werkdagen (met uurroosters die elke dag veranderen) en twee verlofdagen, of zeven werkdagen en drie verlofdagen. De andere luchtvaartmaatschappijen (zelfs low-costmaatschappijen zoals Ryanair) zijn overgestapt naar vijf werkdagen (met vaste uurroosters vijf opeenvolgende dagen) en vier verlofdagen. Het personeel klaagt dat de kwaliteit van hun sociale leven steeds verder achteruitgaat.”

Is een beter evenwicht tussen privé- en beroepsleven essentieel voor u?

Thibaut: “Dit is een van onze belangrijkste eisen, en voor ons kan hier niet over worden onderhandeld. Wij willen dat de directie de huidige werking aanpast en de nodige middelen inzet om de piloten toe te laten een sociaal leven die naam waardig te leiden. Binnen Brussels Airlines hebben de piloten steeds als ‘correctiefactor’ gediend. Wij hebben meermaals looninspanningen moeten leveren. Wij vragen nu ook een terechte tegenprestatie op dit vlak.”

Hebt u al overwogen voor een andere maatschappij te gaan werken?

Thibaut: “Ik heb veel van mijn collega’s zien vertrekken naar maatschappijen als Air France of Fly Emirates, waar de lonen tot

bijna dubbel zo hoog zijn als de onze. Persoonlijk ben ik erg gehecht aan België. Ik heb levenskwaliteit altijd belangrijker gevonden dan geld. Vroeger genoot Brussels Airlines erkenning voor haar evenwichtige arbeidsorganisatie, die een degelijk sociaal leven mogelijk maakte. Dit was de troef van de maatschappij. Zoals ik daarnet uitlegde, is dit de laatste jaren sterk achteruitgegaan. De piloten verlaten één na één het bedrijf en het gebrek aan gepaste profielen begint zwaar door te wegen.”

Het grote publiek weet dit niet altijd, maar als je piloot wil worden moet je eerst zelf veel geld investeren. Hebt u daarin ook een evolutie gezien?

deliger pensioenregeling, maar dit is nu niet langer het geval. Er heerst dus totale onduidelijkheid over die twee jaar aan het einde van de loopbaan wanneer de piloten niet meer mogen vliegen maar volgens de wet toch nog moeten werken. Bovendien weten we ook dat, om diverse medische redenen (zoals gewoon al minder goed zien of horen), ongeveer 30 procent van de piloten op een bepaald moment hun vliegvergunning zullen kwijtraken en hun loopbaan voortijdig zullen moeten beëindigen. Er bestaat wel een verzekering ‘verlies van vergunning’ maar die dekt geen risico’s na de leeftijd van 60. We hopen echt dat het beroep van vliegtuigbemanning erkend zal worden als zwaar beroep zodat een pensioen vanaf 60 jaar mogelijk wordt.”

af vluchten). Met het integreren van Thomas Cook hebben we hun vluchten overgenomen. Dit zijn langere, point-to-point-vluchten (vluchten van punt A naar B waarbij passagiers zelden overstappen en dus snel afgehandeld kunnen worden). Deze combinatie geeft de maatschappij de nodige flexibiliteit, maar voor ons is het zeer vermoeiend. Jammer genoeg is het een gangbare praktijk in de sector. Ik spreek nu wel voor de Europese vluchten omdat die zwaarder doorwegen in dit gebeuren.”

Een ander probleem is het loon. Greet: “De cabin crew heeft een relatief laag basisloon dat aangevuld wordt met premies, bijvoorbeeld voor nightstops. Wanneer we op een bestemming overnachten krijgen we daar een premie voor. Maar wanneer mensen verlof nemen of langdurig ziek zijn, vallen ze terug op dat lagere basisloon. Dat zouden we graag anders zien. Zeker omdat Eurowings (de luchtvaartmaatschappij die Brussels Airlines nu in handen heeft) al liet weten de nightstops te willen verminderen. Minder nightstops betekenen minder loon. Zo krijgen we ook een premie voor de uren die we vliegen. Maar zodra er ergens een vertraging is en we aan de grond blijven, krijgen we niets. De uren die we presteren worden bovendien op jaarbasis berekend. In de zomer werken we zeer veel, maar in de winter iets minder. Wie niet vliegt (omdat ze met vakantie zijn of een opleiding volgen), valt ook terug op het basisloon. Het resultaat is dat we in de zomer oververmoeid geraken en in de winter minder verdienen. De balans is zoek.”

Greet: “Het hele Eurowings verhaal leidt ook tot veel onzekerheid bij het personeel. Voorlopig hebben we geen idee van de stand van zaken. In juni zou er dan een nieuw plan komen, maar dat is niet noodzakelijk goed nieuws. Ze beloven wel uitbreiding, dus wait and see. We zijn nu bezig met het onderhandelen van een nieuwe flighttime/dutytime cao, maar dat is moeilijk als je niet weet wat je te wachten staat. Het komt er op neer dat deze job voor velen een passie is. Elke job heeft minder leuke kanten, die neem je er bij. Maar wanneer collega’s deeltijds moeten gaan werken omdat ze het fysiek niet fulltime kunnen, dan gaat het te ver. Zeker wie al jaren op deze manier werkt, voelt dat het doorweegt. We willen allemaal graag tot ons pensioen aan de slag blijven, maar dat moet natuurlijk wel haalbaar zijn. Ik hoop dat het management ons hierin serieus neemt, want op andere vlakken wordt er wel degelijk rekening met ons gehouden en hebben we al vele zaken kunnen verwezenlijken met hen. Wij willen gewoon onze job goed kunnen uitvoeren en de passagiers een fijne ervaring bezorgen. Dat is nu soms moeilijk.”



Thibaut: “Vandaag kost een pilotenopleiding zowat 100.000 euro, zonder enige tewerkstellingsgarantie. Toen ik destijds begon, was het bedrag dat je moest investeren zo’n 40.000 euro. Ik heb het geluk gehad dat ik mijn opleiding heb gevolgd in de school van Sabena, die zijn nieuwe rekruten enigszins sponsorde. Je moest wel eerst zelf geld investeren maar je had de zekerheid dat je daarna tot het circuit kon toetreden en een baan zou hebben. Dit is niet het geval met Brussels Airlines. De opleiding wordt door externe inrichtingen georganiseerd. Alles werd geprivatiseerd en dit heeft geleid tot een neerwaartse nivellering in de kwaliteit van de opleiding en van de piloten die afstuderen.”

Ondervinden piloten aan het einde van hun loopbaan specifieke problemen?

Thibaut: “De pensioenleeftijd is problematisch voor ons. De vliegvergunning geldt maar tot de leeftijd van 65 jaar. Maar piloten kunnen voortaan pas met pensioen gaan als ze 67 zijn. Vroeger genoten we een voor-

Hetzelfde verhaal horen we ook bij Greet. Zij werkt al vijftien jaar voor Brussels Airlines en is sinds vier jaar vakbondsafgevaardigde voor de cabin crew. Hoewel de piloten en de cabin crew apart hun loon- en arbeidsvoorwaarden onderhandelen, delen ze dezelfde problemen.

Greet: “Ook voor ons is het moeilijk om een gezonde balans tussen werk en privé te vinden. Onze uren zijn inderdaad heel onregelmatig. Ergens weet je dat natuurlijk wanneer je kiest voor dit beroep, maar sinds de overname van Thomas Cook is het bijzonder zwaar geworden. Ik kom nu net thuis van een missie van drie dagen. Ik ben begonnen op dag 1 in de namiddag om s ’avonds rond 23.30 uur in het hotel te zijn. Op dag 2 moest ik echter al om 10 uur paraat zijn voor een lange dag en tegen 18.30 uur weer in een ander hotel te zijn. Dag 3 begon wel om 4 uur s ’morgens. Meestal gaan we van een vroege prestatie naar een late prestatie of omgekeerd. Voor de integratie van Thomas Cook hadden we bepaalde rotaties (langere missies/kortere op en

Deeltijds werken: let op je rechten!

Werk je deeltijds om beter werk en privé te verenigen? Of zijn er in jouw sector (bijna) geen fulltime jobs? Er zijn verschillende redenen om deeltijds te werken. Toch denk je beter twee maal na voor je deeltijds aan de slag gaat. Deeltijds werken heeft niet alleen een impact op je loon maar ook op je sociale zekerheid en pensioen. We zetten de gevolgen op een rijtje.

Wat is deeltijds werken?

Elke tewerkstelling die niet voltijds is, wordt als deeltijds beschouwd. Je hebt met je werkgever een halftijds contract, 3/4, of 4/5 afgesloten? Het zijn allemaal vormen van deeltijds werken.

We onderscheiden volgende vormen van deeltijds werk:

- Vrijwillige deeltijdse arbeid (eigen keuze);
- Deeltijdse arbeid met behoud van rechten (onvrijwillig);
 - Met inkomensgarantie-uitkering of IGU;
 - Zonder inkomensgarantie-uitkering of IGU.

Vrijwillige deeltijdse arbeid

Kiezen voor een deeltijdse job heeft uiteraard een impact op je loopbaan. Wie minder werkt, ontvangt logischerwijze minder loon. Je verliest daarnaast vakantiedagen en vakantiegeld. In het geval dat je je job zou verliezen, zal je werkloosheidsuitkering lager liggen. Ook je pensioenrechten worden berekend op het lagere deeltijdse inkomen.

Deeltijdse werknemer met behoud van rechten

In bepaalde sectoren (bijvoorbeeld de handel of de social profit) worden (bijna) uitsluitend deeltijdse contracten aangeboden. Deze werknemers zijn dus 'onvrijwillig' deeltijds. Als vakbonden onderhandelen we voor betere contracten met meer uren. Maar het is belangrijk om je rechten nu al veilig te stellen. Als je onvrijwillig deeltijds werkt, moet je dit melden aan de werkloosheidsdienst van de vakbond. Doe dit ook als je geen recht hebt op bijkomende uitkeringen.

Onder welbepaalde voorwaarden is het immers mogelijk dat je deeltijds kan werken mét behoud van rechten. Dit wil zeggen dat je dezelde rechten blijft hebben wat betreft werkloosheidsuitkeringen en pensioen als een voltijdse werknemer. In dat geval is er ook een gelijkstelling van de niet-gewerkte uren voor berekening van het pensioen.

Om hiervoor in aanmerking te komen moet je ten minste 1/3 werken (op enkele uitzonderingen na) én voldoen aan de voorwaarden om werkloosheidsuitkeringen als voltijdse werknemer te krijgen op het moment dat je start met deeltijds werken.

Bijvoorbeeld:

1. Je bent uitkeringsgerechtigd werkloos. Je aanvaardt een job die deeltijds is, de werkgever biedt geen voltijdse job aan.
2. Je werkt voltijds maar wordt ontslagen. Je aanvaardt een andere job die deeltijds is.
3. Je werkt voltijds in een bedrijf dat herstructureert. In het kader van een goedgekeurd herstructureringsplan stelt je werkgever je een deeltijds contract voor.

De BBTK kan je hier wegwijs in maken. Aarzel niet om contact op te nemen met je afdeling.

Inkomensgarantie-uitkering (IGU)

Een deeltijdse werknemer met behoud van rechten

kan bovendien recht hebben op een inkomensgarantie-uitkering (IGU). Om hier aanspraak op te maken moet je wel aan enkele voorwaarden voldoen:

- Je brutomaandloon is niet hoger dan €1.562,59 (bedrag mei 2018);
- Je gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is niet meer dan 4/5 van een voltijdse job;
- Je hebt een aanvraag ingediend bij je werkgever om voorrang te krijgen bij een vrijgekomen voltijdse job;
- Je bent ingeschreven als voltijds werkzoekende en blijft beschikbaar voor bijkomende uren en een voltijdse job.

Het ontvangen van een IGU heeft ook een impact op je pensioen. Voor de periode dat je recht hebt op een IGU, worden de niet-gepresteerde uren volledig gelijkgesteld. Dat wil zeggen dat je pensioen berekend wordt op het werkelijke loon én de aanvulling.

Ben je een deeltijdse werknemer met behoud van rechten maar zonder een IGU? Dan is er een pot van 1.560 dagen voorzien waaruit je kan putten om de niet-gewerkte uren aan te vullen. Op die manier bekom je gelijkstelling voor de berekening van je pensioen. Hier is de gelijkstelling beperkt tot de 1.560 dagen op zijn. Vanaf de leeftijd van 50 jaar is er terug onbeperkte gelijkstelling.

Het is dus belangrijk om bij deeltijdse tewerkstelling de aangifte van behoud van rechten te doen. Meld dit aan de vakbond. Doe dit dus ook als je geen recht hebt op een IGU, want de gelijkstelling hangt ervan af. Deed je dit (nog) niet?

Neem dan contact op met de BBTK.



PC 330: FEDERALE GEZONDHEIDSZORG

Nieuwe functieclassificatie in je sector: de tijd dringt

Onlangs ontving je van je werkgever een schriftelijke communicatie met de toewijzing van je sectorale IFIC-functie, je voorstel tot nieuw barema en je oude barema. Dit over je hele carrière en uiteraard in de veronderstelling dat je in dezelfde functie blijft. De tijd dringt: je hebt nog maar tot 30 juni om over te stappen of om in beroep te gaan.

Ben je akkoord met de toegewezen functie(s)? Indien je wil overstappen naar het nieuwe IFIC-loon laat je dit schriftelijk aan de werkgever weten voor 30 juni 2018. Indien je niets laat weten voor 30 juni blijf je in je oude barema, ook als dit voor jou nadeliger is.

Indien je niet akkoord bent met de toegewezen functie(s), kan je intern beroep aantekenen. Dit kan tot uiterlijk 30 juni 2018. Daarvoor bestaat een standaardformulier dat je kan krijgen bij je BBTK-delegee.

Vragen? Aarzel niet en spreek je delegee aan!

→ Meer info vind je op www.abvvsocialprofit-ific.org

snelnieuws

Samusocial - Social Profit - Brussel: Op de bijzondere ondernemingsraad van 17 mei kondigde de directie aan de intentie te hebben over te gaan tot het collectief ontslag van 26 vaste werknemers. Vijf tijdelijke contracten zullen bovendien niet verlengd worden. Nu de federale regering de opvang van migranten in Neder-Over-Heembeek niet langer subsidieert, heeft Samusocial minder middelen. Er werken zo'n 300 mensen bij Samusocial. De vakbonden betreuren dat geen enkel lid van de raad van bestuur aanwezig was op deze bijzondere ondernemingsraad.

Eurogentec - Life sciences - Luik: Het personeel van biotechnologisch bedrijf Eurogentec heeft op 25 mei gestaakt, een zeldzame gebeurtenis in dit soort ondernemingen. Het personeel hekelt het gebrek aan dialoog en sociaal overleg. De werkgever weigert al enkele maanden in te gaan op legitieme vragen rond werklust, uurroosters en gezondheidsrisico's. De accumulatie van al deze problemen had het personeel er toe gedreven om op 22 mei het werk gedurende vier uur stil te leggen. Omdat het management tijdens de verzoeningsvergadering van 24 mei nog steeds weigerde de dialoog aan te gaan, besloot het personeel over te gaan tot een staking.

Alstom - Industrie - Charleroi: Europarlementslid Hugues Bayet heeft de Europese Commissie gevraagd extra toe te zien op de fusie die plaatsvindt in het bedrijf. Hij deed dit op vraag van de BBTK-delegatie die vaststelt dat het personeel niet altijd correct geïnformeerd wordt. In 2017 kondigde Alstom, een producent van materiaal voor spoorwegvervoer, aan hun activiteiten te willen fusioneren met Siemens om een sterke concurrentiepositie te behouden.

Kom Op Tegen Kanker: €4.930.000. Zoveel bracht de 9de editie van de 1000 kilometer op! Ook de BBTK en het ABVV waren naar goede gewoonte van de partij. Bedankt aan alle coureurs, supporters en iedereen die zijn steentje bijdroeg. Dit bedrag gaat integraal naar klinisch kankeronderzoek.

12 juni 2018: Internationale Dag tegen Kinderarbeid

Meer dan twee miljoen kinderen werken in de cacao-industrie in West-Afrika. In 2001 kwamen de grootste chocoladebedrijven overeen een einde te maken aan kinderarbeid in de cacao-industrie. Na verlengingen zal de deadline hiervoor in 2020 definitief verstrijken. Chocoladebedrijven moeten nu in actie komen: er zijn nog maar 18 maanden en 18 dagen te gaan. ABVV Horval mobiliseert mee.

→ Meer info? Contacteer je gewestelijke afdeling.



Zwartwerk in Europese landbouw

Op uitnodiging van de Bulgaarse landbouwvakbond FNSZ nam ABVV Horval deel aan een internationaal seminarie over zwartwerk in de landbouwsector op 10 en 11 mei in Plovdiv, Bulgarije.



De Italiaanse kameraden van CGIL vertelden over de erbarmelijke omstandigheden waarin Bulgaarse en Macedonische seizoenarbeiders worden tewerkgesteld op Italiaanse landbouwplantages. Arnd Spahn, EFFAT-secretaris bevoegd voor de landbouw, sprak over moderne slavernij. Naar schatting worden meer dan 400.000 van de 1,2 miljoen landbouwarbeiders in Italië uitgebuit.

Samen met de inspectiediensten uit de verschillende landen werd ook gezocht naar mogelijke oplossingen. Hoe kunnen we als vakbonden de seizoenarbeiders bereiken? Hoe zorgen we ervoor dat hun fundamentele rechten worden gewaarborgd?

Zo trekken de Italiaanse vakbonden de plantages op om de seizoenarbeiders, die daar vaak met honderden aanwezig zijn op dezelfde plantage, rechtstreeks aan te spreken. Ze delen flesjes water uit aan de arbeiders met daarop informatie over de vakbond.

Er was ook veel interesse in ons Belgisch model van seizoenarbeid. Binnen dat flexibele en goedkope systeem van seizoenarbeid hebben wij altijd geprobeerd de nodige bescherming en garanties in te bouwen voor seizoenarbeiders.

De delegatie bezocht ook twee landbouwbedrijven in Bulgarije: een serrebedrijf waar tomaten en komkommers worden geteeld en een agro-onderzoekscentrum. Dit kaderde in de Europese PayRise-campagne, die de nood aan fatsoenlijke loon- en arbeidsvoorwaarden in de landbouwsector wil aankaarten. De sector wordt immers nog steeds gekenmerkt door te lage lonen en een gebrek aan investeringen. Dat sluit dan weer naadloos aan bij onze eigen campagne 'Fight For €14'.

Pensioen: het belangt ons allemaal aan

Op 16 mei protesteerden we door de straten met 70.000 mensen tegen het nieuwe puntenpensioensysteem dat minister Daniel Bacquelaine ons wil opleggen. In december 2017 kwamen al 40.000 betogers samen in Brussel. Ondanks de bijna dubbel zo grote mobilisatie verliep de stoet vlekkeloos.

fier dat jullie aan onze zijde stonden tijdens deze betoging. Voor meer informatie kan je terecht op onze website of onze sociale netwerken.

Aan de start van de betoging gaven de leiders van de rode, groene en blauwe vakbonden geen toespraak, maar werden er gedurende de hele stoet symbolische acties georganiseerd. Zo vlogen papieren F35-vliegtuigen nabij de Financietoren, gooiden de kopstukken van de drie vakbonden loterijballen in de fontein bij de Pensioentoren met als slogan "Ons pensioen is geen loterij!" Ter hoogte van de Federale Horval-centrale deelden we appels uit onder een gigantische spandoek "Zal je op je 67ste nog al je tanden hebben? Zet je tanden erin, nu het nog kan!" De betogers kregen ook de pensioenskrant, waarin punt per punt de achteruitgang wordt uitgelegd waarop de regering-Michel aanstuurt.

De betoging van 16 mei was nodig. Wij denken immers dat een waardig pensioen mogelijk is. Langer werken in een zwaar beroep voor een lager pensioen ... dat zullen we nooit aanvaarden. Iedereen wint bij een waardig pensioen, zowel jongeren als ouderen. We moeten deze strijd daarom voortzetten.

Bedankt aan alle Horval-leden voor jullie mobilisatie in de straten van Brussel. Wij zijn



ONS BELEID VOOR HET BEHEER VAN JE PERSOONSGEGEENS IS AANGEPAST. JE GEGEVENS BLIJVEN NET ZOALS VOORHEEN VERTROUWELIJK!

MEER INFO: WWW.HORVAL.BE > GDPR

ABVV-FGTB Horval ZOEKT JOU!

VACATURE

HORVAL ZOEKT:

een medewerker ter ondersteuning van het federaal secretariaat (v/m)

Functie

- samenwerken met het federaal secretariaat
- opvolging en ondersteuning van de syndicale en sectorale werking
- analyseren van het wettelijk kader en de akkoorden, evenals de gevolgen hiervan voor de werknemers
- instaan voor de communicatie met de gewestelijke afdelingen
- opvolgen van de syndicale actualiteit
- organiseren van vergaderingen, studiedagen, syndicale acties en campagnes.

Profiel

- je hebt minstens een diploma hoger onderwijs behaald in een socio-juridische richting
- je hebt een goede kennis van het Frans
- je bent vertrouwd met Windows/Office
- je bent bereid om je actief in te zetten voor een socialistische vakorganisatie

- je hebt belangstelling voor sociaal-politieke vraagstukken
- je kunt zelfstandig werken, maar je legt ook teamgeest aan de dag
- je hebt organisatietalent en je kunt omgaan met deadlines
- je bent werkdrukbestendig
- je bent sterk in communicatie, zowel mondeling als schriftelijk.

Aanbod? Een contract van onbepaalde duur, een aantrekkelijk salaris en extralegale voordelen.

Interesse? Stuur je cv en motivatiebrief naar marleen.eeckhoudt@horval.be of per brief naar ABVV Horval, t.a.v. Tanguy Cornu, covoorzitter, Cellerbroersstraat 18, 1000 Brussel.

Uitstap naar Koekelare

zondag 24 juni 2018



ABVV-partner in vrije tijd

■ Ch. Jennis

Linxplus organiseert een uitstap naar Koekelare. Samen met een gids bezoeken we het Käthe Kollwitz museum, het Lange Max museum en het Fransmansmuseum.

Info programma: www.abvv-regio-antwerpen.be

Waar? Koekelare

Wanneer? Zondag 24 juni 2018

Prijs: 38 euro (inbegrepen in de prijs: busvervoer, toegang tot de drie musea met gids, lunch)

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

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

Wij komen naar je wijk!

Vragen over je loopbaan, pensioen of gezondheidszorg? Stel ze aan de specialisten van je vakbond en je mutualiteit. Het ABVV en de VoorZorg komen naar je toe met hun Buurtmobiel. De komende maand bezoeken we vier wijken in het Antwerpse.

- **Oud-Berchem**
Villegasplein: woensdag 6 juni van 16u tot 19u
- **Hoboken-Centrum**
Kioskplaats: dinsdag 19 juni van 16u tot 19u
- **Merksem-Dokske**
Kop Groot Dok Sint Barthelomeusstraat: woensdag 27 juni van 15u tot 18u



VACATURES

ABVV-REGIO ANTWERPEN ZOEKT EEN:

assistent personeelszaken - VTO (v/m)
coördinator dienstverlening (v/m)
coördinator boekhouding (v/m)

Solliciteren doe je vóór 18 juni 2018. Vermeld duidelijk in het onderwerp van je brief of mail voor welke functie je solliciteert. Meer informatie over vind je op www.abvv-regio-antwerpen.be.

Solliciteren doe je t.a.v. Dirk Schoeters, algemeen secretaris, ABVV-regio Antwerpen, Ommeganckstraat 35, 2018 Antwerpen. Of per mail naar vacature@abvv.be.

ABVV-kantoor Mol: nieuw adres

Het ABVV-kantoor in Mol verhuist.

Nieuw adres vanaf maandag 18 juni: Rozenberg 66, 2400 Mol.

Het kantoor op nummer 4 in de Lichtstoetstraat is de laatste keer open op donderdag 14 juni. Op vrijdag 15 juni zijn onze diensten in Mol niet bereikbaar wegens verhuis. De medewerkers van de werkloosheidsdienst, het dienstencentrum en de Algemene Centrale verwelkomen je op 18 juni in het nieuwe ABVV-kantoor.



ABVV-kantoor Ekeren en Brasschaat: zomersluiting vanaf 18 juni

Van maandag 18 juni tot en met vrijdag 31 augustus 2018 zijn de ABVV-kantoren in Ekeren en Brasschaat gesloten wegens vakantieregeling. Leden kunnen in deze periode terecht in de ABVV-dienstencentra van

- 2950 Kapellen, Dorpsplein 9
- 2170 Merksem, Bredabaan 572

→ www.abvvantwerpenkantoren.be



Info voor werkzoekenden

Maandag 4 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.

Donderdag 7 juni of dinsdag 19 juni van 13.30 tot 16.30u

Doessessie Mijn Loopbaan

Wil je graag concreet aan de slag met Mijn Loopbaan. Afwisselend krijg je uitleg over deze tool en pas je dit toe in je eigen VDAB-dossier.

Donderdag 14 juni of maandag 2 juli van 13.30 tot 16.30u

Infosessie Mijn Loopbaan

Wil je meer informatie over Mijn Loopbaan, jouw online dossier bij VDAB, dan kan je bij ons terecht voor een infosessie.

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 1-6-2018



Naam		
Voornaam		
Straat	Nr.	Bus
Postcode	Woonplaats	
Tel of GSM		
E-mail		

- Ik schrijf me in voor de **infosessie Werkloos, wat nu?** op 4-6-2018
- Ik schrijf me in voor de **doessessie Mijn Loopbaan** op 7-6-2018 19-6-2018
- Ik schrijf me in voor de **infosessie Mijn Loopbaan** op 14-6-2018 2-7-2018

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

Militantendag Herentals

30 juni 2018

Ontdek de stad Herentals door de ogen van haar gewezen minister en burgemeester Jan Peeters tijdens onze rode stadswandeling. De start van de wandeling is voorzien om 14 uur aan de Klerroos.

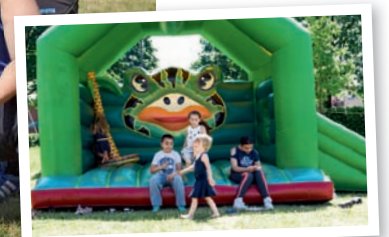
Strijd mee in ons minivoetbaltoernooi voor de rode wisselbeker. Schrijf je in met je bedrijf, familie, vrienden, vóór 18 juni 2018 met minimum zes deelnemers. De start van de wedstrijden is voorzien om 14 uur.

Of kom supporteren met een hapje en een drankje. Ook voor de aller-kleinsten is er animatie voorzien.

- **Waar:** Klerroos 94, 2200 Herentals
- **Vanaf:** 13.30 uur
- **Meer informatie of inschrijvingen:** linxplus.mechelenkempen@abvv.be



ABVV-partner in vrije tijd



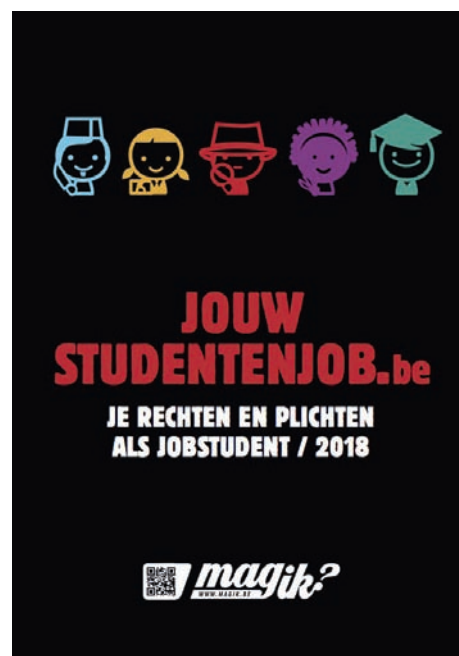


Solliciteren? Voor sommigen een zeldzame bezigheid. Voor anderen een regelmatig terugkerende gebeurtenis. Maar voor iedereen telkens een heuse opdracht. Solliciteren is een echte evenwichtsoefening: wat kan ik, wat wil ik, waar vind ik vacatures, hoe presenteer ik mezelf en hoe pak ik dit aan?

De sollicitatiegids staat boordevol praktische tips, handige checklists en bruikbare voorbeelden zodat je goed voorbereid de arbeidsmarkt betreedt. Een handig en onmisbaar instrument voor elke werkzoekende.

Je kan de gids downloaden op www.vlaamsabvv.be/sollicitatietips, of kom even langs bij onze loopbaanconsulenten in Leuven of Vilvoorde. Check openingsuren en adresgegevens op www.abvv-vlaamsbrabant.be.

Start je zomer met goed advies



Info over je studentenjob, deeltijds leren, stage of jeugdvakantie. Hulp bij je eerste stappen op de arbeidsmarkt. Heb je recht op een inschakelingsuitkering?

Onze infobrochures maken je wegwijs.

→ Downloaden via de website www.magik.be of spring binnen in één van onze kantoren. Check openingsuren en adresgegevens op www.abvv-vlaamsbrabant.be.

Bezoek Centrum Ronde van Vlaanderen in Oudenaarde

Met ABVV Senioren en Linx+ op donderdag 21 juni 2018.

Al 102 keer trok de karavaan van de Ronde van Vlaanderen over het intussen legendarische parcours. Al even vaak gingen de grootste wielherhelden op zoek naar eeuwige roem in één van de mooiste koersen ter wereld. De tentoonstelling hierover neemt je mee doorheen de wonderlijke historiek van Vlaanderens Mooiste. De rondleiding zal worden verzorgd door niemand minder dan Freddy Maertens.

Koersen in de Grote Oorlog (expo)

Door de ogen van Paul Deman. De expositie vertelt de indrukwekkende geschiedenis aan de hand van persoonlijke verhalen. Kijk mee met wielrenner Paul Deman, winnaar van de Ronde van Vlaanderen in 1913 en spion tijdens WO I met uiteindelijk flink wat geluk. In zijn fietskader verstopte boodschappen brengt hij van het bezette België naar het neutrale Nederland. Daarnaast zien we het belang van de fiets in de oorlog: overal inzetbaar voor het uitvoeren van snelle acties.

Afsluiten doen we met een gezellige stadswandeling langs de mooiste plekjes van Oudenaarde.

Maak kans op een retro wielertuitje, te verloten onder de deelnemers.

Prijs: €56 per persoon

Inschrijven voor 14 juni. Meer info via linxplus.vlbr@abvv.be of op 016 27 18 89.

VACATURE

ALGEMENE CENTRALE – ABVV – BRUSSEL-VLAAMS BRABANT ZOEKT

medewerker sociale dienst (v/m)

Voor de regio – arrondissement Leuven

Functie

- Je bent verantwoordelijk voor het opmaken, behandelen en opvolgen van klachtendossiers ter verdediging van de individuele belangen van onze leden.
- Je hebt ruim kennis van algemene sociale wetgeving en kan je snel inwerken in specifieke sectorale regelgeving rond arbeidsvoorwaarden en bestaanszekerheid.
- Je beschikt over evidente communicatieve vaardigheden, hebt affiniteit met onze doelgroep (arbeiders) en wenst te werken in een syndicale beweging.

Vereisten

- Je hebt een opleiding tot sociaal adviseur (of gelijkaardig) of gelijkwaardig door ervaring.
- Je beschikt over sterke communicatieve en organisatorische vaardigheden.
- Je beschikt over een goede kennis van de gangbare gebruikerssoftware (Word, Excel, Access).
- Je hebt een actieve basiskennis Engels en Frans.
- Kennis en inzicht in de syndicale structuur strekken tot aanbeveling.

Wij bieden

- Een boeiende en uitdagende job
- Opleiding
- Aantrekkelijke loonvoorwaarden volgens barema

Geïnteresseerd?

Richt je gemotiveerde sollicitatiebrief met cv zo snel mogelijk en vóór 15 juni 2018 tot: De Algemene Centrale, t.a.v. René Van Cauwenberge, Watteestraat 2-6, 1000 Brussel of per mail rene.VanCauwenberge@accg.be.

Het lopend vuurtje aflevering 3



10 redenen om te starten met loopbaanbegeleiding van het ABVV

Deze maand willen we samen met jou een verhaal schrijven. Sta even stil bij volgende vragen. Misschien heb je dan wel zin in een nieuw verhaal, een prequel of een sequel.

- 1 Schrik je regelmatig 's nachts wakker van alle dingen die je de volgende dag op het werk nog moet doen?
- 2 Vraag je je vaak af of je wel op de juiste plek zit?
- 3 Heb je het gevoel dat je achter de feiten aanholt?
- 4 Denk je dat je te oud bent om van job te veranderen?
- 5 Is jouw hoop op een vast contract vervlogen? Hop je van het ene tijdelijke contract naar het andere?
- 6 Vrees je dat jouw mogelijkheden beperkt zijn omdat je niet de juiste diploma's hebt?
- 7 Maakt de werkstress van jou een ongezellig mens of een gestresseerde ouder?
- 8 Ben je het beu om niet naar waarde geschat te worden op het werk?
- 9 Denk je dat nóg een opleiding je niet vooruit zal helpen?
- 10 Herken je je in één van bovenstaande vragen?

Onze loopbaanbegeleiders staan klaar om aan de slag te gaan met de hardnekkige gedachte dat het niet beter kan. Wij gaan op zoek naar jouw mogelijkheden, wat er wel goed gaat en waar jouw kracht ligt. Zo bouwen we aan jouw toekomst en ga je terug met plezier naar het werk.

ABVV loopbaanbegeleiding staat voor vijftien jaar ervaring en voor individuele begeleiding op maat. Dat is onze sterkte.

→ Ben je benieuwd naar onze aanpak en naar onze loopbaanbegeleiders? Neem dan nu contact op voor een vrijblijvend kennismakingsgesprek met ABVV Oost-Vlaanderen via loopbaanbegeleiding.oostvlaanderen@abvv.be. Of check www.abvvloopbaanbegeleiding.be.

Linx+
OPEN BLIK
STRIJDLIEDEREN
21 JUNI 2018

19:00U
VOLKSHUIS
SINT-NIKLAAS
VERMORGENSTRAAT 9
VRIJE TOEGANG

Info bij:
christof.wauters@abvv.be
astrid.paalman@abvv.be

VU Katrien Neyt - Vrijdagmarkt 9 9000 Gent

Kalender



Zottegem – donderdag 14 juni:
Bezoek aan het Egmontkasteel en andere bezienswaardigheden in Zottegem onder leiding van een gids. Samenkomst in het Volkshuis om 14 uur. Prijs leden: 2,50 euro, niet-leden betalen 3,50 euro. Inschrijven vóór 11 juni bij Volkshuis Zottegem (09 361 81 01 of volkshuis.zottegem@hotmail.com), Herman De Loor (09 360 29 31 of deloor.herman@skynet.be), Marleen Haelterman (09 360 67 10 of marleenhaeltermann@msn.com), Chris De Guismé (09 360 50 14 of christiaan.de.guisme@telenet.be) of Glenda Van Impe (053 72 78 24 of glenda.vanimpe@linxplus.be).

Aalst – dinsdag 26 juni:
Etenje voor Moeder- en Vaderdag. Zaal Voor Allen (2de verdieping), Houtmarkt 1, Volkshuis Aalst. Deuren openen om 12 uur. Keuze uit koude vleeschotel of visshotel, koffie en taart. Prijs: leden ABVV en S-Plus betalen 15 euro; niet-leden 18 euro. Iedereen van harte welkom. Telefonisch inschrijven bij Viviane Goeman (0486 72 89 29 of 053 72 78 24 of glenda.vanimpe@linxplus.be). Organisatie door ABVV Senioren Aalst in samenwerking met S-plus Aalst.

Sint-Niklaas – donderdag 21 juni:
Open Blik, strijdlieiders zingen. 19 uur in het Volkshuis Sint-Niklaas, Vermorgenstraat 9. Vrije toegang. Info via christof.wauters@abvv.be.



DOLFINARIUM

Zaterdag 23 juni 2018

PROVINCIALE UITSTAP

Boudewijn Seapark is dé ideale bestemming voor een dolfijn daguitstap!

Programma: vrij bezoek – terugreis om 17.30u
Vertrek met verschillende bussen uit volgende steden:

Bus 1: 8u30: Ronse - COC De Malanderplein 9u15: Gent - P+R GentBrugge	Bus 2: 7u45: Sint-Niklaas - Hotel Serwir 8u15: Dendermonde - De Bruynkaai 8u45: Aalst -Houtmarkt
---	---

Prijs:
Kinderen tot 99 cm: € 15
Kinderen > 99cm en volwassenen: € 28
ABVV-leden: € 28
Niet-leden ABVV: € 33
Info & inschrijvingen:
Christine Geenens – christine.geenens@linxplus.be T 055 33 90 06 (tussen 9u en 12u)
Glenda Van Impe T 053 72 78 24
Overschrijven op: BE35 8792 1685 0137
Mededeling: naam + DOLFINARIUM + opstapplaats



VU: Katrien Neyt - Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent



GRATIS INFO'S EN WORKSHOPS IN JOUW REGIO

Werken met VDAB tools

De VDAB verwacht van werkzoekenden dat zij vlot met hun online dossier 'Mijn Loopbaan' kunnen werken. De VDAB controleert jouw zoekgedrag naar werk via 'Mijn Loopbaan'. Het is dus heel belangrijk dat je goed weet hoe het werkt.

Tijdens deze infosessie vertellen we je wat de VDAB van jou verwacht over het beheer van 'Mijn loopbaan'. We tonen je hoe je het dossier kan opvolgen en hoe het jouw zoektocht naar werk gemakkelijker maakt.

Wil je een opleiding of een stage volgen? Dan moet je de vrijstelling daarvoor voortaan ook via Mijn Loopbaan aanvragen.

Opgelet: om deel te nemen, moet je wel al met een computer kunnen werken.

Kan je nog niet met een computer werken en wil je dit leren? Neem dan contact op met KOPA, het opleidingsproject van ABVV Oost-Vlaanderen. Dit kan via 09 265 52 65 of via jouw trajectbegeleider.

Hieronder vind je de data van de volgende infosessies:

vrijdag 8 juni - 9u30 - Gent, Vrijdagmarkt 9
donderdag 14 juni - 14u - Dendermonde, Dijkstraat 59
donderdag 14 juni - 9u30 - Aalst, Houtmarkt 1

INTERESSE? neem contact op via loopbaanconsulent.oostvlaanderen@abvv.be





ABVV-partner in vrije tijd

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

Machteld Cornelis
machteld.cornelis@linxplus-wvl.be

Marc Bonte
marc.bonte@linxplus-wvl.be
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

BRUGGE B

Straffe vrouwen in WO I

1 - 24 juni

Viva la Vida biedt ons deze tentoonstelling in het Brugs Stadsarchief aan. De expo is een thematisch overzicht van de vele gebeurtenissen uit de woelige jaren 14-18 vanuit het standpunt van vrouwen. Zij nodigen graag de CCBB-leden uit om tussen 1 juni en 24 juni de tentoonstelling te bezoeken. Deze is gemaakt door een samenwerking tussen Linx+ en VIVA-SVV.

Triënnale Brugge

16 juni

Op zondag 6 mei werd aan de Coupure het officiële startschot van de Triënnale gegeven door burgemeester Renaat Landuyt. Onder het thema 'Liquid City – Vloeibare Stad' heeft Brugge internationale kunstenaars en architecten uitgenodigd om na te denken over hoe flexibel, vloeibaar, weerbaar een historische stad als Brugge kan zijn in een tijd waarin niets nog zeker lijkt. CCBB organiseert op zaterdag 16 juni een gegidste wandeling langsheen een aantal kunstwerken. Afspraak om 13.50 uur aan het Bargeplein. Einde omstreeks 16 uur aan de Poortersloge. Kostprijs: €6 per persoon. Inschrijven kan via inschrijvingen@cbb.be of op 0489 33 37 91 (enkel wekdagen van 19 tot 21 uur). Storten op BE24 9731 6727 6938 met vermelding 'Triënnale' binnen vijf dagen na inschrijving. Uiterste inschrijvingsdatum is 8 juni.

CC LINX+ & CURIEUS LAUWE

Info belastingen

2 tot 26 juni

CC Lauwe organiseert samen met Curieus Lauwe infomomenten over de belastingen in Rekkem, Lauwe en Menen (meer info via 0497 46 72 28). Hierbij wordt gratis het belastingformulier ingevuld en de te verwachten aanslag berekend. Dit gaat door op volgende data:

- 2 juni (9.30-12u): 't Vissershof, Guido Gezellestraat 137, Menen
- 6 juni (19-21u): De Witte Zwaan, Generaal Lemanstraat 16, Menen
- 9 juni (9.30-12u): Astoria, Hospitaalstraat 67, Lauwe
- 11 juni (18-19u): Oud Rekkem, Moeskroenstraat 429, Rekkem
- 13 juni (19-21u): Bond Moyson, A. Debunnestraat, Menen
- 16 juni (9.30-12u):

De Nieuwe Wandeling, Leiestraat 64, Lauwe

- 19 juni (10-12u): Bucksom, Hoornwerk 29, Menen
- 20 juni (19-21u): De Witte Koe, Moorselestraat 73, Menen
- 21 juni (18-19u): Paradijs, Schelpenstraat 99, Rekkem
- 23 juni (9.30-12u): Astoria, Hospitaalstraat 67, Lauwe
- 26 juni (19-21u): La Paix, Schansstraat 109, Menen

Breng zeker mee: de gegevens omtrent de gezinstoestand, alle fiscale fiches van inkomsten van 2017, verlostrook, betaalbewijzen buitenlandse pensioenen, aanslag grondbelasting, vorig aanslagbiljet en attesten aftrekbare bedragen (pensioensparen, levensverzekering, kinderopvang, giften openbaar vervoer, aftrek intresten en kapitaalaflossingen hypotheaire leningen). Breng ook volgende gegevens mee over uw lening: datum afsluiting lening, geleend bedrag; indien er herfinanciering is van je hypotheaire lening, moet je ook de gegevens van je eerste lening meebrengen.

DE EGELANTIER

Petanque

4 en 18 juni

Op maandag 4 en 18 juni komen de Egelantiers terug samen om petanque te spelen in De Molenhoek. Ook zij die nog niet kennismaakten met onze 14-daagse speeldagen, zijn van harte welkom. Laat je tot het petanque verleiden, het is niet moeilijk en al doende leer je het spel. Je bent ook steeds in goed gezelschap. Kom gerust langs om 14.30 uur in De Molenhoek. Info bij Eric (050 60 69 21), Hélène (050 60 29 87), Daniel (0474 34 03 31), Jeanine (0496 36 75 55) of Magda (050 60 82 07).

LINX+ ACHTURENCULTUUR

Bezoek 'Get Up, Stand Up' en stedelijke begraafplaats

9 juni

Op zaterdag 9 juni trekken we met Achturencultuur naar Brussel. We nemen om 9.45 uur de trein in Kortrijk. Onze eerste stop is de tentoonstelling 'Get Up Stand Up' in het Mima. Deze boeiende expositie toont affiches over burgerlijke ongehoorzaamheid. Ook al is onze maatschappij geëvolueerd, de pijnpunten blijven dezelfde: milieu, rechten voor minderheden, vrede, werk, feminisme... We lunch in het Mima zelf. Daarna trekken we naar de gemeentelijke begraafplaats van Sint-Jans-Molenbeek. Wist je dat er verschillende mensen uit de kunstwereld daar zijn begraven? Denk maar aan Eugene Laermans, Ernest Kindermans, Jan Frantz Demol. Je kan ook een bezoekje brengen aan het Art Nouveau grafmonument van de familles des Cressonnières. Prijs: €9,50 inkom en €14,40 voor een weekend ticket naar Brussel (zelf te halen). Inschrijvingen via frank.mulleman@telenet.be of op 0486 67 44 54.

Man Meets Monkey

9 juni

Man Meets Monkey is een singer-songwriter uit Zingem die zowel een intieme, rustige set brengt als een zotte ambiance-show. Dit met een gezonde mix van eigen nummers, originele covers en een flinke dosis absurde humor. Het begint met een playback-act die niet helemaal volgens plan verloopt, daarna volgt een mengmoes van verschillende genres (singer-songwriter, blues, pop...) en covers gaande van Creedence Clearwater Revival, tot K3 en The Vengaboys... Ook traditionals komen aan bod, Jingle Bells tijdens een zwoele zomeravond?

Niets is te gek! Gratis inkom. Info bij John Eeckloo (0477 36 90 58 of johneeckloo@hotmail.com).

SENIOREN METAAL BRUGGE

Zomerse fietstocht en BBQ

15 juni

De zomer komt eraan en daarom trekken we er weer op uit voor onze jaarlijkse fietstocht. De afstand is ongeveer 30 kilometer. We vertrekken om 13.30 uur aan het sportcomplex (Tempelhof 57, Brugge). We rijden langs weiden en velden naar Varsenare waar we een tussenstop doen in het oud gemeentehuis. Daar kan men vrijblijvend genieten van een drankje of lekkere pannenkoek. Na deze rustpauze vertrekken we terug langs de rustige binnenwegen naar onze vertrekplaats. Daar staat een frietmobiel ons op te wachten om te genieten van lekkere frietje, sausjes, frikandel, vleeskroket, kipcorn, dubbel hotdog en een drankje. Inschrijven kan tot uiterlijk 9 juni 2018. Prijs leden: €14. Niet-leden betalen €18. De inschrijving is pas geldig na storting op BE89 9791 4693 3985. Info bij Rony De Vuyst (0475 31 46 22).

CC ZWEVEGEM

Zomerfeest

16 juni

Op zaterdag 16 juni 2018 organiseert CC Zwevegem vanaf 19.30 uur een fantastisch zomerfeest met heerlijke barbecue. Dit gaat door in zaal Sint-Paulus (Italiëlaan 6, Zwevegem). De aperitief en hapjes worden aangeboden door de Culturele Centrale. Daarna werken we met een all-in formule. Je kan genieten van een verzorgde barbecue met groentjes en frietjes, koffie of thee met versnaperingen en alle dranken (wijn, bier, frisdranken) zijn inbegrepen tot middernacht. Deze formule kost voor leden €20, voor niet-leden €25. Inschrijven kan tot 9 juni bij het secretariaat op 0476 99 54 92 of via culturele.centrale.zwevegem@proximus.be. Gelieve na inschrijving het bedrag over te maken op rekening BE49 9792 5104 2671 met vermelding van naam + aantal personen.

SENIORENWERKING OOSTENDE

Daguitstap naar Wallonië

19 juni

Op dinsdag 19 juni verzamelen we op de busparking ter hoogte van Hotel Melinda om 7.15 uur in Oostende. Voor de deelnemers van de seniorenwerking Brugge spreken we af om 7.45 uur op de parking (achteraan) van de Kinopolis. Eerst trekken we richting Stréphy-Thieu, waar we aan boord van een schip de scheepslift bezoeken. Rond de middag worden we verwacht voor het middagmaal in het restaurant Maréchal op het domein van het kasteel van Beloeil. Na het eten kunnen we de prachtige tuinen uit de 18de eeuw bewonderen tijdens een treinrit en krijgen we een begeleid bezoek aan het kasteel. Omstreeks 17 uur rijden we richting Alveringem. De leute wordt erin gehouden met live muziek. We keren terug naar Oostende (aankomst 22 uur) en Brugge (22.30 uur). Dit schitterende programma wordt u aangeboden voor €67 per persoon. Inschrijving is enkel geldig na overschrijving vóór 7 juni, op de rekening van de ABVV Senioren Oostende (BE19 0003 2513 5512). Indien volzet wordt het bedrag teruggestort en word je verwittigd. Vergeet niet om bij de mededeling van je overschrijving de naam en voornaam van alle deelnemers + gsm-nummer en je opstapplaats te vermelden. Meer info via willy.balliere@pandora.be of op 0498 73 80 67.

ABVV WEST-VLAANDEREN

Feest in 't Park te Brugge

30 juni

Zoals ieder jaar is het ABVV West-Vlaanderen samen met FOS aanwezig op Feest in het Park (Minnewaterpark, Brugge). Dit start om 13 uur en gaat door tot in de late uurtjes. Iedereen kan gratis genieten van een heel mooi ontspannend programma met muziekovertredens (rock, ska, funk, wereldmuziek), Fair Trade shows en Fair Trade Kook Battle, workshops, een wereldkinderdorp, straattheater en animatie en zo veel meer. Een ideale uitstap om het begin van de zomer in te zetten met partner, kinderen, familie, vrienden. Voor het volledige programma, ga eens naar www.feestintpark.be. Bezoek ook zeker onze stand.

GAUCHO PITTEM

Zotte Maandag

16 juli

Zotte Maandag is een waar begrip in Pittem en wijde omstreken. Het is ook wel bekend als 'carnaval in volle zomertijd'. In de voormiddag is er een feestmarkt. In de namiddag een reclamestoet en feeststoet, gevolgd door sprankelend vuurwerk. Ook Gaucho Pittem zal aanwezig zijn met een leuke stand om deze feestelijke dag te vieren. Breng hen zeker een bezoekje tijdens deze Zotte Maandag. Om 14 uur start de optocht, met een wagen van Gaucho Pittem.

BIZ'ART TORHOUT

Biz'art Roots & Blues Rally

Gezocht M/V talent...

Wij organiseren nu al onze vierde Biz'art Rally. Dit jaar wordt het een Roots & Blues Rally. We bieden opkomend talent een podium, belichting en PA. We werken dit jaar samen met vibe-poppunt.be De aftrap wordt gegeven op vrijdag 7 september. De voorrondes gaan door op vrijdag 21 september, 5 en 19 oktober, 2, 16 en 30 november en tenslotte sluit 14 december de reeks af. Telkens op dezelfde locatie, namelijk de bruine kroeg Den Langen Avond (Gistel). De deelnemers krijgen 45 minuten om indruk te maken. Een jury bepaalt wie doorgaat naar de finale (op 16 februari 2019 in zaal Zomerloos). Dan strijden de vier beste van de voorrondes voor de titel van winnaar Biz'art Roots & Blues Rally 2019 en ontvangen ook €500 als prijs. De optredens starten telkens om 21 uur. Steun jij ook jong talent? Kom dan deze jonge helden aanmoedigen. De inkom is telkens slechts €5 in VVK. Aan de deur betaal je €8. Wie zich kandidaat wil stellen voor de voorrondes neemt contact op met Geert op 0486 21 75 54 of via geertonraedt@hotmail.be. Stuur ons een beknopt cv van jou of je band en een demo. Inschrijven kan enkel via de site vibe-poppunt.be en dit tot uiterlijk 15 augustus.

LINX+ DIGITALE NIEUWBRIEF

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

SENIOREN, WIST JE DAT...

... rode adviezen, denkpistes en eisen van/voor senioren, driemaandelijks verschijnt? Wil je op de hoogte gehouden worden? Vraag dan jouw gratis Radeis aan op 056 24 05 30 of via secretariaat@linxplus-wvl.be.

Mawda is 'collateral damage'

Een achtervolging door de politie van een bestelwagen vol vluchtelingen zonder papieren is geëindigd in het doodschieten van de amper twee jaar oude Mawda. De ironie van het verhaal is dat mensen die een oorlogszone of dictatuur probeerden te ontvluchten, werden beschoten door één van onze bewakers van de democratische orde.

Men zegt dat de politieman die het dodelijke schot loste, is ingestort. Blijkbaar wilde hij juist handelen ... Hij kon eigenlijk niet weten dat er dertig personen, waaronder vier kinderen, in de bestelwagen zaten. Maar was er echt geen andere manier om de bestelwagen tot stilstand te brengen?

Politieke recuperatie

Wat slechts een tragische vergissing van de politie had kunnen zijn, is uitgegroeid tot een politieke affaire. Politiek, allereerst wegens het gebrek aan transparantie na de politie-interventie. En vervolgens wegens de onmenselijke behandeling van de ouders van de kleine Mawda na de tragedie. Ze mochten hun stervende dochttertje niet vergezellen naar het ziekenhuis.

Politiek, vooral door de reactie van de politici achteraf. In plaats van zich gedeisd te houden en excuses aan te bieden, rechtvaardigde de woordvoerder van de minister van Binnenlandse Zaken (N-VA) het gebruik van wapens door te stellen dat "de politie mag schieten wanneer mensen in gevaar zijn. Dit is het geval als een bestelwagen de politie probeert te ontvluchten en zo met het leven van zijn passagiers speelt." Jammerlijke uitspraken, want het was de politie die in dit geval het leven van de passagiers in gevaar bracht.

Politiek, wegens de wansmakelijke uitspraken van de N-VA-voorzitter, die de verantwoordelijkheid voor het drama afschuift op de ouders. Zij zouden in fout zijn, omdat ze verschillende keren hun land probeerden te ontvluchten en zo hun kind in gevaar brachten. Mogen we daaruit afleiden dat kandidaat-asielzoekers voor de veiligheid van hun kinderen beter tussen de bombardementen blijven wonen en deel uitmaken van wat men ook wel – als het over burgerslachtoffers gaat – met enige schroom 'collateral damage' noemt?

Diezelfde die het migratiebeleid heeft geïnstrumentaliseerd, wil zo vermijden dat de dood van Mawda geïnstrumentaliseerd wordt tegen 'zijn' regering, die hij op andere vlakken als te 'soft' bestempelt.

Klimaat van haat en angst

De misselijkheid bereikt een hoogtepunt wanneer de staatssecretaris (N-VA) "voor" Asiel en Migratie chantage aanwendt tot medewerking in plaats van zich gunstig op te stellen voor een regularisering van de ouders van Mawda als een soort van schadevergoeding: "geef de mensensmokkelaar aan en we laten u door." De regering wil zich een heilig imago aanmeten door alle ontsporingen te rechtvaardigen via de strijd tegen de mensenhandel. Dus als de

ouders van Mawda niet meewerken, zijn ze zogezegd medeplichtig. De schuld wordt zo gedeeld door de ouders en de mensensmokkelaars.

Vanaf dan is de zaak echt de illustratie van de ontmenselijking die het migratiebeleid van deze regering kenmerkt. De verbale ontsporingen en de groezelige tweets van Theo Francken om zijn extreemrechts electoraat te paaien, hebben bijgedragen tot de vrije expressie van vreemdelingenhaters en heeft een haatklimaat gecreëerd. Zijn razzia's en 'schoonmaak'-acties hebben als doel een angstklimaat te creëren, ook tegenover de autochtonen die hun menselijke kant tonen. Zijn aanpak van de zaak-Mawda is veelzeggend wat betreft zijn misprijzen van deze personen en hun menselijkheid.

De ongemakkelijke stilte, de schoorvoetende afkeuring, zelfs de oproep tot 'sereniteit' van de eerste minister, wijzen ook op lafheid van de partners van de N-VA in de coalitie die alles in het werk zullen stellen om het 'incident' te doen vergeten om het voortbestaan van deze regering niet in gevaar te brengen.

Langzame ontsporing

Er was een tijd dat ons land een veilige haven was voor vluchtelingen waar de liberalen in hun rangen mannen en vrouwen telden die ethische waarden hoog in het vaandel droegen. Die tijd ligt achter ons. MR en Open Vld staan mee in voor het migratiebeleid van de regering, die streng-

heid verwacht met onmenselijkheid. CD&V is zoals gewoonlijk voor noch tegen. De kleine Mawda is dus gewoon 'collateral damage' van dit beleid en met haar verdwijnt weer een stukje van onze democratie.

Deze langzame ontsporing van ons land doet ons denken aan de uitspraken van de Duitse dominee Martin Niemöller:

Toen ze de communisten gevangenzetten, heb ik gezwegen, ik was immers geen communist.

Toen ze de syndicalisten kwamen halen, heb ik niet geprotesteerd, ik was immers geen syndicalist.

Toen ze de joden opsloten, heb ik gezwegen, ik was immers geen jood.

Toen ze mij kwamen halen, was er niemand meer, die nog protesteren kon.



Miranda Ulens
Algemeen secretaris



Robert Vertenuel
Voorzitter

U ALLROUND BESCHERMEN, DAAR STAAT GEEN PRIJS OP.

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

HET OMVAT DE:

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

U geniet hiervan bij afsluiting van een contract Burgerlijke Aansprakelijkheid en een MINI of MAXI Omnium contract tussen **01/05/2018 en 31/07/2018**.

TIJDELIJKE ACTIE!

MEER INFO OF EEN GRATIS VRIJBLIJVENDE OFFERTE?

Bel gratis op **0800/49 494** of surf naar **www.actelaffinity.be/abvv/actie**