

De Nieuwe Werker

ABVV

TWEEWEEKLIJKS MAGAZINE / 73STE JAARGANG / NR. 6 / 30 MAART 2018

Redactie: Tel. 02 506 82 45 / E-mail: DNW@abvv.be / Abonnementen: Tel. 02 506 82 11 / V.U.: Rudy De Leeuw - Hoogstraat 42 - 1000 Brussel



Waarom heeft Georgi minder loon voor hetzelfde werk?

Oneerlijke concurrentie brengt de jobs, lonen en veiligheid van werknemers in gevaar. Belgische werknemers worden opzij gezet, buitenlandse werknemers worden uitgebuit. Sociale dumping treft alle sectoren.

dossier pag. **8 & 9**

Aan de slag na ziekte

Lagere uitkering

pag. **3**

Koopkracht

Tijd voor loonsverhoging

pag. **5**

Edito

Arbeid is geen koopwaar

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.

Ledenbijdrage: wijziging gezins- of werksituatie

- Volledig werklozen
 - Zieken
 - Sommige deeltijdse werknemers
 - Bruggepensioneerden
 - Gepensioneerden
 - Studenten
- betalen een verminderde bijdrage voor hun ABVV-lidmaatschap

Als je gezins- of werksituatie wijzigt, moet je ons hierover zo snel mogelijk informeren. Dit kan je in al onze kantoren. Zie www.abvvantwerpenkantoren.be en www.abvvmechelenkempenkantoren.be voor de adressen en openingsuren.

Je kan wijzigingen ook doorgeven aan onze diensten lidmaatschap:

- **regio Antwerpen:**
03 220 66 30, lidmaatschap.antwerpen@abvv.be
- **Mechelen + Kempen:**
015 29 90 66 en 014 40 03 11, ledenadministratie-mk@abvv.be

Teveel betaalde bijdragen, wegens niet tijdig inlichten van ABVV-regio Antwerpen, worden slechts terugbetaald met zes maanden terugwerkende kracht van het lopende dienstjaar. In de regio Mechelen+Kempen hangt de regeling terugbetaling teveel betaalde lidgelden af van de beroepscentrale waarbij je aangesloten bent.

Opgelet: Werklozen dienen een adreswijziging eerst persoonlijk te melden aan het plaatselijk VDAB-kantoor en dan aan het ABVV. Een wijziging in gezinstoestand moeten werklozen persoonlijk melden op hun ABVV-kantoor. Niet of niet correct aangeven van deze wijzigingen kan de werkloosheidsvergoeding in gevaar brengen.

Vakantieregeling ABVV-kantoren regio Antwerpen

Op maandag 2 april 2018 zijn alle ABVV-kantoren in de regio Antwerpen gesloten wegens een feestdag.

Vanaf dinsdag 3 april tot en met vrijdag 13 april 2018 geldt een vakantieregeling voor de kantoren van ABVV-regio Antwerpen. Zie www.abvvantwerpenkantoren.be voor een overzicht van al onze kantoren.



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

Dienstcentra: Antwerpen - Hoboken - Kapellen - Merksem - Deurne - Boom		
maandag	8.30u - 12.30u	16u - 18.30u
dinsdag	8.30u - 12.30u	
woensdag	8.30u - 12.30u	
donderdag	8.30u - 12.30u	
vrijdag	8.30u - 12u	

Kantoor Haven		
maandag	8u - 12u	12.30 - 16.30u
dinsdag	8u - 12u	12.30 - 16.30u
woensdag		12.30 - 16.30u
donderdag	8u - 12u	12.30 - 16.30u
vrijdag	8u - 12u	

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

Kantoor: Schoten		
maandag	8.30u - 12.30u	
woensdag	8.30u - 12.30u	
donderdag	8.30u - 12.30u	

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

Kantoor: Kontich		
maandag	8.30u - 12.30u	
woensdag	8.30u - 12.30u	
donderdag	8.30u - 12.30u	

- Van maandag 2 april tot en met vrijdag 13 april 2018 zijn de volgende ABVV-kantoren in de regio Antwerpen gesloten:

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



VACATURE

ABVV-REGIO ANTWERPEN ZOEKT VOOR ZIJN WERKLOOSHEIDSDIENST IN VERSCHILLENDE DIENSTCENTRA

6 dienstverleners (v/m)

Solliciteren doe je vóór 24 april 2018. Meer informatie over deze vacature vind je in de vacaturefiche op www.abvv-regio-antwerpen.be.

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

Starterjobs voor jongeren. Een duwtje in de rug ... maar voor wie?

ABVV
Brussel

Onder het misleidende voorwendsel mensen aan een job te helpen, besloot de federale regering jongeren een duwtje in de rug te geven met de 'starterjobs'. Dit komt neer op een frontale aanval op de lonen van jongeren en de herinvoering van loon-discriminatie op basis van leeftijd.

Na jaren van vakbondsstrijd werd deze discriminatie nochtans afgeschaft. Voor 2015 kon een werkgever namelijk jongeren van minder dan 21 jaar onder het (interprofessionele of sectorale) minimumloon aanwerven via een loondegressiviteit in functie van de leeftijd.

Met de starterjobs is deze discriminatie terug van weggeweest.

Vanaf 1 juli 2018 kan een werkgever jongeren van minder dan 21 aanwerven voor een eerste baan aan een brutosalarij dat lager is dan het (interprofessionele of sectorale) minimumloon. Het nettoloan (maandsalaris) van de jongeren blijft wel gelijk.

Maar waarom dan protesteren tegen een maatregel die niet raakt aan het nettoloan van de werknemers en hen toegang geeft tot de arbeidsmarkt? Zijn de starterjobs dan geen goed nieuws voor jongeren?

Voor ABVV-Brussel is de echte vraag die gesteld moet worden aan wie dit federale duwtje in de rug gegeven wordt. In elk geval niet aan de sociale zekerheid aangezien de sociale bijdragen op de lonen veel lager zijn, wat leidt tot een lagere bijdrage aan de begroting. Moeten we er nog aan herinneren dat de sociale bijdragen deel uitmaken van het loon van een werknemer?

Het is dat deel van het salaris waarmee de solidariteit wordt gegarandeerd en waarmee gepensioneerden, zieken of werklozen ondersteund worden.

Daarnaast bouwen de jongeren ook minder sociale rechten op. Met hun brutoloan onder het minimumloon dragen ze de gevolgen ervan mee ver na hun 21e verjaardag, aangezien ze minder sociale rechten opbouwen in geval ziekte, werkloosheid...

De slotsom is dat vooral de werkgevers echt voordeel hebben bij deze federale maatregel. Een werkgever die een jongere van 18 aanwerft met een starterjob kan hopen op een besparing van 18 procent op het effectief uitbetaalde loon.

Maar als met deze steun voor de werkgevers jongeren gemakkelijker kunnen ingeschakeld worden op de arbeidsmarkt, is dat dan geen winst over de hele lijn?

Volgens de federale overheid zou het verlagen van de lonen van jongeren hun aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt vergroten, wat zou leiden tot duizend extra banen. Deze cijfers moeten natuurlijk nog worden gecontroleerd, omdat de kans groot is het slechts een publiciteitsstunt is, iets waar de regering-Michel sterk in is. Er moet ook aan worden herinnerd dat dergelijke degressiviteit voor jongeren al eerder bestond, en net werd afgeschaft omdat dit helemaal niet goed werkte.

Wij zijn trouwens niet de enigen die deze loondiscriminatie op de korrel nemen. In augustus 2017 publiceerden de ILO en de OESO een gezamenlijke analyse over de

effecten van dergelijke mechanismen op de tewerkstelling van jongeren. Het oordeel is duidelijk: geen enkele reden rechtvaardigt het afschaffen (of verminderen) van minimumlonen omdat er geen positief effect is op de werkgelegenheid voor jongeren. De analyse toont zelfs een negatief effect op de lonen in het algemeen, omdat een werkgever nu sneller geneigd zal zijn om nieuwe vacatures enkel aan het (sectorale) minimumloon aan te bieden.

We mogen nooit vergeten dat het veralgemeende minimumloon in werkelijkheid een zeer doeltreffende hefboom is die de loonongelijkheid verkleint. En dat voldoende hoge lonen buitengewoon positieve effecten hebben op de economie en de consumptie van gezinnen en bedrijven.

Het is dan ook bijzonder betreurenswaardig dat de federale regering dit recept, dat in het verleden al mislukte, opnieuw wil inzetten om de werkgelegenheid voor jongeren te stimuleren. Bovendien zal deze maatregel duur uitvallen: de verlaging van de sociale bijdragen en de belastingbijdragen voor de "duizend extra jobs" moeten ergens worden gecompenseerd (lees: bij de belastingbetaler).

Kortom, de starterjobs zijn een geschenk voor werkgevers waarmee er neerwaartse druk wordt gezet op de lonen. Een extra duwtje in de rug, ja. Maar niet voor de jongeren. Wel voor de werkgevers (en op termijn opnieuw een rake klap voor de jeugd).

Jongeren ABVV Brussel (kobe.martens@abvv.be - catherine.opalinski@fgtb.be)



ABVV-partner in vrije tijd

't Cabaljon

Vrijdag 6 april

Alzheimer / Jong Dementie

"Opeens kon ik geen koffie meer zetten"

In zaal Lentedreef, Parkstraat 6, Houthalen-Oost om 19 uur. Professionele inzichten met psychologe Lore Thomas, ergotherapeut Anja Janssen, en persoonlijke getuigenissen. Inkom gratis. Voor meer info kan je terecht bij Myriam Bellio (0499 51 17 09), Guido Bulen (0497 21 60 43), Bibi Satory (0497 12 84 72) of Ilse Bens (0477 78 18 01).

Linx+ Tongeren

Vrijdag 6 tot 8 april

Expo 'Vrouwen in de Oorlog'

In 2018 herdenken we het einde van de Eerste Wereldoorlog, een historische gebeurtenis om lessen uit te trekken. Geschiedenis wordt vaak gebracht vanuit een mannenperspectief. Deze expo biedt een thematisch overzicht van de vele gebeurtenissen uit de woelige jaren 14-18 vanuit het standpunt van vrouwen. Tijdstippen waarop je de tentoonstelling kan bezoeken: vrijdag 6 april openingsreceptie van 19 tot 21.30 uur, zaterdag 7 april van 10 tot 18 uur, zondag 8 april van 10 tot 18 uur. Gratis inkom. De expo is te bezichtigen in zaal Volksontwikkeling, Jekerstraat 59, Tongeren.

Linx+ Genk

Zaterdag 21 april - Repair Café

Een aantal technici en deskundigen proberen kapotte spullen te herstellen en/of te recupereren. Dit is goed voor milieu en voor portefeuille. Je kan er terecht met kapotte elektro, fietsen, kleding, pc's

of horloges. Deze activiteit is gratis. Enkel vervangstukken en benodigde materialen moeten betaald worden. Het Repair Café vindt plaats in het Buurthuis van Sledderlo van 13 tot 17 uur.

Carpe Diem

Vrijdag 27 april

Aquafin

Dagelijks verbruikt de gemiddelde Vlaming zo'n 120 liter water. Bovendien is dat water na gebruik vervuild. Om de kwaliteit van onze waterlopen te bewaken, moet huishoudelijk afvalwater worden gezuiverd vooraleer het in een beek of rivier wordt geloosd. Tijdens onze rondleiding in Aquafin zien we hoe vuil water weer schoon wordt en staan we stil bij zuinig en verstandig watergebruik. Afspraak om 14 uur in de Rode Rokstraat 200, Kuringen. Einde voorzien om 16 uur. Inschrijven vóór vrijdag 6 april. De prijs bedraagt €2 per persoon.

ACOD

Dinsdag 22 mei

Veilig(er) op internet en sociale media

Uiteenzetting over internet en sociale media met uitleg over gebruik van smartphone en iPad, in het ACOD-gebouw, Koningin Astridlaan 45, Hasselt. Begin om 13.30 uur. Lesgever is Peter Martens (sector Lokale en Regionale Besturen). Inschrijven kan via limburg@acod.be of via 011 30 09 70.

→ Om je in te schrijven voor de maandelijkse nieuwsbrief van Linx+ stuur je een mailtje naar linx+.limburg@abvv.be.

ABVV
Limburg

Pierre Vrancken herkozen tot voorzitter ABVV-Limburg



Zaterdag 17 maart 2018 werd Pierre Vrancken herkozen tot provinciaal voorzitter van ABVV-Limburg op het congres in Thor Park in Genk.

'Code Rood' was de baseline van het congres, waar de krijtlijnen voor de toekomst werden uitgezet. "We hebben de komende jaren veel en belangrijk werk voor de boeg", aldus Pierre Vrancken. "Het ABVV moet meer dan ooit een tegenmacht vormen tegen de asociale krachten in Vlaanderen en vóór een solidaire samenleving."

Solidariteit is en blijft onze kernwaarde. Dat is in de eerste plaats waar het ABVV voor staat en vecht. Solidariteit is waar we onder deze rechtse hardvochtige regering meer dan ooit nood aan hebben.

Als herkozen voorzitter is Pierre bijzonder gemotiveerd en hoopt hij het verschil te maken in Limburg.

Sociale dumping treft iedereen



Sociale dumping: hoe werkt het?

Sociale dumping kan kort samengevat worden als volgt. Het is een systeem waarbij Europese werknemers tewerkgesteld worden in een ander Europees land dan hun land van herkomst om daar een opdracht uit te voeren. Ze voeren deze werken uit volgens de tewerkstellingsvoorwaarden (loonbarema's en bijdrage sociale zekerheid) die gelden in hun land van herkomst. Ze werken doorgaans voor minder gunstige lonen en kennen vaak een minder goede sociale bescherming.

ABVV voert strijd tegen sociale dumping om de (eigen en Europese) sociale zekerheid te behouden en te versterken!

Europa heeft, onder druk van de vakbonden, de strijd tegen sociale dumping aangepakt. Normaliter zou deze zomer een gedetacheerde werknemer hetzelfde loon moeten krijgen als onze eigen werknemers. Een aantal Oost-Europese landen stemde in het Europees parlement tegen deze intentie. Een werknemer uit een land met een grotere sociale zekerheid kost meer dan een werknemer uit een land waar de sociale zekerheid nog in z'n kinderschoenen staat. De bijdragen voor de sociale zekerheid

moeten immers binnen elk land zelf georganiseerd worden. Een aantal Europese lidstaten heeft dus nog wat huiswerk voor de boeg! Een sociaal en solidair Europa: dat is het doel van het ABVV.

Controle is meer dan nodig

Het grote probleem is de controle op de toepassing van de regels.

Een eerste controlepunt waar het ABVV aandacht voor wil betreft volgende vraag. 'Is er een einde gekomen aan dumpinglonen?' Vermoedelijk vermindert uw factuur als klant of consument niet, zelfs als er een aantal gedetacheerde werknemers bij u aan het werk zijn geweest. De verkoopprijs wordt immers vaak berekend op de Belgische loonnorm, de Europese werknemer krijgt het loon van het land van herkomst. En de extra winst gaat naar het bedrijf. Is er tijdelijk te weinig werk op een bepaalde werf dan worden de Belgische werknemers wellicht op economische werkloosheid gezet en kunnen de (veel) goedkopere buitenlandse werknemers verder werken. Klant en werknemer zijn beiden de dupe in dergelijk systeem, niet? Een echte schande en bovendien onwettelijk! Een ander controlepunt waarvoor het ABVV aandacht wil

betreft de sociale zekerheid. Wordt deze effectief betaald in het land van herkomst? En wordt de beperking in de tijd op het vlak van detachering (maximum 6 maanden) wel gerespecteerd?

Onze bevoegde staatssecretaris De Backer en zijn voorganger Tommelein kondigden de aanwerving van 100 extra inspecteurs aan. Wat blijkt? In de praktijk gaat dit enkel om vervangingen en blijft het aantal controleurs gelijk. Zoals in vele dossiers (o.a. het F-16 gevechtsvliegtuigendossier) strooit deze regering de burger ook weer zand in de ogen. Wie gelooft deze mensen nog?

Het ABVV heeft duidelijke standpunten.

Wij eisen:

- een effectieve aanwerving van extra controleurs voor de inspectiediensten;
- de opvoering van het aantal gerichte controles in plaats van controles die enkel maar bedoeld zijn om de administratieve cijferdoelstellingen te halen;
- meer samenwerking tussen en opvolging van de verschillende inspectiediensten;
- de effectieve uitvoering van de richtlijn om in geval van tijdelijke werkloosheid ook onderaannemers te controleren.

Om haar waardering te tonen voor het dagelijks werk van controleurs die dagelijks de strijd aangaan tegen sociale dumping, hield ABVV Oost-Vlaanderen een symbolische actie aan het Gentse RVA-kantoor.



Soepbedeling en informatiepamfletten voor internationale chauffeurs

Van Afghanistan tot Roeselare: het verhaal van Hamid



Op een koude winterdag trok ik naar Jonckheere subcontracting voor een gesprek met Hamid, een 25-jarige lasser. De delegees van ABVV-metaal hadden ons laten weten dat Hamid een indrukwekkend verhaal te vertellen had. Het werd een boeiende, maar ook emotionele ochtend. Wat blijft hangen is de positieve instelling van deze jonge doorzetter.

We zitten in het lokaaltje van de syndicale delegatie in Jonckheere subcontracting. Voor mij staat een jonge kerel in beschermkledij. Hamid groeide op in een kleine stad in Afghanistan. Hij spreekt vloeiend Nederlands, maar zegt met het West-Vlaams toch nog wat moeite te hebben. Onmiddellijk een gemeenschappelijk raakpunt, want ondanks dat ik mijn hele jeugd in Ruiselede doorbracht, is mijn West-Vlaamse tongval onbestaande.

Als ik Hamid vraag naar zijn verhaal, weet hij niet goed waar te beginnen. Hij zegt een leven vol verhalen te hebben. Toen hij tiener was in Afghanistan werd zijn vader vermoord. Hamid zegt dat neven van zijn vader hiervoor verantwoordelijk waren. Ze hadden het ook op hem gemunt. Dus lieten zijn moeder en hij alles achter en trokken naar Pakistan. Daar stopte het jammer genoeg niet. Op een nacht stonden er gewapende mannen voor de deur. Hamid moest opnieuw vluchten. Zijn moeder verkocht bijna al haar bezittingen, om Hamid goed op weg te kunnen zetten.

Dan begonnen de omzwervingen. Als veertienjarige jongen deed hij verschillende landen aan. Hij trok door Rusland, Oekraïne, Griekenland ... Hij verplaatste zich te voet, al liftend en zwom zelfs stukken. In Griekenland verbleef hij bijna een jaar. Dat was een moeilijke periode. Hij leefde op straat en in een kapotte boot op het strand. Uiteindelijk kon hij enkele maanden in een winkel werken, waar hij in de kelder mocht slapen.

In 2007 kwam Hamid aan in België. In Brussel vroeg de politie naar zijn paspoort en werd hij naar het ziekenhuis gebracht. Daar werd hij onderworpen aan verschillende tests en

bevestigden ze dat hij minderjarig was. Hij leerde in zes maanden Nederlands in de onthaalklassen voor anderstalige nieuwkomers en ging daarna naar een gewone school. Daar koos hij ervoor om te leren lassen.

Ik vraag Hamid welke moeilijkheden hij had in België. Ik vind het volwassen leven zelf niet altijd gemakkelijk, en kan me niet voorstellen dit alles als minderjarige alleen te moeten doen, zonder familie om op terug te vallen ... Hamid zegt dat het inderdaad niet gemakkelijk was. Tot 2013 had hij geen papieren. Hij verbleef twee jaar afwisselend bij verschillende vrienden, omdat hij geen woning kon betalen. Hij lag door stress en problemen een tijdje in het ziekenhuis. Hij was doodsbang om teruggestuurd te worden. In Afghanistan is er niets of niemand om naar terug te keren. Ook zijn moeder bezoeken in Pakistan was tot nu niet mogelijk.

Werk vinden was niet evident omwille van de papierwinkel. Hij werkte drie maanden in Duitsland, maar kon daar niet blijven. Uiteindelijk deed hij een interim bij Jonckheere en mocht hij als lasser blijven. Op het werk is hij omringd door West-Vlamingen en Franstaligen. Dit is niet altijd eenvoudig, omdat hij tot een jaar geleden in Antwerpen woonde en dus alleen het Antwerpse dialect kende. Hamid is erg tevreden over zijn werk. Door zijn werk kan hij een appartement huren.

Ik vraag Hamid waarom hij zich bij het ABVV aansloot? Hij vertelt dat toen hij net bij Jonckheere subcontracting werkte één van de delegees bij hem kwam en hem vroeg of hij gesyndiceerd was. Hij legde hem uit wat de voordelen zijn van ABVV-lidmaatschap, en vertelde dat het ABVV een heel sociale vakbond is en een centrale heeft die gespecialiseerd is in de metaalsector. Hamid sloot zich onmiddellijk aan. Hij vertelt dat de collega's van het ABVV altijd heel vriendelijk zijn tegen hem. Als er problemen zijn, kan hij bij hen terecht.

Hamid is maar 25, maar voelt zich ouder. Hij is ook altijd omringd door oudere personen. Hij zegt bijna altijd blij te zijn. Hij is vooral trots dat hij nooit van iemand hulp heeft gevraagd en er zelf is geraakt. Hij zegt sterk geworden te zijn door de vele problemen. Ook de aanwezige ABVV-delegees benadrukken dat er veel te leren valt van Hamid en zijn verhaal. Hamid toont elke dag te willen bijleren. Vluchtelingen als hij laten alles achter op zoek naar veiligheid. We moeten ons proberen inleven in hun situatie en deze mensen met respect behandelen.

Machteld Cornelis - Linx+ West-Vlaanderen



WERKLOOSHEID WIST JE DAT ...

Ik begin weer te werken: wat met de werkhervattingstoelage?

Verlies je je baan? Of kom je uit school en je vindt niet direct werk? Als je voldoet aan alle voorwaarden, dan heb je recht op een uitkering, totdat je (opnieuw) aan de slag kan.

Als je als oudere werkloze (55+) een nieuwe job vond, kon je (onder bepaalde voorwaarden) een werkhervattingstoelage aanvragen die tot 205,92 euro per maand bedroeg.

Op 15 maart schafte de rechtse Vlaamse regering die werkhervattingstoelage af. Als je als oudere werkloze nu begint

met een nieuwe job, krijg je geen werkhervattingstoelage meer.

Belangrijk: de werkhervattingstoelage blijft wél bestaan voor zij die ze nu al ontvangen, voor de duur die voorzien was (dat kan naargelang het soort werkhervattingstoelage van onbepaalde duur zijn, of voor een maximumperiode van drie jaar). Ook al moet je ieder jaar een verlenging aanvragen, je recht blijft geldig.

Ook belangrijk: als je al een werkhervattingstoelage ontvangt, kun je die enkel ontvangen voor de afgesproken duur en als er geen onderbreking in je tewerkstelling is (in je contract dus). Ook als je zonder onderbreking verandert van werkgever, verlies je je recht op werkhervattingstoelage.

Vragen, onduidelijkheden, ongerust? Informeer je bij de plaatselijke werkloosheidsdienst van het ABVV West-Vlaanderen. De openingsuren van al onze kantoren vind je op www.abvv-wvl.be.

■ **BESPARINGEN OP KAP VAN ZIEKE WERKNEMERS**

Lagere ziekte-uitkering voor wie gedeeltelijk het werk hervat

De meeste langdurig zieke werknemers die het werk gedeeltelijk hervatten, krijgen vanaf 1 april een lagere ziekte-uitkering. Dat besliste de regering-Michel.

Voorbeelden

Werknemer in arbeidsongeschiktheid (<1 jaar) met €1.500/maand voor een voltijdse baan: ziekte-uitkering gaat van €854 naar €630/maand: verlies van €224/maand.

Werknemer in arbeidsongeschiktheid (<1 jaar) met €3.000/maand voor een voltijdse baan: ziekte-uitkering gaat van €1.341 naar €1.260/maand: verlies van €81/maand.

Werknemer in arbeidsongeschiktheid (<1 jaar) met €4.500/maand voor een voltijdse baan: ziekte-uitkering gaat van €1.232 naar €1.526/maand: winst van €294/maand.

Gebaseerd op een werknemer die 18u/week mag werken, terwijl hij normaal gezien 36u/week presteert. Het loon wordt in dit geval door 2 gedeeltijdens de halftijdse werkhervatting.

De regering-Michel blijft besparen op de kwetsbaarste groepen in onze samenleving. Nu is het de beurt aan gedeeltelijk arbeidsongeschikten die geleidelijk aan het werk hervatten. Zij zien hun uitkering dalen.

De maatregel gaat in vanaf 1 april en treft de meerderheid van de langdurig zieke werknemers die geleidelijk aan het werk hervatten en gaat in tegen het unaniem advies van de sociale gesprekspartners (werkgevers- en werknemers-vertegenwoordigers). Gepensioneerden, werkzoekenden en zieken zijn overduidelijk de favoriete slachtoffers van deze regering.

Nieuwe berekeningswijze

Zo gaat het momenteel: als je aangepast werk hervat met de toelating van de adviserend geneesheer, dan wordt je basisuitkering vermindert met je beroepsinkomen (brutobedrag min de sociale bijdragen ten laste van de werknemer) tot een bepaald percentage vastgelegd per inkomensschijf.

Vanaf 1 april 2018 hangt de berekening van de uitkeringen hoofdzakelijk af van het volume toegelaten arbeid, waarbij het dagbedrag van de uitkering vermindert wordt in functie van de tewerkstellingsbreuk van de toegelaten arbeid. De teller van de breuk zijn het aantal te presteren uren in gedeeltelijke werkhervatting. De noemer van de tewerkstellingsbreuk stemt overeen met de toegelaten werkhervatting voltijds – na

akkoord van de adviserend geneesheer – met andere woorden met het gemiddeld aantal werkuren per week in die bepaalde job.

Als de tewerkstellingsbreuk van de toegelaten arbeid niet hoger is dan 20 procent, zal het dagbedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering niet verminderd worden. Als de tewerkstellingsbreuk van de toegelaten arbeid hoger is dan 20 procent, wordt de uitkering verlaagd met het deel van de tewerkstellingsbreuk van de toegelaten arbeid dat hoger is dan 20 procent.

• We leggen uit aan de hand van een voorbeeld.

Je hervat als zieke werknemer je werk a rato van 19 uur per week, oftewel halftijds aangezien je job normaal gezien 38 uur per week telt. Deze 50% (halftijds) ligt 30% hoger dan 20% van de tewerkstellingsbreuk (gepresteerde uren gedeeld door het aantal uren van de 'maatpersoon', zijnde 38 uur). Je uitkering wordt daarom met 30% verlaagd.

Pure besparingsmaatregel

De regering voert deze besparingsmaatregel in onder het voorwendsel dat het zieke werknemers ertoe zal aanzetten hun werk zo snel mogelijk te hervatten. De realiteit is echter helemaal anders.

Het valt nog te betwijfelen of deze maatregel een zieke werkelijk zal motiveren om sneller terug aan het werk te gaan, maar afgezien daarvan schilderen de ministers de

zieken en arbeidsongeschikten weer af als een bende profiteurs. Deze maatregel kadert in een louter budgettaire oefening: broeksriempolitiek voor wie het al moeilijk genoeg heeft.

Verschil tussen laag en hoog inkomen

De vakbonden hebben zich altijd verzet tegen deze aanpak. Deze maatregel is namelijk nefast voor zieke werknemers: het verlaagt de uitkering voor zieke werknemers die gedeeltelijk het werk hervatten, toelating krijgen om meer dan 1/5de te werken en die een laag of gemiddeld inkomen hebben. Zij met een hoog inkomen, daarentegen, worden er ten opzichte van de oude regelgeving wél beter van.

- Een werknemer met een maandloon van 1.500 euro voor een voltijdse baan, die toegelaten wordt om in arbeidsongeschiktheid (minder dan één jaar) het werk halftijds te hervatten, krijgt volgens de nieuwe regels maandelijks een ziekte-uitkering van 630 euro. In het oude systeem zou dat 854 euro zijn. Dit is een verlies van 224 euro per maand.
- Een andere werknemer, in dezelfde situatie maar met een maandloon van 4.500 euro voor een voltijdse job, ontvangt in het nieuw systeem een ziekte-uitkering van 1.526 euro per maand in plaats van 1.232 euro in het oude stelsel. Dit is maandelijks 294 euro méér.



Zieken opnieuw in de vuurlijn

De zoveelste aanval van de regering-Michel zal voelbaar zijn voor iedere zieke werknemer. De socialistische mutualiteit ontwikkelde een simulator waarmee iedereen kan berekenen hoeveel de uitkering bedraagt vóór en na de aanpassing.

Deze maatregel is sociaal onrechtvaardig en onaanvaardbaar. De regering neemt opnieuw zieken onder vuur (in dit geval gaat het over de mensen met een laag of gemiddeld inkomen die terugkeren naar een gedeeltelijke

beroepsactiviteit, ondanks een arbeidsongeschiktheid van 50% of meer).

Misschien gaat het globaal genomen, en zeker in vergelijking met de belastingfraudeurs en Panama-toeristen, om een bescheiden besparingsoperatie, maar de regering doet hiermee zieken of arbeidsongeschikten wel bijzonder veel pijn! Dit moet stoppen. Werknemers - en zieke werknemers in het bijzonder - hebben recht op sterke sociale bescherming in plaats van in armoede geduwd te worden.

→ Bereken zelf het verschil met de simulator van de socialistische mutualiteit op <http://tinyurl.com/simulator-socmut>

Waar kan je terecht voor hulp?

Wanneer je een vragenlijst van je ziekenfonds ontvangt:

- Neem dan contact op met de dienst 'adviserend-arts' of met de sociale dienst van je ziekenfonds.
- Neem ook contact op met de ABVV-delegee in je bedrijf. Hij kan je doorverwijzen indien nodig.
- Is er geen ABVV-delegee in je bedrijf? Neem dan contact op met (de juridische dienst van) je ABVV-vakcentrale. Contactgegevens vind je op www.abvv.be/vakcentrales.
- Neem tevens contact op met je huisarts/specialist.

Twijfel je over je eigen terugkeer naar je werk? Wil je vooraf nadenken over jouw mogelijkheden tot re-integratie? Wat je nog kan en wil?

- In Vlaanderen helpen de ABVV-loopbaanbegeleiders je verder. Via loopbaanbegeleiding kan je zelf een actieplan maken voor je re-integratie. Neem contact op met de ABVV loopbaanbegeleiders via www.abvvloopbaanbegeleiding.be of loopbaanbegeleiding@vlaamsabvv.be.
- Voor Brussel neem je contact op met de dienst diversiteit via www.abvvbrussel.be of diversiteit.brussel@abvv.be.

Heb je als delegee advies nodig over een re-integratieplan in jouw bedrijf? Neem dan contact op met je beroepssecretaris. In Vlaanderen helpen de ABVV-diversiteitsconsulenten je ook verder. Contact via www.abvvdiversiteit.be of diversiteit@vlaamsabvv.be. In Brussel neem je contact op met de dienst diversiteit via www.abvvbrussel.be of diversiteit.brussel@abvv.be.

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



VACATURES

FEDERAAL ABVV WERFT AAN:

- **2 deskundigen werkloosheidsreglementering (v/m)**
- **vormingsmedewerker werkloosheidsreglementering (v/m)**
- **2 IT-Analist Programmeurs (v/m)**
- **Java Developer (v/m)**

Alle informatie vind je op www.abvv.be/vacatures

■ LOOPBAANBEGELEIDING

Wat doen bij een burn-out?

Heb je zelf al een burn-out meegemaakt of ben je er bang voor? Je bent niet alleen. Het aantal mensen dat langer dan één jaar afwezig was op het werk met een burn-out verdubbelde bijna op vijf jaar tijd.

Verschil met stress

Een klein beetje stress is gezond. Maar als we veel stress ervaren gedurende een lange periode wordt het problematisch. Dan krijg je last van spierpijn, hoofdpijn, slapeloosheid, hartkloppingen, maagpijn enzovoort. Als je deze klachten te lang blijft negeren dan kan dit overgaan in chronische stress of zelfs een burn-out.

Definitie

Bij een burn-out ervaar je emotionele, mentale en fysieke uitputting als gevolg van een langdurige blootstelling aan stress. Meestal is er sprake van overbelasting op het werk, eventueel in combinatie met problemen in de privésfeer. Bepaalde stoffen in je hersenen worden niet meer voldoende aangemaakt waardoor je energie volledig op raakt.

Bij een burn-out raak je zo uitgeput dat je het gevoel hebt dat je de controle verliest. Als zelfbeschermingsreactie zal je lichaam blokkeren. Je kan niet meer positief denken en je hebt de neiging afstand te nemen van je werk of collega's.

Loopbaanbegeleiding

Denk je dat je een burn-out hebt? Ga in de eerste plaats langs bij je huisarts. Na de diagnose volgt een periode van rust en eventueel psychologische begeleiding. Daarna, op het moment dat je overweegt om terug te gaan werken, is het goed om eerst loopbaanbegeleiding te volgen. Tijdens de loopbaanbegeleiding ga je op zoek naar de oorzaken van je stress en mogelijke oplossingen. Je leert meer over je kwaliteiten en de werkomgeving die het best bij je passen. Op het einde ga je naar huis met een concreet actieplan zodat je zelf je loopbaan in handen kan nemen.

We werken met loopbaancheques die je onder bepaalde voorwaarden kan aankopen bij de VDAB. Elke cheque kost €40 en geeft recht op vier uur begeleiding. Als ABVV-lid krijg je de cheques volledig terugbetaald als je ze gebruikt bij ABVV Loopbaanbegeleiding.



■ MILIEU OP DE WERKVLOER

Wat is de milieu-impact van jouw bedrijf?

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



Integraal milieujarverslag en jaarverslag milieuoördinator

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

Stel vragen bij huidige aanpak

Op basis van de informatie uit het IMJV en het verslag van de milieuoördinator kan je, door gericht vragen te stellen, een goed zicht krijgen op de inspanningen van het bedrijf op milieuvlak. Laat daarom zeker de bespreking van beide verslagen op de agenda zetten van het CPBW en de OR. Heel wat bedrijven kie-

zen er overigens voor om ook de verplichte jaarlijkse toelichting rond het gevoerde milieubeleid in deze periode van het jaar te laten plaatsvinden.

Voorbereiding is cruciaal

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

Hulp nodig?

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

■ ONLANGS WERKLOOS GEWORDEN?

Het ABVV staat aan jouw kant!

Wil je meer informatie over wat je wel en niet mag doen als werkzoekende met een uitkering? Over wat RVA en VDAB van je verwachten? Hoe je dit best aanpakt en hoe het ABVV je hierbij kan helpen? Wil je sterker in je schoenen staan wanneer je solliciteert of op controle moet gaan bij RVA of VDAB? ABVV-werklozenwerking informeert je.

Een greep uit ons aanbod april-juni 2018:

- Infosessies**
- Werkloos wat nu?**
9/4, 9/5, 4/6 in Antwerpen, 16/4 in Roeselare of Hoe behoud ik mijn uitkering: vanaf 24/4 in meerdere steden in Oost-Vlaanderen
- Deeltijds werken, hoe zit dat?**
Vanaf 10/4 in meerdere steden in Oost-Vlaanderen, 21/5 Antwerpen, 25/5 Roeselare, 31/5 Hasselt, 7/6 Ieper, 18/6 Kortrijk
- Aan het werk met een arbeidsbeperking**
3 en 5/4 in Dendermonde, 3 en 6/4 Gent, 4/4 Aalst en Sint-Niklaas
- Werken met interim**
3/5 in Kortrijk, 19/4 en 12/6 Antwerpen, 3/4 Gent, 5/4 Dendermonde, 18/4 Aalst
- Met pensioen?**
Vanaf 9/5, in meerdere steden in Oost- en West-Vlaanderen, 23/5 Antwerpen
- Wat gebeurt er met mijn dop?**
9/4 in Brugge, 16/4 Menen, 17/4 Oostende

cursussen in West-Vlaanderen en Antwerpen. De nieuwe cursus start in Antwerpen op 23/4, in Roeselare 7/5.

Workshops

Hulp nodig bij het solliciteren? Volg een sollicitatietraining in Hasselt vanaf 16/4, workshops 'solliciteren' in Brugge op 22/5, Oostende 31/5, of 'ontdek je droomjob' in Antwerpen op 14,15,16/5 en workshops Kom op voor jezelf in Oostende op 3,4 en 5/4, in Kortrijk op 12,19 en 20/4.

Werklozencomités

Mee ijveren voor een beter werkloosheids- en werkgelegenheidsbeleid? Kom naar het werklozencomité in West-Vlaanderen, Antwerpen of Limburg. Laat je stem horen en discussieer mee over alles wat werklozen aangaat. En wanneer nodig voeren we actie!

Meer info

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

Snel ontdekken wanneer en waar je een info, vorming of cursus kan volgen? Zie www.vlaamsabvv.be/agenda

Computercursussen

VDAB verwacht dat je kan werken met een computer, zoals e-mails versturen, vacatures zoeken op internet. Kan je dat niet zo goed? Volg onze gratis computer-

■ OPLEIDING SYNDICAAL WERK

Start module 'Professionele Syndicale Werking'

Ontdek samen met René Geybels de syndicale werking in de onderneming. Hoe je syndicale strategieën voorstelt, hoe je je eigen rol in het overleg invult en nog veel meer. Dankzij de module 'professionele syndicale werking' vanaf maandag 16 april.

De modulaire opleiding 'syndicaal werk' is een aanvullende opleiding voor wie al syndicaal actief is: vakbondssecretarissen, ervaren ABVV-militanten en syndicale medewerkers. Alles over deze module en opleiding 'syndicaal werk' vind je op www.vlaamsabvv.be > Voor militanten > Vorming.

De Opleiding Syndicaal Werk is een samenwerking van het CVO COOVI met het Vlaams ABVV.

Contactbon ABVV-loopbaanbegeleiding

- Ja! Ik wil dat een ABVV loopbaanbegeleider mij vrijblijvend contacteert.
- Ja! Ik wil het Loopbaanwerkboek gratis thuis ontvangen en ga zelf aan de slag.
- Ja! Ik wil de folder 'ABVV loopbaanbegeleiding bij burn-out' gratis thuis ontvangen.

Voornaam en naam:.....
 Straat en nr.:
 Postcode en gemeente:
 Telefoon:.....
 E-mail:

Stuur deze contactbon naar ABVV-Loopbaanbegeleiding, Watteestraat 10, 1000 Brussel. Online contact opnemen kan via www.abvvlloopbaanbegeleiding.be of per e-mail naar loopbaanbegeleiding@vlaamsabvv.be.

Wil je nog sneller geholpen worden? Je kan ons ook rechtstreeks contacteren:

- ABVV-regio Antwerpen 03 220 66 41
- ABVV Oost-Vlaanderen 09 265 52 24
- ABVV West-Vlaanderen 0478 80 57 30
- ABVV Limburg 011 22 97 77
- algemeen nummer 02 289 01 33

■ LINX+

Koekelberg Anders Bekeken

28 april 2018

Dirk Lagast neemt ons mee op ontdekkingsstocht langs het mooie Elisabethpark, de kleine steegjes, verdwenen brouwerijen, chocolade- en koekjesfabrieken... Het industrieel verleden komt weer tot leven. We nemen ook even tijd voor cultuur want Koekelberg is de woonplaats van de beeldhouwers Simonis en Stepman en toneelschrijver Felix Vande Sande. Wist je trouwens dat Raymond Goethals als ketje op 'de plateau' zijn eerste balletjes trapte? Na de wandeling is Koekelberg veel meer dan enkel de Basiliek.

- Afspraak op 24 april aan metrostation Simonis.
- Wandeling start om 10.30 uur en eindigt om 13.30 uur.
- Tussendoor is er een pauze voor een drankje (zelf te betalen).
- 5 euro per persoon
- Inschrijven en meer info: www.linxplus.be, info@linxplus.be of 02 289 01 81



Werknemers verdienen eindelijk een loonsverhoging

Europa pikt weer aan met economische groei, na tien jaar economische stilstand. Helaas blijkt niet iedereen hiervan op dezelfde manier te profiteren. Werknemers in zes EU-landen, waaronder België, zagen hun koopkracht het laatste jaar zelfs dalen. Het is hoog tijd voor een koopkrachtverhoging die naam waardig, in ons land en in de rest van Europa.

■ Werknemers doen de bedrijven draaien. Ze betaalden een zware prijs voor de economische crisis. Het is meer dan hoog tijd dat zij een loonsverhoging krijgen.

Het Europees Vakbondsinstuut (ETUI) lanceerde vorige week de jaarlijkse studie *Benchmarking Working Europe* over sociaal-economische evoluties op het continent. Europese groei lijkt weer terug te zijn van weggeweest, maar daar houdt het goede nieuws al op.

Belangrijkste conclusies

Met 2,4 procent economische groei zit Europa op het gunstigste punt sinds 2010. Helaas is die groei verre van voldoende om een periode van bijna tien jaar aan stilstand goed te maken. De werkloosheid blijft hoog in veel EU-landen. Lonen stijgen onvoldoende, wat erop wijst dat de arbeidsmarkt zich nog lang niet hersteld heeft. De internationale context oogt dan weer bijzonder onzeker, met Amerika dat terugplooit op zichzelf en Groot-Brittannië dat uit de EU stapt. Bovendien lijkt het erop dat de verschillende regio's in Europa op sociaal-economisch vlak weer verder van elkaar wegrijven in plaats van te harmoniseren naar boven toe, met betere werkomstandigheden voor iedereen.

ZWARE BUIS VOOR DE REGERING-MICHEL

Om deze uitdagingen het hoofd te bieden en duurzaam te evolueren hamert het Europees Vakbondsinstuut op:

- meer koopkracht
- meer investeringen, met het oog op de toekomst en veel aandacht voor onderzoek en ontwikkeling
- minder ongelijkheid op de arbeidsmarkt
- een einde aan het proces van deregulering (minder regels en afspraken), dat ten koste gaat van werknemers- en consumentenbescherming.

Koopkracht

Sinds kort vindt het argument voor stijgende koopkracht ook bij de Europese elite steeds meer ingang. Eindelijk, zo zou je denken, want vakbonden en realistische economen pleiten hier al jaren voor. Mario Draghi, de Italiaanse voorzitter van de Europese Centrale Bank, zei dat "het argument voor stijgende lonen nu onbetwistbaar is."

ETUI stelt echter vast dat werknemers in negen EU-lidstaten in 2017 een lager reëel inkomen hadden dan in 2010. Dat wil zeggen dat ze in termen van koopkracht – hoeveel goederen en diensten mensen met hun inkomen kunnen bekostigen – erop achteruit gaan. Deze landen zijn Cyprus, Finland, Griekenland, Italië, Kroatië, Portugal, Spanje, het Verenigd Koninkrijk en ... België. In zes van die landen ging de koopkracht zelfs het laatste jaar omlaag. Hieronder ook weer... België.

Eigenlijk is dit een 'zware buis' voor het beleid van de regering-Michel, maar die volhardt in de neoliberale boosheid en doet rustig voort met haar broeksriempolitiek.

"Werknemers zien bitter weinig van de economische groei," zegt Rudy De Leeuw, voorzitter van het ABVV en van het Europees Vakverbond. "Het is tijd voor een echte loonsverhoging. Het is tijd dat de werknemers hun deel van de economische koek krijgen. Zij zorgen er immers voor dat bedrijven blijven draaien en dat er welvaart gecreëerd wordt. Hierin moet de vakbond een rol spelen, via constructief sociaal overleg."

Sociale vooruitgang voor iedereen

Het laatste decennium boekte Europa nog amper vooruitgang om verschillende regio's op sociaal vlak naar mekaar toe te doen groeien. Dat Oost-Europa steeds meer in de richting van West- en Noord-Europa zou opschuiven op vlak van werkomstandigheden bijvoorbeeld. Of dat Zuid-Europa naar een Noord-Europees niveau van overheidsinvesteringen evolueert. De economische crisis heeft ons opgezadeld met tien jaar sociale stilstand. De EU is nog ver af van de Europa 2020-doelstellingen, onder andere op vlak van tewerkstelling en sociaal beleid.

ETUI is bezorgd over de kwaliteit van jobs. "De situatie is verslechterd. Van convergentie tussen sociale groepen is vooral sprake als gevolg van een verslechtering van de omstandigheden van zij die vóór de crisis beter af waren. We evolueren naar meer precair werk en atypische contracten (onzekere jobs, deeltijdse en korte of tijdelijke contracten), en zien geen verbetering van de werkomstandigheden." Deeltijds werk steeg tussen 2008 en 2017 van 17,6 naar

19,5 procent. Dit betekent dat één op vijf werknemers in de EU niet voltijds werkt. Oorzaak hiervan is de zoektocht van werkgevers naar goedkopere en flexibelere arbeidskrachten, en niet zozeer een betere balans tussen werk en privéleven.

Hopelijk kan Europa na tien jaar sociale stilstand – en in sommige gevallen zelfs achteruitgang – weer aanknopen met sociale vooruitgang. Hiervoor is het hoog

tijd. De werknemers, die dagelijks de bedrijven doen draaien en voor winst zorgen, mogen niet langer in de kou blijven staan. Zij verdienen een aanzienlijke loonsverhoging. De verbetering van werkomstandigheden in Zuid- en Oost-Europa moet er vervolgens voor zorgen dat ons continent een sociaal continent wordt, waar geen plaats is voor wanpraktijken zoals sociale dumping (zie dossier pag. 8&9).

België en de rest van Europa: enkele opvallende bevindingen

- Na Oostenrijk en Griekenland, ziet België het aantal mannen in een deeltijdse baan het meest toenemen.
- Het aantal mensen dat medische zorgen uitstelt om financiële redenen, steeg in ons land met meer dan 100% tussen 2005 en 2015, net als in Luxemburg, Griekenland en Denemarken.
- In 2016 was België het enige land waar de koopkracht daalde. Zelfs het door crisis geteisterde Griekenland deed het beter. In 2017 wordt ons land vervoegd door Griekenland, Finland, Spanje, Italië en het Verenigd Koninkrijk.
- Ons land scoort dan wel weer goed op vlak van collectief onderhandelen. Daarvoor danken we de sterke vakbonden en de hoge syndicalisatiegraad bij werknemers.

Samen gaan we voor 14 euro per uur

Als ABVV scharen wij ons volop achter de eis voor meer koopkracht en formuleren we zelf ook voorstellen. Een waardig loon, dat betekent minstens 14 euro bruto per uur, of 2.300 euro per maand. Voor iedereen, ook voor jongeren onder de 21 jaar. De automatische loonindexering blijft voor ons heilig. Die zorgt ervoor dat we met ons loon morgen even veel goederen en diensten kunnen kopen als vandaag en onze koopkracht bewaard blijft.

Ten slotte roepen we de regering op om af te stappen van de strenge loonnormwet die de loonontwikkeling aan de ketting legt, en jou dus raakt in je portemonnee, en weer te gaan voor vrije loononderhandelingen. Want door de ontwikkeling van jouw koopkracht aan banden te leggen, remt de regering ook de potentiële economische groei af. Groei die nodig is voor duurzame jobs en een stabiele sociale zekerheid.

Een garantie op koopkracht en toegang tot degelijke en betaalbare openbare diensten zijn twee essentiële pijlers voor een rechtvaardige samenleving.

- Vertel je verhaal over koopkracht of de omstandigheden op je werkvloer op www.samenkanhetanders.be. Lees onze antwoorden en deel onze alternatieven.





STANDPUNT

Je kan beter, Marianne!

Vorige week kondigde Eurocommissaris Marianne Thyssen de oprichting aan van een sociale Europol. Deze Europese sociale inspectiedienst zou volgens haar het ontbrekende puzzelstuk worden in de strijd tegen sociale dumping. Van zo'n goed nieuws zou je als vakbondsmen een gat in de lucht springen, toch? Want die sociale Europol staat sinds ettelijke jaren hoog op ons syndicaal verlanglijstje. Goed gedaan, Marianne?

Papieren tijger zonder tanden

Tot je de teksten onder ogen krijgt en vaststelt dat we met een kluitje in het riet gestuurd worden. De *European Labour Authority* (ELA) zoals de dienst heet, blijkt weinig échte bevoegdheden te krijgen. Het instituut ziet zijn rol beperkt tot het coördineren van nationale inspectiediensten, het informeren van werkgevers over de regels...

Grootste pijnpunt is dat de ELA niet autonoom zal kunnen optreden. Een eigen onderzoek voeren in onwillige lidstaten, bijvoorbeeld na een vakbondsklacht, dat zit er niet in. Terwijl dat nu net de opdracht zou moeten zijn van de dienst. BTB-ABVV publiceerde verschillende zwartboeken over sociale dumping. Daarin staan tientallen namen en adressen van postbusfirma's in Slovakije.

Toen we Marianne Thyssen en haar collega Violeta Bulc hierover interpelleerden vroegen ze een onderzoek aan de Slovaakse inspectiediensten. Veel maanden later en na lang aandringen kregen we antwoord

dat die één (je leest het goed: één!) overtreding hadden vastgesteld. Welgeteld één transportvergunning werd ingetrokken, hoewel we tientallen concrete klachten hebben overgemaakt.

Net daar zou de ELA moeten kunnen optreden, waar onwillige lidstaten falen. Sterker nog, waar lidstaten bewust klachten negeren, daar zou de Europese inspectie moeten ingrijpen. Dit nieuwe orgaan krijgt die macht niet.

Nog gekker wordt het als we lezen dat ELA het vrij verkeer van diensten moet ondersteunen. Door bijvoorbeeld een 'bemiddelende rol' te spelen tussen lidstaten die onderlinge betwistingen hebben over arbeidswetgeving. Het lijkt erop dat Europa opnieuw een instituut in het leven roept om lidstaten, die de sociale bescherming proberen te verhogen, te beteugelen in hun mogelijkheid om dit te doen.

Detacheringsrichtlijn niet van toepassing voor transport

Begin deze maand kregen we ook al goed nieuws van Marianne. Er was immers een akkoord gevonden over de detachering. Dat gaat over buitenlandse werknemers die 'tijdelijk' in een andere lidstaat tewerkgesteld worden. We hebben het dan over de Poolse bouwvakker, de Tsjechische vleesnijder en de Roemeense chauffeur. De ietwat strengere regels zullen op basis van dat akkoord sneller ingevoerd worden dan eerst voorzien. Ook dit wordt voorgesteld als een reuzenstap vooruit in de strijd tegen sociale dumping. Toch blijft detachering

gedurende 18 maanden mogelijk, wat eigenlijk veel te lang is.

Echt raar is dat één van de meest kwetsbare sectoren wat dumping betreft niet gevat is door deze detacheringsregels. De transportsector wordt namelijk uitgesloten. Dit is bijzonder slecht nieuws.

Uit nadere analyse van de voorstellen blijkt ook dat het loon van de gedetacheerde werknemer wel gelijk zou zijn, maar dat wie gedetacheerd wordt naar bijvoorbeeld België toch onderworpen blijft aan de sociale zekerheid van zijn of haar land van herkomst.

Voor BTB is dit een absoluut breekpunt. In veel Europese landen zijn de bijdragen voor sociale zekerheid heel wat lager, waardoor de uiteindelijke loonkost van een gedetacheerde een stuk lager blijft. We staan met die kritiek ook niet alleen, zelfs de werkgevers uit de bouwsector zijn het daarmee eens.

Daarnaast missen gedetacheerde werknemers ook heel wat voordelen waarop Belgische werknemers wel recht hebben. De Poolse chauffeur die gedetacheerd wordt naar België, zal bijvoorbeeld geen recht hebben op de sectorale hospitalisatieverzekering en niet genieten van het pensioenfonds van de transportsector. De discriminatie blijft dus bestaan.

Meer nodig dan een goed-nieuws-show

Bij de Europese Commissie groeit blijkbaar het besef dat de burgers het stilaan beu zijn

om jobverlies en vermindering van sociale bescherming te slikken om de eenheidsmarkt de vrije loop te geven. Vrij verkeer van goederen en diensten is één zaak, Jan en Miet met de pet trekken het niet meer dat zij steeds de rekening betalen. De Europese Commissie had daarom ook de strijd tegen sociale dumping zelf op de Europese agenda gezet, gemotiveerd door de Brexit en het succes van anti-Europese, populistische partijen. Het besef groeit immers dat de Europese bevolking de neerwaartse spiraal gestopt wil zien.

Daarvoor zal méér nodig zijn dan mooie verklaringen in de pers, die achteraf slecht holle woorden blijken.

Je kan beter, Marianne!

Van ons krijg je geen goed rapport, Marianne Thyssen. We weten het: de collega-commissarissen werken niet echt mee en sommige lidstaten wringen zelfs openlijk tegen als je met voorstellen komt. Maar toch verwachten we méér en beter van jou. Want wie echt van Europa houdt, wil dat Europa verandert. Wie echt Europees denkt, wil een ander Europa. Een Europa dat sociale regels opstelt die even bindend en afdwingbaar zijn als, bijvoorbeeld, de begrotingsnormen.



Frank Moreels
Voorzitter BTB

Snelwegparking: onvoldoende, oncomfortabel en onveilig

BTB stelde voor de zevende keer op rij een nieuw zwartboek voor over de toestand van de parkings langs de Belgische snelwegen. Conclusie? Onvoldoende, oncomfortabel en onveilig. Dezelfde conclusie als in de zes voorgaande edities. De afgelopen jaren werd nauwelijks vooruitgang geboekt.

BTB-medewerkers bezochten de voorbije maanden alle snelwegparkings en noteerden hoeveel vrachtwagens er stonden. Het sanitair werd van naderbij bekeken en ook de prijzen in de shops ontsnapten niet aan onze arendsbliek.

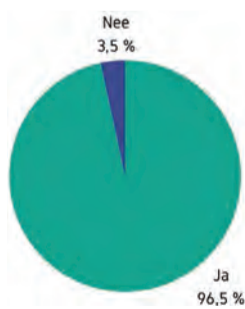
Meer dan 1.100 chauffeurs werkten mee

Vrachtwagenchauffeurs kregen het laatste woord. Zij ondervinden namelijk dagelijks de problemen aan den lijve. Maar liefst 1.163 chauffeurs vulden online onze vragenlijst in. Zo kregen we onschatbare informatie over de stand van zaken op de parkings.

Onvoldoende parkings

Er zijn nog steeds te weinig parkings voor vrachtwagens op onze snelwegen. Vooral 's avonds en in het weekend is het vaak zoeken naar een plaatsje. De gemiddelde bezettingsgraad in het weekend bedraagt maar liefst 146 procent. Te weinig plaatsen dus, waardoor vrachtwagens noodgedwongen op de in- en uitritten staan. Want iedere chauffeur moet zijn rij- en rusttijden respecteren.

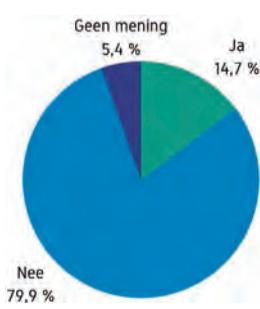
Werd u in België al geconfronteerd met een volle parking?



Oncomfortabel

Slapen in een vrachtwagen is op zich al niet comfortabel, zeker niet met de lawaaihinder van het voorbijrazend verkeer. Maar een minimum aan sanitair is nodig. Toch is aan heel wat parkings nog veel werk aan de winkel.

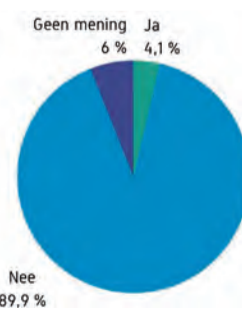
Bent u tevreden over de sanitaire installaties (wc's, douches) op de Belgische snelwegparkings?



Onveilig

De onveiligheid nam de voorbije jaren toe. De maatregelen van de overheid om de veiligheid te verhogen, werken vaak averechts. Parkings sluiten helpt niet. De werkgevers weigeren te betalen voor bewaakte parkings. Het inzetten van privé-bewakingsfirma's is een pleister op een houten been. De capaciteit van de federale wegpolitie moet uitgebreid worden, zodat er steeds onmiddellijk kan worden ingegrepen.

Zijn de Belgische snelwegparkings voldoende veilig?



Onerlijke concurrentie

De voorbije jaren zien we een enorme stijging van het aantal kleine vrachtwagens. Dit zijn voertuigen van minder dan 3,5 ton, waarvoor je geen C-rijbewijs nodig hebt. Iedereen met een rijbewijs B mag ermee rijden. Geen rij- en rusttijden, geen vakbekwaamheidsopleiding, geen kilometerheffing. Onerlijke concurrentie dus. Meestal zijn het vrachtwagentjes met een Poolse nummerplaat, met een Oekraïense chauffeur. Zij rijden soms tientallen uren aan een stuk, waarna ze op een parking staan te wachten tot hun baas belt met een volgende opdracht.



STANDPUNT

Wil iemand zijn verantwoordelijkheid nemen voor die zware beroepen?

Het brugpensioen is op sterven na dood. We merken het in onze bedrijven, in onze Fondsen voor Bestaanszekerheid die een aanvullende vergoeding uitkeren, het SWT wordt duidelijk een exclusiviteit. Er zijn niet alleen de leeftijds- en de loopbaanvoorwaarden die verstrengen, maar wie vandaag nog kan vertrekken, riskeert een hap uit zijn of haar pensioen met dank aan minister Bacquelaïne.

We moeten met zijn allen tot 67 en wie weet nog langer werken. Voor het ogenblik is er geen alternatief dat het mogelijk maakt om vroeger te stoppen. Erger nog, geen enkele beleidsverantwoordelijke getroost zich momenteel de moeite om een vooruitzicht uit te werken voor de arbeiders en arbeiders die met zicht op het einde van hun loopbaan, wat vroeger zouden willen stoppen, gewoon omdat het fysiek niet meer kan.

En dit alles terwijl een minister van Pensioenen wat aanmoddert met de zware beroepen in de openbare diensten. Politiek-strategisch moeten de werknemers in de openbare diensten het dringendst gesust worden, want de loopbaan van een ambtenaar is een gevoelig kiesthema.

Wij vakbonden hebben nochtans ons steentje bijgedragen in de discussie over de modaliteiten van het zwaar beroep. We stapten af van het principe dat elke metallo sowieso een zwaar beroep uitoefent. Wij waren bereid om op zoek te gaan naar een reeks objectieve parameters zoals bijvoorbeeld weer en wind, giftige dampen, lastige nachtploegen en stress. Stuk voor stuk reële arbeidsvoorwaarden voor een metallo. Met veel moeite raakten we het eens met de werkgevers over de vier kapstukken waaraan een zwaar beroep kan opgehangen worden, met name de belastende arbeidsomstandigheden, de organisatie van het werk, de veiligheidsrisico's en de mentale en emotionele belasting. De vakbonden kwamen met een voorstel van een objectieve meting omtrent deze vier factoren, maar de werkgevers

gaven hun negatieve duim. De regering zou dit zoals gewoonlijk wel oplossen in hun voordeel en de vakbonden zouden in één adem als niet-constructieve partners afgeschilderd worden.

En zo geschiedde, in handen van deze regering werd de discussie over de zware beroepen plots omgedoopt tot een budgettaire kwestie. "Met een zwaar beroep wat vroeger stoppen, dat kan nog net, maar niet te vroeg en zeker niet met een hoger pensioen." Aangezien een kleine taart niet in vier grote stukken verdeeld kan worden, vrezden wij het ergste voor de metallo's en bij uitbreiding voor alle werknemers in de industrie. Onze pensioenen behoren al tot de laagste van Europa en dat zwaar beroep kan er duidelijk niet meer af.

Opvallende afwezigheid in deze discussie is Agoria, de grootste werkgeversfederatie in de metaalnijverheid. Zij wegen noch op de discussie onder de sociale partners, noch op de immobiliteit van minister Bacquelaïne. Nochtans kennen wij hen doorheen de jaren, tijdens de onderhandelingen en op andere momenten, als de fervente verdedigers van het statuut van de 'metallo'. Zo hebben zij destijds, zelfs vóór enig wetgevend initiatief, groot ingezet op ons sectoraal aanvullend pensioen. Ik vraag mij af of zij vandaag nog kunnen en willen wegen op het debat van het zwaar beroep?

Dit is meteen een oproep aan zij die het horen willen: het geduld van onze delegees, onze militanten en onze leden raakt op. Zij en hun collega's mogen niet meer met brugpensioen en er is geen enkel alternatief in het vooruitzicht. Reken maar dat zij deze boosheid aan hun jongere collega's zullen overbrengen.



Georges De Batselier
Voorzitter ABVV-Metaal

IJzersterk prachtwerk over de Vlaamse metaal

De geschiedenis van de Vlaamse metaalindustrie kan in één woord omschreven worden als ... IJzersterk. Vandaar de titel van het gloednieuwe geschiedenisboek dat Luc Peiren van AMSAB-ISG schreef in opdracht van ABVV-Metaal. Hij dompelde zich een jaar lang onder in de geschiedenis van de metaalnijverheid en de opkomst van de vakbonden in Vlaanderen. Het resultaat is een lijvige en luxueuze hardcover van 350 bladzijden met een compleet overzicht van de metaalgeschiedenis en met indrukwekkend beeldmateriaal.



Prof. dr. Gita Deneckere, die werkt als hoogleraar sociale geschiedenis aan de Universiteit Gent, las IJzersterk en had erover te vertellen: "Het boek leest makkelijk, is heel herkenbaar voor wie in de sector werkt en is doorspekt met prachtig en origineel beeldmateriaal dat nooit eerder werd gepubliceerd. Dit werk brengt mooi in beeld dat mensen de geschiedenis maken."

→ Geïnteresseerd in IJzersterk? Je kunt het kopen via ABVV-Metaal. Meer info op www.abvvmetaal.be of via info@abvvmetaal.be.

OOST-EUROPESE ONDERAANNEMING OP LASBEDRIJF ROB BILFINGER

"Europese wetgeving rond detachering is een grote ramp"

Op lasbedrijf ROB Bilfinger wordt massaal gebruikgemaakt van onderaanneming. Het is er een voortdurend komen en gaan van Franse, Hongaarse en Tsjechische arbeiders. Terwijl er vroeger enkel in piekperiodes een beroep werd gedaan op onderaanneming, is dat vandaag het hele jaar door het geval. Vanuit het eenzijdige winstperspectief van de werkgever is dat logisch: een Oost-Europese lasser of pijpfitter is zeven keer goedkoper dan zijn Belgische collega. De Europese wetgeving – met haar vrije verkeer van personen, goederen en diensten – maakt dergelijke constructies perfect mogelijk. Er is niets onwettigs aan. "Dat is nu net het probleem", zegt onze hoofdafgevaardigde Peter Vleeschouwer. "De Europese detacheringswetgeving is een grote ramp en dient enkel de belangen van het kapitaal. Als vakbond hebben wij geen poot om op te staan." Een gesprek over sociale uitbuiting, een rechts-liberaal Europees beleid en de moeilijke strijd van onze delegees op de werkvloer.

Op vrijdag 23 maart organiseerden de vakbonden een actiedag tegen sociale dumping. Worden jullie daar op het bedrijf mee geconfronteerd?

"Bij ons is het in de eerste plaats een verhaal van onderaanneming. Het begon jaren geleden met een paar arbeiders die hier via dat systeem kwamen werken. De redenering van de werkgever was: we moeten wel. De klanten zetten ons onder druk om goedkoper te zijn. En ook onze concurrenten doen het. Als vakbond kun je je daar dan categoriek tegen verzetten, maar dan weet je dat het moeilijk wordt om als bedrijf te overleven."

Aanvankelijk werd vooral gebruikgemaakt van onderaanneming om pieken in het werkvolume op te vangen?

"Ja, in de winter is het koud en slecht weer. Dan is het vrij rustig. Maar vanaf maart wordt het heel druk. Om die pieken op te vangen, wordt gebruikgemaakt van onderaanneming. Alleen stellen we vast dat die pieken vandaag blijkbaar het ganse jaar door duren. Op jaarbasis werken hier nu gemiddeld zo'n 150 arbeiders via detachering. Onderaanneming is een structureel gegeven geworden, terwijl het vroeger occasioneel was."

Maar onderaanneming is natuurlijk nog geen sociale uitbuiting.

"Die Oost-Europese arbeiders verdienen hier veel meer dan in hun thuisland. Maar toch noem ik het moderne slavernij. Veel mensen doen het uit bittere noodzaak, ze kunnen niet weigeren. Tijdens de burgeroorlog in Bosnië en Servië, kwamen hier vluchtelingen werken via onderaanneming. We hebben toen schrijnende toestanden meegemaakt. Mensen die hun papieren moesten afgeven aan koppelbazen. En nu heeft Europa het wel heel gemakkelijk gemaakt voor het kapitaal om over goedkope arbeid te beschikken. Alles kan en alles mag, er zijn veel te weinig regels. Een typisch gevolg van een rechts, liberaal Europees beleid."

Hoeveel goedkoper zijn de Oost-Europeanen eigenlijk?

"In het kader van de Europese ondernemingsraad hebben wij die berekening ooit

eens gemaakt. Een Hongaarse arbeider kost 2,5 euro per uur en een Belgische 18 euro. Wij zijn dus zeven keer duurder! Dat is het grote probleem. Oneerlijke concurrentie die enkel de belangen van het kapitaal dient. Voor hen moet arbeid zo goedkoop mogelijk. De Hongaren werken ook veel langere dagen. Die blijven 's avonds gewoon doorwerken. Ze zijn hier toch."

Zorgt dat voor problemen op de werkvloer?

"Het is hier een voortdurend komen en gaan van buitenlandse arbeiders. Dat veroorzaakt soms spanningen. Er is geen groepsgevoel meer, geen bedrijfsfierheid. De vaste werknemers voelen zich ook niet meer gerespecteerd. Ze hebben het gevoel dat ze te duur zijn, en makkelijk vervangbaar. Vroeger werd alle 'prefab' – de voorbereiding, buisstukken maken... – hier gedaan. Maar dat is nu ook allemaal verhuisd naar Tsjechië. Terwijl 'prefab' het ideale middel is om de stiel te leren. Maar dat werk gaat allemaal weg. Het is dus moeilijker om onze mensen op een bepaald niveau te krijgen. Ze schakelen ons alleen nog in voor de complexere taken en als er weinig tijd is, als het snel moet gaan."

Hoe zit het met de veiligheid? En de taalbarrières?

"Die mensen spreken geen Nederlands en ook geen Frans, Duits of Engels. Naar veiligheid toe zorgt dat voor problemen. Ook instructies geven is niet evident. Je kunt ze niets uitleggen want ze verstaan je niet. Voor ons zijn de veiligheidsvoorschriften terecht heel streng, maar voor onze buitenlandse collega's gelden vaak andere standaarden."

Hoe ga je daar als vakbond mee om?

"Als vakbond zijn we daar dagelijks mee bezig. Maar het is moeilijk om een juist evenwicht te vinden. Gaan we er te hard tegen in? Brengen we onze concurrentiepositie niet in gevaar? Als bedrijf, als sector of als land kun je dat probleem niet oplossen. De oplossing ligt in Europa. Maar als ik zie wie daar vandaag aan de macht is ... Ik heb er niet veel vertrouwen in."

Als delegee sta je soms machteloos?

"We hebben als vakbond te weinig wettelijke middelen en mogelijkheden om daarrond te werken. Vergeet ook niet: strikt juridisch hebben wij niets te zeggen over die arbeiders, want ze werken voor een ander bedrijf. Er is nood aan betere wetgeving, die het gebruik van onderaanneming sterk beperkt, zodat ze effectief enkel gebruikt wordt om pieken op te vangen. En niet om gans het jaar door over goedkope arbeid te beschikken."

Tot slot: hoe is de relatie op de vloer met de Oost-Europese collega's?

"Niemand van ons heeft iets tegen deze mensen. Dat zijn onze vijanden niet, maar onze lotgenoten. Wij werken samen en wij lachen samen. Maar zij worden misbruikt door het kapitaal. Dat ligt moeilijk."

Peter, heel erg bedankt om dit verhaal met ons te delen.

■ DETACHERING

Dringend nood aan nieuwe regels

Buitenlandse firma's mogen werknemers in ons land opdrachten laten uitvoeren. Helaas is dit systeem van detachering bijzonder gevoelig aan misbruik. De regels moeten herzien worden.

De detachering van de werknemers werd in 1996 ingevoerd via een Europese richtlijn. Via dit mechanisme kan een werkgever tijdelijk en voor een strikt omliggende opdracht één van zijn werknemers uitzenden om een opdracht uit te voeren in een andere lidstaat dan de lidstaat van herkomst. Een Pools metselwerkbedrijf kan bijvoorbeeld één of meer van zijn werknemers voor een opdracht van zes maanden naar een Belgische werf sturen.

GELIJK LOON VOOR GELIJK WERK ÉN GELIJKE SPELREGELS

Tijdens deze opdracht zijn de regels duidelijk. De gedetacheerde werknemer moet het sectoraal minimumloon ontvangen op het Belgisch niveau én de Belgische wetgeving inzake arbeidsvoorwaarden moet nageleefd worden (werkrooster, regels over veiligheid en gezondheid op het werk of huisvesting, enzovoort).

Verschillen

Het loon mag bepaalde premies niet bevatten. Alleen al door dit element is er een verschil met de andere werknemers. De sociale bijdragen worden bovendien niet berekend, noch ontvangen naar Belgisch recht. De bijdragen worden berekend tegen het tarief van het land van herkomst op basis van een deel van het loon dat bepaald wordt in dat land. En dat kan grote verschillen maken. De sociale bijdragen in Roemenië bedragen bijv. 31,5 procent, tegen 51,7 procent in Frankrijk. Als de bijdragen geïnd worden op een heel laag loon, dan is de concurrentie nog groter.

En dan zijn er de misbruiken: sommige bedrijven betalen hun werknemers volgens het loon dat in het gastland van toepassing is maar als die terugkeren, trekken zij een groot deel van hun loon af als verplaatsingskosten en kosten voor logies. Werknemers aangeworven op basis van een contract van 35 uur kunnen tot 60 uur per week presteren. Wat verplaatsings- en huisvestingsvoorwaarden betreft, die kunnen naargelang de werkgever fors variëren.

Sociale dumping via detachering

De arbeidsvoorwaarden en de sociale minima verschillen sterk binnen de Europese Unie. Zo is er een enorm verschil tussen het laagste minimumloon van €235 bruto in Bulgarije en het hoogste van €1.998 bruto in Luxemburg. In België is het minimumloon €1.562 bruto per maand.

Door gebruik te maken van de gaten in de Europese regelgeving en van de verschillen tussen de nationale wetgevingen van de lidstaten maken veel werkgevers gebruik en misbruik van detachering om de loonkosten te beperken of om aanbestedingen gegund te krijgen door de gedetacheerde werknemers uit te buiten. Soms in alle wettelijkheid, soms niet. Er wordt dan gewerkt met frauduleuze constructies die door het gebrek aan Europees inspectiesysteem niet ontdekt worden. Het aantal detacheringen in de EU steeg tussen 2010 en 2016 met 69 procent.

Sociale dumping is een echt 'business model' geworden. Een model dat tot stand komt via een frauduleus gebruik van detachering

en dat op menselijk, economisch en sociaal vlak nefaste en onaanvaardbare gevolgen kent. Niemand heeft baat bij dergelijke praktijken.

Alleen verliezers

Eenzijds worden gedetacheerde werknemers gewoonweg uitgebuit: een onmenselijk werkritme (12 à 13 uur per dag), minimumlonen die afgeroomd worden door allerlei afhoudingen op het loon of een aftrek voor verplaatsingskosten, enzovoort. Anderzijds worden Belgische werknemers onrechtmatig in economische werkloosheid geduwd of ontslagen, en worden ze vervangen door gedetacheerde werknemers.

Globaal gezien zijn de gevolgen rampzalig:

- lagere inkomsten voor onze sociale zekerheid (omdat sociale bijdragen worden betaald in het land van herkomst);
- hogere uitgaven voor onze sociale zekerheid (omdat Belgische werknemers buiten spel worden gezet door de concurrentie en in de werkloosheid terechtkomen);
- afbraak en het in vraagstellen van de arbeidsvoorwaarden en het loon van Belgische werknemers (om 'competitief' te zijn).

Druk opgevoerd

Sommige Europese landen voeren druk uit

op de Europese Commissie om de detacheringsrichtlijn te herzien. In 2016 stelde euro-commissaris Marianne Thyssen voor om de detacheringsrichtlijn te wijzigen, als antwoord op klachten van de lidstaten. Ze stootte echter op het verzet van elf lidstaten, hoofdzakelijk uit het voormalig Oostblok.

Na een jaar drukke onderhandelingen kwamen het Europees Parlement, de Raad en de Commissie tot een consensus over de contouren van een mogelijke herziening. De tekst moet echter nog door alle partijen goedgekeurd worden (ook lidstaten die tegen zijn).

Dit 'mogelijk' akkoord bevat een aantal **positieve punten**:

- Het principe van gelijk loon voor gelijk werk;
- De mogelijkheid voor lidstaten om ervoor te zorgen dat alle cao's of afspraken over loon- en arbeidsvoorwaarden nageleefd worden (en niet enkel de algemeen verbindend verklaarde cao's);
- Precisering m.b.t. de kosten voor huisvesting en verplaatsingskosten;
- Bepalingen als antwoord op de misbruiken in de uitzendsector;
- Bepalingen m.b.t. de frauduleuze detachering waardoor de werkgever verplicht zou zijn de werknemer te vergoeden alsof hij het voorwerp van een echte detachering had uitgemaakt.

Maar er zijn ook **negatieve punten**.

- De duur van detachering zou naar 12 + 6 maanden gaan (dit komt neer op een vermindering met slechts 6 maanden, want nu is het 12 + 12)
- Er wordt met geen woord gerept over onderaanneming.
- De transportsector, één van de meest kwetsbare en meest getroffen sectoren, zou niet gevat zijn door deze detacheringsregels. Dat is echt slecht nieuws.

Eisen van het ABVV

Om tegemoet te komen aan die negatieve punten vraagt het ABVV

- De beperking van de detachering tot maximum 6 maanden.
- Het verbod om inhoudingen door te voeren op het loon van de gedetacheerde werknemers die terugkomen naar het land van herkomst.
- De hoofdelijke aansprakelijkheid voor alle onderaannemers (ook geldig voor het verleden).



Naar efficiënte inspecties op nationaal én Europees niveau

Alles begint met duidelijke, eerlijke en bindende regels. Bovendien moet je die afdwingen. Dat doe je met sterke inspectiediensten.

Om de arbeidsvoorwaarden te verzekeren, om te strijden tegen fraude en sociale dumping heb je sterke en efficiënte inspectiediensten nodig. Op Belgisch én op Europees niveau.

Eind 2016 kondigde de regering een hervorming aan van de sociale inspectiediensten om "sociale fraude en sociale dumping efficiënter te bestrijden." Het doel? De inspectie versterken door "minder versnippering van de controles op het terrein" en "betere interne processen" die tot minder uitgaven (-40 miljoen euro) moesten

leiden. Het resultaat? Elk jaar zijn er minder controles op het terrein.

Tegelijkertijd kondigde de regering meermaals de aanwerving aan van 100 extra inspecteurs, die specifiek zouden ingezet worden tegen sociale dumping. Op het terrein is er weinig veranderd. Recente aanwervingen kunnen amper de pensioneringen opvangen.

Fraudeurs streng bestraffen

Op Europees niveau vragen we al jaren om een slagkrachtig Europees agentschap voor

sociale inspectie op te richten. Dat moet de samenwerking tussen de inspectiediensten van de lidstaten doeltreffender maken en fraudeurs vervolgen. Na jaren krijgen we nu eindelijk gehoor. De Commissie kondigde de oprichting aan van de Europese Arbeidsautoriteit.

Om sociale dumping echt tegen te gaan, eist het ABVV dat deze Europese Arbeidsautoriteit geen nieuwe lege doos wordt, maar een echte transnationale inspectiedienst, met de nodige middelen en personeel.

Eisen van het ABVV

Op nationaal niveau

De inspectiediensten moeten over voldoende

de menselijke, materiële en financiële middelen beschikken (aanwerving van 100 extra inspecteurs voor de bestrijding van sociale dumping) en afdoende, afschrikkende en onmiddellijke sancties toepassen tegen frauduleuze ondernemingen.

Op Europees niveau

Een overkoepelende databank om de bestaande nationale databanken van in de lidstaten met elkaar te verbinden. Nazicht opdat de regularisaties die door een lidstaat aan een onderneming worden gevraagd, wel degelijk worden nageleefd in het land van herkomst van die onderneming.

■ SOCIALE BIJDRAGEN

Gelijk werk, gelijk 'uitgesteld' loon

Sociale bijdragen maken deel uit van je loon. Worden die niet betaald, of elders betaald, dan verlies je eigenlijk een stuk uitgesteld loon. Gelijke sociale bijdragen voor alle werknemers in een land zijn cruciaal in de strijd tegen sociale dumping.

Een deel van het brutoloon wordt afgehouden en in de sociale zekerheid gebracht. Dit zijn de sociale bijdragen of RSZ-inhoudingen. Dit is eigenlijk 'uitgesteld loon' dat dient als sociale bescherming wanneer je een tegenslag hebt (ongeval, ziekte).

Normaal worden sociale bijdragen bepaald door het land van tewerkstelling. Maar er zijn uitzonderingen. Zo worden de sociale bijdragen bij detachering of bij een combinatie van verschillende opdrachten in meerdere landen, bepaald door het thuisland van de werknemer en worden die daar ook betaald.

Aangezien de percentages en berekeningsmethodes voor sociale bijdragen (van werknemer en werkgever) enorm verschillen tussen de Europese landen, ontstaat er concurrentie tussen de werknemers (ook al is er loongelijkheid met het land van detachering).

Naast de concurrentie wat betreft sociale bescherming voor werknemers, is er ook het probleem dat bepaalde ondernemingen gebruik en misbruik maken van een gebrek aan afstemming tussen de Europese en de nationale regelgeving, om gedetacheerde werknemers uit te buiten.

Enkele voorbeelden van fraude

- Oprichting van postbusbedrijven in landen met lagere sociale bijdragen.
- Het gebruik van verschillende mechanismen om de sociale bijdragen van werknemers te verminderen (carrousel van detachering en pluriactiviteit).
- Valse verklaringen over het statuut van werknemers.

Uiteindelijk verliest iedereen

De gedetacheerde werknemers verliezen aan sociale bescherming: minder pensioen dan verwacht, ontoereikende dekking bij ongeval ... Werknemers in het ontvangende land dreigen hun baan te verliezen en lijden onder de besparingen in de sociale zekerheid. Werknemers in het algemeen zien hun arbeidsvoorwaarden achteruit gaan onder druk van de concurrentie.

■ OPENBARE AANBESTEDINGEN

Overheden moeten goede voorbeeld geven

Overheidsmiddelen mogen niet gebruikt worden om malafide werkgevers en bedrijven te financieren. Overheden van alle niveaus moeten het goede voorbeeld geven.

De overheid heeft een grote verantwoordelijkheid om respect voor mens en milieu af te dwingen door middel van een krachtig openbaar aanbestedingsbeleid. Uurlonen die lager liggen dan het sectorale minimum? Geen kans dat dit bedrijf een overheidsopdracht binnenrijft. Geen respect voor geldende milieunormen? Helaas, de offerte wordt geschrapt uit de mededinging.

Dit zou de logica zelf moeten zijn. Helaas wordt hier nog al te weinig rekening mee gehouden bij het opstellen van overheidsopdrachten. Eenvoudige richtlijnen kunnen dit vermijden.

Laagste prijs

Voor het bouwen van nieuwe scholen, voor de levering van materiaal aan gemeentes, voor de schoonmaak van overheidsgebouwen of het snoeien van groen in de openbare ruimte, moet een overheidsopdracht worden uitgeschreven. Dit soort openbare aanbestedingen maken bijna vijftien procent uit van het bruto binnenlands product. Veel geld, en dat moet dus goed aangepakt worden.

Helaas zien we dat overheidsopdrachten gaan naar ondernemingen die de laagste prijs bieden. Deze wedloop om ter goedkoopst, leidt tot sociale dumping omdat met andere factoren – zoals milieu en werkomstandigheden – geen rekening wordt gehouden.

De bouwsector erkent de problematiek. "Door enkel oog te hebben voor de prijs zet men de winstmarges onder druk", zo lezen we in De Morgen. "Het risico is groot dat de kwaliteit daarbij inschiet. Bovendien zullen aannemers ook sneller naar buitenlandse werkkrachten grijpen, wat sociale dumping in de hand werkt."

Regelgeving

De regels omtrent overheidsopdrachten werden in 2014 herzien. De Europese Unie nam nieuwe richtlijnen aan opdat bij overheidsopdrachten sociale rechten, milieurechten en ethische regels nageleefd worden. Op Belgisch niveau werd na maanden onderhandelen en dankzij syndicale mobilisatie, de wetgeving volledig herzien.

Enkele voorbeelden:

- verbod op onderaanneming voor de hele opdracht, bijvoorbeeld de bouw van een school mag niet in zijn geheel in onderaanneming worden uitgevoerd, wel gedeeltelijk
- beperking van de onderaannemingsketen tot twee niveaus
- zwaardere sancties in geval van inbreuken

Er moeten maatregelen genomen worden om te garanderen dat geen enkele overheidsopdracht nog frauduleuze praktijken kan financieren. Wij vragen ook om via overleg toezichts- en controle instanties op te richten die de uitbuiting van werknemers kunnen opsporen.

Voorstellen

- Ken geen opdrachten toe louter op basis van de prijs, want hierdoor worden opdrachten vaak toegekend aan ondernemingen die aan sociale dumping doen.
- Voer de strijd op tegen abnormaal lage prijzen om frauduleuze ondernemingen op te sporen en te sanctioneren.
- Richt een federaal observatorium op voor overheidsopdrachten.
- Verplicht sociale, ethische of milieuclausules voor overheidsopdrachten van een aanzienlijk bedrag en gevoelig voor sociale dumping.
- Keur labels van 'dumpingvrije ondernemingen' goed waardoor frauduleuze ondernemingen worden uitgesloten en controles verstrengd worden.
- Stel een zwarte lijst op van frauduleuze ondernemingen.

ALTERNATIEF VAN HET ABVV

Voor het ABVV moeten alle werknemers kunnen genieten van sociale bescherming. Het systeem dat werd vastgelegd door de Europese verordeningen mondt uit in oneerlijke concurrentie en in situaties van onaanvaardbare, onhoudbare sociale dumping. Het is tijd voor een ander, sociaal rechtvaardiger systeem.

Wij zijn van mening dat sociale bijdragen van gedetacheerde werknemers in België berekend moeten worden op basis van hun volledig loon en dit volgens de tarieven die gelden in België. De sociale bijdragen moeten geïnd worden in het ontvangende land en vandaaruit doorstromen naar het land van oorsprong.

Dit alternatieve mechanisme laat toe om eerlijke concurrentie te waarborgen, direct te controleren of het om een daadwerkelijke detachering gaat, de sociale bescherming voor gedetacheerde werknemers te verhogen en de inkomsten van de sociale zekerheid van het land van oorsprong te verhogen.

Het ABVV eist ook dat de 'postbusbedrijven', bedrijven met enkel een postadres om de regels te omzeilen, bestreden worden. De activiteiten van het bedrijf moeten gecontroleerd worden vóór de detachering.

Charter tegen sociale dumping

Belgische gemeenten kunnen zorgen dat (bouw)opdrachten vanuit de stedelijke overheid clausules bevatten die sociale dumping uitsluiten. Ze kunnen een gedragscode aannemen waarbij ze niet gewoon voor de laagste kostprijs gaan, maar ook met andere, socialere en rechtvaardigere criteria rekening houden. Ze kunnen afspreken dat abnormaal lage offertes sowieso afgewezen worden en dat er enkel gewerkt wordt met (onder)aannemers die de Belgische sociale wetten en arbeidsovereenkomsten respecteren. Zo'n engagement is een stap in de goede richting.

Enkele tientallen gemeenten en steden zoals Luik, Charleroi en Oostende hebben al een charter onderschreven. In Antwerpen werd het charter, voorgesteld door het ABVV (Algemene Centrale - Bouw) en gesteund door de linkse oppositie, verworpen door de coalitie van N-VA, CD&V en Open VLD.



■ 'Welcome to station Europe'. Een opvallend zicht en duidelijk statement, onze vrachtwagen met opschrift 'stop social dumping', geparkeerd voor de Europese instellingen in Brussel.

Lees meer over:

- de nood aan bindende en afdwingbare Europese sociale regels op p. 6
- sociale dumping in de bouw en de schoonmaak p. 10
- lowcost-arbeidsvoorwaarden in de luchtvaart p. 12 - 13
- het shoppen tussen gedetacheerde werknemers in de vleesindustrie p. 14
- de neerwaartse spiraal p. 16

■ NORBORD GENK

ABVV-militanten voeren actie tegen ontslag delegee

Sinds vier weken is er sprake van sociale onrust op het houtverwerkend bedrijf Norbord in Genk. De directie besliste op 19 februari om over te gaan tot het ontslag van een ABVV-afgevaardigde. Ze is van mening dat de afgevaardigde fouten heeft gemaakt, waardoor een veiligheidsonderzoek niet exact volgens de voorziene procedure kon verlopen. Het ABVV reageert verolgen op deze beslissing.



“Wij hebben geen enkele kans gekregen om vooraf het probleem te bespreken”, stelt Jeroen Vleugels, bevoegd ABVV-secretaris. “Wanneer wij de details bekijken, zijn we ervan overtuigd dat wij perfect hadden kunnen bijsturen. Bovendien is er door onze afgevaardigde geen fout gemaakt op gebied van veiligheid. Onze afgevaardigde heeft zijn verklaring per mail overgemaakt (zodat iedereen de verklaring kon meelesen) en niet in een gesloten document. Volgens de directie is dit een zwaarwichtige reden tot ontslag.”

Het ABVV is van mening dat werken aan veiligheid een continu verbeteringsproces moet zijn, waarbij niemand angst moet hebben om voorstellen te formuleren, om fouten toe te geven of ook kritische vragen te stellen. “Norbord werkt voortdurend rond veiligheid. Het gaat vaak erg ver, zoals een snelheidslimiet tot 19,5 kilometer per uur op de parking. Moest onze afgevaardigde op de parking 20 hebben gereden, zou die een sanctie krijgen. Een directielid dat 30 rijdt, zou slechts zijn excuses moeten aanbieden.”

“Dat blijkt toch wanneer de bedrijfsleider zonder veiligheidsmiddelen in een verboden zone komt, er slechts excuses worden aangeboden. Sommige onderzoeken, waarbij ploegbazen of teamleaders betrokken zijn, worden gewoonweg niet gevoerd, maar onze afgevaardigde wil men nu ontslaan om dringende redenen en dit voor de lichte overtreding van een richtlijn. De werkgever volgde bovendien zelf de procedure niet correct. Dat is een beleid van twee maten, twee gewichten.”

Inmiddels vonden drie verzoeningsgesprekken plaats, zonder resultaat. Het ABVV eist de verdere tewerkstelling, de directie wenst enkel over een vergoeding te spreken. “Als men hem wil ontslaan, moet men daar eerlijk over zijn en geen valse redenen aanwenden, maar men kent de mogelijke boetes. Wij pikken het niet dat men nu de veiligheid misbruikt om toch maar van onze afgevaardigde af te geraken. Daarom voeren wij actie, nu en in de toekomst.”

Ook een verzoeningsbureau op het paritair comité bracht geen oplossing. De zaak is ondertussen ook ingeleid bij de arbeidsrechtbank.

■ HOUTSECTOREN

Nieuwe OIRA maakt veiligheid tot prioriteit

In de houtsector schuilt een ongeluk in een klein hoekje. Om de veiligheid en het welzijn te helpen verbeteren, werd onlangs de OIRA Hout vernieuwd. Dit instrument moet delegees en andere verantwoordelijken nog beter ondersteunen bij het uitwerken en opvolgen van een actieplan.

Niet enkel verschrikkelijke vleeswonden en amputaties, ook problemen met sluipmoordenaars als houtstof en solventen zijn er nog te veel in de houtsector. Via een doorlichting van de risico's die zich in de onderneming kunnen voordoen, helpt het digitaal analyse-instrument OIRA te bepalen hoe ondernemingen het best aan preventie doen en waar veiligheid en welzijn op het werk beter kunnen.

Stefan Hinnekens van het sectoraal kennis- en opleidingscentrum voor de hout- en meubelsector Woodwize, is al ruim 25 jaar actief in de sector. Omwille van de nieuwe OIRA Hout is hij momenteel op tournee. “We moeten als ontwikkelaars in de schoenen van de gebruikers durven staan. Hun noden veranderen en door enquêtes en interviews stelden we vast dat het al een fantastisch instrument is, maar

nog moet veranderen om meer (potentiële)gebruikerste bereiken.”

Hinnekens ziet enkele pijnpunten in de bedrijven. “Ten eerste een gebrek aan overzicht. Vooral kleine(re)bedrijven hebben dat niet via hun preventie- en veiligheidsbeleid. Ten tweede is er een gebrek aan inzicht in de maatregelen. Dat komt door het ontbreken van de juiste motivatie om te werken aan een preventieplan, en een afdoende opvolging ervan. En zonder motivatie is er zeker ook een gebrek aan organisatie: veiligheid is meer een kwestie van organisatie dan van techniek. Ten slotte zijn veel bedrijven niet happig om te communiceren met externe adviseurs. De vernieuwde OIRA Hout kan hen helpen toch de nodige externe partners te vinden.”

De nieuwe OIRA Hout is daarom gebruiksvriendelijker. “Het brengt de thema's niet alleen gedetail-

leerder maar ook begrijpelijker aan bod. Minder aantrekkelijke materie krijg je op een luchtige maar sensibiliserende manier. Preventiebeleid, bijvoorbeeld, wordt voortaan in een meer logische volgorde behandeld. Het thema machineveiligheid werd uitgebreid met een koppeling naar extra informatie buiten de tool. Ook modules uit de OIRA Bouw zijn nu zichtbaar, waardoor arbeiders uit gemengde bedrijven ook binnen de OIRA Hout een volledige analyse kunnen maken.

Enkele tips? “Creëer betrokkenheid onder alle actoren. Veiligheid en welzijn zijn geen verplichting die je kunt afvinken, maar een onderdeel van de bedrijfscultuur. De betrokkenen moeten op een positieve manier openstaan voor veranderingen en constructief kritisch kunnen zijn.”

■ BACK TO WORK DOESN'T WORK

Studiedag nieuwe re-integratiewetgeving

De nieuwe re-integratiewetgeving voor langdurig zieken van minister De Block helpt mensen niet aan het werk, maar leidt in veel gevallen tot ontslag. Tijdens een studiedag van de Algemene Centrale – ABVV en Weerwerk waren artsen en syndicalisten het erover eens dat de wetgeving moet aangepast worden indien de regering echt werk wil maken van re-integratie van zieke werknemers op onze arbeidsmarkt.



Het aantal langdurig zieke werknemers is de laatste jaren sterk toegenomen. Vooral musculoskeletale aandoeningen en burn-outs houden steeds meer werknemers thuis. De manier waarop arbeid tegenwoordig georganiseerd is, speelt hierin een centrale rol.

Werkdruk

Toenemende werkdruk, reorganisaties, onzekerheid, de hoge flexibiliteit die verwacht wordt: dat dit mensen ziek maakt bleek uit de concrete voorbeelden die op de studiedag aan bod kwamen. “In de ziekenhuizen en woon-zorgcentra is er overal een personeelstekort”, aldus een ABVV secretaris voor de zorgsector. “Bovendien wordt alles opgemeten en iedereen moet de taken uitvoeren in een vastgelegde tijd. Ik ken gevallen waar men er met twee voorstaat voor 80 patiënten, en de directie kijkt de andere kant uit. Dit maakt de mensen ziek.”

Als men dus echt iets wil veranderen aan het aantal langdurig zieken moet men in de eerste plaats iets aan deze oorzaken te doen. De nieuwe wetgeving heeft echter geen aandacht voor preventie.

Zieken ontslaan

Tijdens de studiedag legden syndicalisten, artsen en onderzoekers hun ervaringen met de wet samen. Duidelijk is dat de wetgeving geen enkel bijkomend middel geeft om mensen terug aan het werk te helpen, wel wordt het gemakkelijker om zieken te

ontslaan. Uiteindelijk wordt in ongeveer 70 procent van de opgestarte re-integratietrajecten de werknemer definitief arbeidsongeschikt verklaard en daarna waarschijnlijk ontslagen.

Dat voelen de werknemers ook zo aan. Het contact met de adviserend geneesheer van de mutualiteit wordt vaak als negatief ervaren, ‘alsof die eigenlijk niet echt wil helpen’, stelde dokter Aïsha Van Haeren. En de meeste werkgevers zijn uiteindelijk niet bereid om naar aangepast werk te zoeken.

Samenwerken

Voor de vakbond is een betere uitwisseling met de artsen heel belangrijk. We hebben een gemeenschappelijk belang: ook bij de artsen staat de gezondheid van de werknemer centraal. Maar veel huisartsen zijn niet voldoende op de hoogte van de procedure. Ze weten niet hoe ze de patiënt het beste kunnen bijstaan. Er is ook een gebrek aan coördinatie tussen de huisarts, adviserend geneesheer van de mutualiteit en de arbeidsgeneesheer, die allemaal betrokken partij zijn in de procedure. Om huisartsen hier beter in te begeleiden ontwikkelde weerwerk een ‘handleiding re-integratie’.

Bijkomend overleg blijft nodig. Maar in de eerste plaats blijven we pleiten voor een preventiebeleid en een échte re-integratiewet die rechtszekerheid biedt aan zieke werknemers en die werkgevers verplichtingen oplegt in verband met aangepast werk.

→ De handleiding is terug te vinden op onze website www.accg.be.

In memoriam

Met grote verslagenheid vernamen we het overlijden van onze kameraad Jean-Pierre Meyers. Jean-Pierre kwam naar de Algemene Centrale – ABVV in 1969. Hij startte als propagandist voor de afdeling Mons en werd in 2003 secretaris. We leven mee met zijn familie.

Stop sociale dumping!

**STOP
SOCIAL
DUMPING**

Op 23 maart organiseerde het ABVV overal in het land sensibiliserings- en informatie-acties rond sociale dumping, een plaag die heel wat sectoren teistert. Met deze acties willen we de burgers bewust maken dat iedereen verliest met sociale dumping.

Iedereen verliest

Buitenlandse werknemers die zich kapot werken voor een schamel loon en verblijven in aftandse barakken, bedrijven die elkaar kapot concurreren in de strijd om de laagste prijs, postbusbedrijven, schijnzelfstandigen ... Dat is sociale dumping.

Onerlijke concurrentie brengt de jobs, lonen en veiligheid van alle werknemers in gevaar. Belgische werknemers worden opzij gezet, buitenlandse werknemers worden uitgebuit. De bouw, schoonmaak, bewaking, maar ook horeca en transport... Geen enkele sector blijft ervan gespaard.

Niet enkel in bouwsector

In het artikel over de bouwsector zie je de immense impact van sociale dumping. In de laatste vijf jaar verloren minstens 17.000 bouwvakkers hun job. Maar ook in andere sectoren vind je sociale dumping.

Eric Neuprez, algemeen secretaris

Algemene Centrale - ABVV: "Ook in de schoonmaaksector worden we geconfronteerd met sociale dumping. De concurrentie in de sector is keihard. Klanten willen steeds minder betalen en zetten de schoonmaakbedrijven onder druk. Meer en meer malafide bedrijven maken gebruik van sociale dumping, fraude en zwartwerk om de prijzen nog verder te breken. De werknemers betalen daarvoor de prijs."



"Bij openbare aanbestedingen zou de overheid meer rekening moeten houden met sociale criteria. Nu speelt enkel de prijs een rol. En daar zijn de werknemers het slachtoffer van. Dat is onaanvaardbaar."

Gelijk loon voor gelijk werk
Eigenlijk is het heel eenvoudig. Iedereen heeft het recht om hier te werken. Maar onder dezelfde voorwaarden: hetzelfde loon, dezelfde voordelen, dezelfde spelregels.

Enkel zo kan de oneerlijke concurrentie stoppen. Gelijk loon voor gelijk werk en dezelfde spelregels voor iedereen.

Europa moet dus werk maken van een efficiënte wetgeving. Er werd al een stap in de goeie richting gezet met de nieuwe detachingsrichtlijn: buitenlandse werknemers moeten hetzelfde uurloon krijgen en detachering mag maximum achttien maanden duren. Ook het voorstel voor de Europese dienstenkaart, dat de Belgische inspectiediensten zo goed als buitenspel zou zetten, zal waarschijnlijk afgewezen worden.



Werner Van Heetvelde, voorzitter Algemene Centrale - ABVV: "Onze syndicale strijd begint vruchten af te werpen. Europa is zich bewust van het probleem en de desastreuze gevolgen voor de werknemers. Er werden stappen in de goeie richting gezet, maar we zijn er nog niet. Er blijven nog teveel verschillen en achterpoortjes. En men moet er ook voor zorgen dat de regels gerespecteerd worden."

Sterke inspectie

Het begint met gelijke spelregels voor iedereen. Maar je moet er ook voor zorgen dat die regels niet aan de laars gelapt worden. Dus moeten we zorgen voor sterke inspectiediensten. Dat betekent dat er voldoende inspecteurs moeten aangeworven worden en dat die inspecteurs voldoende middelen en slagkracht moeten hebben.

Sociale dumping in de bouw?

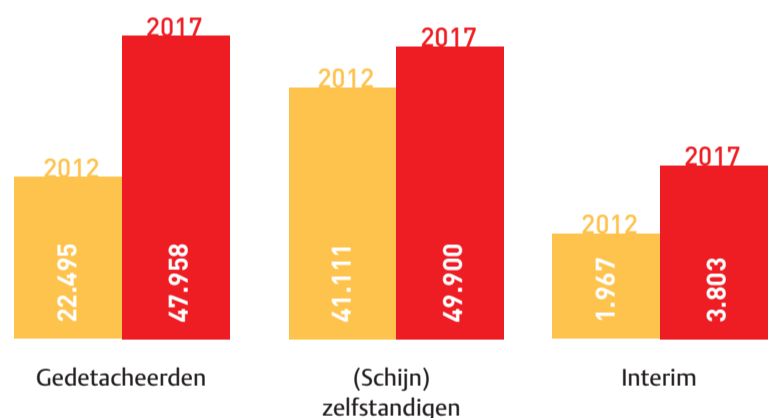
Het totale aantal werknemers in de sector is sinds 2012 met zes procent toegenomen, tot meer dan 270.000. Er wordt dus zeker niet minder gebouwd. Integendeel, de bouwsector heeft zich goed hersteld van de crisis.



Maar... Achter die positieve cijfers schuilt toch een bittere realiteit. Het aantal Belgische werknemers is in die periode met 17.000 gedaald. 17.000 bouwvakkers verloren hun job sinds 2012.



Vanwaar die groei dan? Bijna 100.000 gedetacheerde werknemers, (schijn)zelfstandigen en interims zijn aan de slag in België. Die zijn de laatste vijf jaar met maar liefst 50 procent toegenomen. Onderbetaalde buitenlandse werknemers die in barakken wonen, schijnzelfstandigen die minimale sociale rechten opbouwen en onzekere interimjobs.



Dat is sociale dumping in de praktijk. Goed betaalde jobs worden vervangen door goedkope, onzekere statuten. De bouwsector doet aan sociale afbraak!

■ GETUIGENIS

Etienne wil het anders

"Ik werk bij Tripan in de betonsector. We maken deel uit van de Groep Naessens. We maken prefab elementen, vooral voor industriële gebouwen. Zwaar werk."

"Er werken een 90-tal arbeiders in de fabriek. Maar bijna de helft daarvan zijn interims. Het zijn vooral Poolse arbeiders. Die worden via een Nederlands interimbureau aangeworven. Deze arbeiders worden correct betaald. Maar ze zijn voor hun logement wel afhankelijk van het interimbureau."

"Ze staan dus onder grote druk. Ze zijn ver van huis en hebben een tijdelijk contract. Er wordt hen dan ook om de haverklap gevraagd

overuren te doen, harder te werken, vuile werkjes op te knappen... Ze kunnen dat moeilijk weigeren natuurlijk. Want dan wordt hun contract niet verlengd en zijn ze hun huisvesting meteen ook kwijt. Dit is gewoon uitbuiting, sociale dumping. En de wet laat het toe."

"Ook voor de vaste arbeiders neemt de druk alsmaar toe. We zijn bezig aan een *race to the bottom*. Er gebeuren vaker arbeidsongevallen. Want er zijn uiteraard taalproblemen. We verstaan elkaar niet altijd en dan loopt het onvermijdelijk eens mis."

"Wij willen dat er meer vaste contracten komen. Dat de Poolse

arbeiders gelijk behandeld worden. En dat er taalopleidingen komen. Maar waarom zou onze baas op onze eisen ingaan? De regering staat aan zijn kant. In plaats van te zorgen voor meer vaste banen, creëren ze juist nog meer flexibele jobs. De werkgevers krijgen vrij spel."

"Als we willen dat dit stopt, dan moeten we ons laten horen. Allemaal! Want alleen samen kan het anders."



BBTK
ABVV

STANDPUNT

E-commerce: uitbreiding lagere belasting nachtarbeid, werkgevers hebben geen excuses meer

De federale regering bereikte een akkoord rond een extra lastenverlaging voor nachtwerk tussen 20 uur en middernacht. Deze zou het voor bedrijven makkelijker moeten maken e-commerce activiteiten uit te bouwen. Deze lastenverlaging zal worden voorzien via de uitbreiding van het belastingvoordeel (lagere bedrijfsvoorheffing op de lonen) voor werkgevers voor prestaties tussen middernacht en 5 uur tot de uren tussen 20 uur en middernacht. Het is nu meer dan ooit aan de werkgevers om hun verantwoordelijkheid te nemen en de koe bij de hoorns te vatten. Het nieuwe loonkost voordeel wordt immers toegekend om jobs te creëren.

Werkgevers vragen, regering draait

Handelsfederatie Comeos en sommige politici roepen al jaren dat e-commerce in ons land onmogelijk zou zijn omdat de wet geen nachtwerk toelaat. We schreven eerder waarom dit niet klopt. Toch kwam de regering op de proppen met de ene versoepeling na de andere. Eind 2015 kwam er een versoepeling van de regels rond nachtwerk in het kader van e-commerce-activiteiten voor de distributiesector. Vervolgens werd met het zomerakkoord nachtwerk versoepeld: een eenvoudige cao met akkoord van één vakorganisatie volstaat voortaan om nachtwerk mogelijk te maken. Nochtans werden er in de praktijk al akkoorden afgesloten met de drie vakorganisaties en was deze versoepeling dus volledig overbodig. Comeos zei dat deze maatregel onvoldoende was en schreeuwde het van de daken.

Ook de loonkosten zouden e-commerce in ons land hinderen. Het is waar dat de loonkosten op papier hoger lijken dan in de buurlanden. Maar we mogen geen appels met peren vergelijken. Zo zijn het in Nederland voornamelijk vooral studenten en Oost-Europese arbeidskrachten aan dumpinglonen die in de e-commerce werken. Zij verdienen gemiddeld 4,29 euro per uur. Als er verwacht wordt dat onze werknemers daar mee gaan concurreren dan zijn we vertrokken voor een serieuze sociale afbraak. De regering voorziet bovendien al een korting van 22,5 procent op de bedrijfsvoorheffing (die in de kas van de werkgevers blijft) op gepresteerde uren tussen middernacht en 5 uur om tegemoet te komen aan de vraag van de werkgevers. Deze zou nu uitgebreid worden naar de periode van 20 uur tot middernacht. Comeos haalt haar slag thuis. Toch lijken zij niet in feeststemming te zijn. In de media kunnen wij nu ook weer lezen dat dit nog onvoldoende is voor Comeos. Het is alsof Comeos nu al weer een excuus inroept omdat hun werkgevers onvoldoende inspelen op de e-commercialisering.

Symbooldossier

Het zit al fout bij het begin, want er is wél e-commerce actief in ons land. Maar het klopt dat Belgische ondernemingen kansen lieten liggen. De laatste jaren is er dan ook een inhaalbeweging geweest. Toch blijft het aantal werkgevers dat ons contacteert in verband met nachtwerk laag. Wij kunnen dan ook alleen maar vaststellen dat dit symbooldossier vooral misbruikt wordt voor andere doeleinden: het versoepelen van studentenarbeid (ook nachtwerk toelaten), het verlagen van de loonkosten (extra belastingkortingen voor werkgevers), het buitenspel zetten van vakbonden (geen akkoorden meer nodig) en het onbereikbaar maken van de toeslag voor nachtwerk (door het inperken van de definitie van nachtwerk).

Ondertussen hebben de werkgevers gekregen wat ze gevraagd hebben: een versoepeling van de procedure tot invoering van nachtwerk in de logistiek én de handel en nu ook een lastenverlaging vanaf 20 uur. Onder het mom van klantvriendelijkheid en de eisen van de hedendaagse consument, willen ze steeds meer. We mogen niet vergeten dat een kleine 50 jaar geleden nachtwerk nog verboden was behalve in uitzonderlijke gevallen waar het niet anders kon. Vandaag is nachtwerk volstrekt normaal. Als het zo verder gaat, zal het binnenkort goedkoper zijn om iemand 's nachts tewerk te stellen dan overdag... De wereld evolueert snel maar niet zonder sociale gevolgen. Ook dat mogen we niet vergeten. Het is nu meer dan ooit aan de werkgevers om e-commerce te doen floreren in ons land. Wij zijn bereid onze rol daar in te spelen. Als een lastenverlaging leidt tot een grotere tewerkstelling met correcte loon- en arbeidsvoorwaarden zijn wij geen tegenstander, integendeel. De werkgevers hebben nu geen excuus meer. Innovatief ondernemerschap, dat is wat wij van hen verlangen en waar wij hun gesprekspartner willen en zullen zijn.

Myriam Delmée
Ondervoorzitter BBTKErwin De Deyn
Voorzitter BBTK

VACATURE

Weet jij wat dit allemaal betekent?



Ja? Dan ben jij misschien het creatieve talent dat we zoeken!

VOOR ONZE COMMUNICATIEDIENST ZIJN WE OP ZOEK NAAR EEN:

polyvalente content creator (v/m)

Functie

- Je neemt deel aan het uitwerken van een communicatiebeleid en het opzetten van (online) campagnes en acties. Enige ervaring is aangeraden.
- Je verzorgt (eind-)redactiewerk voor web, papier en persberichten in het Nederlands. Je beschikt daarvoor over een vlotte pen (en duim), je kan over een brede waaier aan thema's schrijven en weet welke vorm het beste bij welk medium past. Je weet dat inhoud niet alleen tekst is maar ook een afbeelding, een video of een animatie.
- Je speelt een actieve rol in de ontwikkeling van onze aanwezigheid op sociale media en online communicatie, je bent niet bang om je in het gesprek te mengen.
- Dankzij jouw ervaring kan je onmiddellijk inspringen in het voorbereiden en uitvoeren van vakbondsacties en van evenementen, zoals bijvoorbeeld vakbondcongressen.
- Je staat de Nederlandstalige pers te woord.

Profiel

- Je beschikt over een diploma communicatie of marketing. Heb je geen diploma maar wel een stevige ervaring, dan kom je ook in aanmerking.
- (Online) marketing heeft geen geheimen voor jou.
- Je bent een nieuwsgierige met bijzondere aandacht voor de sociale, politieke en economische actualiteit.
- MS Office ken je zoals je broekzak en je hebt een degelijke basiskennis van lay-out-software.
- Je kan creatief en innovatief denken.
- Je beheerst perfect het Nederlands maar je trekt meer dan je plan in het Frans (Engels is een plus).
- Je hebt ervaring met het onderhouden van persrelaties.
- Je bent dynamisch en communicatief.
- Je werkt graag zelfstandig wanneer het moet maar je beschikt over een gezonde teamgeest.
- Je bent sociaal en syndicaal bewogen, je wil graag de vakbondsstandpunten mee uitdragen.
- Snel schakelen tussen taken is geen probleem: je beschikt over een analytische geest.
- Je staat stevig in je schoenen en bent stressbestendig. Het gaat tenslotte over vakbondscommunicatie.
- Je bent nieuwsgierig, open van geest en bereid om steeds bij te leren.

Aanbod

Een boeiende, gevarieerde job in een voortdurend veranderende omgeving en in een organisatie op mensenmaat. We bieden je ook een aantrekkelijk loon met extralegale voordelen.

Interesse?

Stuur dan je cv en je motivatiebrief per mail vóór 20 april naar anotebaert@bbtk-abvv.be (Anne Notebaert). De selectie bestaat uit een preselectie op basis van je motivatie en cv. Daarna volgt, indien je geselecteerd bent, een interview en een praktische proef, die zal plaatsvinden op 26 april.

BBTK
ABVV

■ ACTIE SOCIALE DUMPING ZAVENTEM

Geen lowcost arbeidsvoorwaarden!

Met het vliegtuig op citytrip in Berlijn? Dat kost je vandaag amper meer dan een treinticket. Hoe kan dat? Sommige lowcost-maatschappijen maken gretig gebruik van achterpoortjes in de wet. Op die manier ontstaat sociale dumping: tewerkstelling in België aan minderwaardige condities. Om deze praktijk aan te klagen nam de BBTk deel aan de ABVV-actiedag sociale dumping op 23 maart.

Met een actie in Zaventem lieten we iedereen duidelijk verstaan dat wie in België werkt, een Belgisch contract verdient. Militanten deelden pamfletten uit en passagiers konden hun kans wagen op ons ganzenbord. Hadden ze geluk dan wonnen ze een Belgisch arbeidscontract, hadden ze pech dan moesten ze het stellen met een Iers contract.

Van glamour naar prijzenslag

De glamourjaren van de luchtvaart liggen al even achter ons. Concurrentie met breed glimlachende stewardessen en aantrekkelijke luxe hebben plaats gemaakt voor een echte prijzenslag. Vroeger was er per land vaak maar één (grote) speler. Sabena vloog van en naar Brussel, KLM van en naar Schiphol, AirFrance van en naar de Aéroport Charles de Gaulle ... Het luchtverkeer werd geregeld door bilaterale akkoorden. In die tijd genoot het cabinepersoneel stabiele arbeidsvoorwaarden.

Maar in de jaren '80 werd de markt geliberaliseerd. Dit ging hand in hand met de komst van lowcost-maatschappijen zoals EasyJet en Ryanair, overgewaaid uit de Angelsaksische wereld. Nieuwe businessmodellen schoten als paddenstoelen uit de grond. Hoe drukken deze prijzenbrekers

de kosten? Zij misbruiken achterpoortjes in de wet en zetten constructies op om hun personeel zo goedkoop mogelijk tewerk te stellen. Het is de werknemer die betaalt.

Buitenlandse contracten

Nochtans voorziet de wet dat het land van tewerkstelling de toepasselijke arbeidswetgeving en sociale zekerheid bepaalt. Maar daar zit meteen het probleem. Iemand die dagelijks het Europese luchtruim doorkruist, waar werkt die? Wat betreft de sociale zekerheid is de wetgeving sinds 2012 duidelijk: de thuisbasis (waar de crewleden normaal hun dienstperiode starten en eindigen) is doorslaggevend. Wij vragen dan ook dat de wet op dezelfde manier wordt toegepast voor de arbeidscontracten.

Lowcost-maatschappijen hebben nog andere trucs achter de hand om de kosten te drukken. Onderaanneming, (schijn-) zelfstandigheid en uitzendarbeid zijn geen uitzondering. Zo hebben cabinepersoneel en piloten vaak niet eens een contract met de luchtvaartmaatschappij maar bij een externe partner. Een specifieke variant is wat men noemt wet-leasing, waarbij het personeel en het vliegtuig gehuurd worden bij een externe firma. Vooral Ierland is een draaischijf in het organiseren van sociale dumping. Dat

bevestigt ook Lydia (zie interview), die een tijdje met een Iers contract gewerkt heeft.

Voor de BBTk gaat deze vlieger niet op

Het kan niet dat de werknemers de prijs betalen. De achterpoortjes in de wetgeving zetten de loon- en arbeidsvoorwaarden onder druk. De BBTk eist een koerswijziging.

Piloten en cabinepersoneel die hun vaste thuisbasis in België hebben, moeten tewerkgesteld worden met een Belgisch arbeidscontract. Zo niet, zet je de deur wagenwijd open voor sociale dumping. Luchtvaartmaatschappijen zijn sowieso al verplicht om de vaste plaats aan te duiden waar de crewleden normaal hun dienstperiode starten

en eindigen. Het lijkt ons duidelijk dat dit principe doorslaggevend moet zijn voor het bepalen van het toepasselijk arbeidsrecht.

Ten slotte hebben alle werknemers in de luchtvaartsector recht op syndicale vertegenwoordiging. De erkenning van de pilotenvakbonden bij Ryanair is een goede eerste stap, maar ook het cabinepersoneel verdient een stem. De BBTk wil graag met Ryanair en CityJet in overleg gaan hoe het sociaal klimaat en de arbeidsvoorwaarden beter kunnen. Wij zijn vastbesloten om de belangen van piloten en cabinepersoneel te blijven verdedigen.

Neen tegen sociale dumping.

Sociale dumping niet alleen bij usual suspects

Het is een misvatting dat enkel de echte prijzenbrekers zoals Ryanair misbruik maken van hiaten in de Europese wetgeving. Ook het Ierse CityJet heeft schijnbaar geen problemen met sociale dumping. Zo voert CityJet vluchten uit tussen Dublin en London, maar leaset ook toestellen aan onder andere AirFrance en SAS en sinds kort Brussels Airlines.

CityJet heeft geen eigen personeelsleden, maar huurt het cabinepersoneel bij het Ierse bedrijf NoBox. Brussels Airlines huurt dus toestellen bij CityJet die op haar beurt het personeel huurt bij NoBox. De relatie tussen Brussels Airlines en CityJet is als een koppelverkoop, waarbij vliegtuig en cabinepersoneel samen verhuurd worden. Een ander praktijkvoorbeeld van de wet-leasing.

Brussels Airlines maakt zich hiermee schuldig aan sociale dumping. Het personeel werkt met een Iers arbeidscontract, terwijl hun thuisbasis in België ligt. De luchtvaartmaatschappij schuift de zwarte piet door naar het Ierse NoBox. De Belgische arbeidswetgeving wordt op verschillende vlakken niet gerespecteerd. Om te beginnen zijn de arbeidscontracten voor het cabinepersoneel opgesteld in het Engels. Er is geen ontslagbescherming, geen duidelijkheid over vakantiegeld en eindejaarspremie. Als klap op de vuurpijl, respecteert CityJet de sectorale loon- en arbeidsvoorwaarden niet. De BBTk heeft de problematiek al in 2017 in de pers aangeklaagd en wil ook in de toekomst Brussels Airlines op hun verantwoordelijkheid blijven wijzen.

“Ik wil graag in de luchtvaart blijven werken maar niet ten koste van alles”

Vijf maanden lang werkte Lydia (fictieve naam, nvdr) voor de lowcost-maatschappij CityJet die vliegt vanuit Brussel. Van het bedrijf kreeg ze een contract opgelegd met Ierse voorwaarden: een laag loon (onder de sectorale minimumbarena's die in België gelden), nachtpremies die ook onder de gebruikelijke regels bleven, een rampzalige administratieve opvolging en dito loonbeheer.

Lydia: “Ik begon mijn loopbaan in de luchtvaartsector bij Jet Air. Na drie opeenvolgende contracten van één jaar kreeg ik er geen vast contract. Ik zat plots zonder werk en ging op zoek naar een nieuwe uitdaging. Zo viel mijn oog op een dag op een vacature voor CityJet via NoBox, een wervings- en HR-kantoor dat specifiek in de luchtvaartsector actief is en (net als CityJet) vanuit Ierland opereert. Ik solliciteerde en werd aangeworven. We waren met verschillende nieuwkomers aangezien CityJet zich nog maar net op de luchthaven van Zaventem gevestigd had. Na onze opleiding wist CityJet ons te zeggen dat de contracten en de HR-administratie voor hen door NoBox beheerd zouden worden.”

Welk soort contract kreeg je aangeboden?

“Na mijn periode van opleiding begon ik te vliegen maar de administratieve formaliteiten waren nog niet in orde en ik had nog steeds niets ondertekend. Ik stuurde dus enkele e-mails naar de contactpersonen die ons bij CityJet en NoBox waren opgegeven. Het duurde bijna een maand tot ik mijn contract ontving en bij het lezen

ervan gingen er meteen enkele belletjes rinkelen: de inhoud leek immers in niets op de contracten die ik vroeger al gezien had. Op heel wat punten klopte het contract niet met wat was afgesproken of bleef het erg vaag. Zo stond het loon niet in het contract zelf vermeld maar in een aparte bijlage waar niet eens mijn naam op stond en het ging om een jaarbedrag (zoals wel vaker het geval is in Ierland en Engeland).”

De teleurstelling was wellicht groot.

“Zeer zeker. Op alle vlakken waren de aangeboden voorwaarden povertjes, echt op z'n Iers. Het loon lag lager dan de Belgische barena's in de sector. Het tarief dat NoBox voorzag voor de premies bij overnachtingen in het buitenland, bedroeg 28 euro. Ter vergelijking: bij Jet Air krijg je 80 euro en bij Brussels Airlines zelfs 85 euro per nacht. Ze hadden ons voorgehouden dat we maar vijf tot zes overnachtingen per maand zouden moeten doen, maar in de praktijk waren we minstens vier à vijf keer per week weg. Er gaapte echt een grote kloof tussen wat ons beloofd werd en de werkelijkheid.”

Ierse maatschappijen staan ervoor bekend dat ze de sociale dialoog misprijzen.

“Wees maar gerust. Na lang aandringen door mezelf en door mijn vakbondssecretaris heeft de HR-verantwoordelijke van NoBox er uiteindelijk toch mee ingestemd om een ontmoeting te organiseren met de werknemers. Het bedrijf heeft geen kantoor hier in België en dus zijn ze vanuit Ierland afgezakt. Ze weigerden categoriek om met de vakbondsvertegenwoordigers te praten en gedroegen zich erg vijandig naar hen toe. Zij zijn het daar niet gewoon om met vakbonden om te gaan. Om de situatie niet te laten ontsporen, hebben de vakbondsvertegenwoordigers de vergadering verlaten. Ik heb dan maar het woord genomen. In mijn eigen naam maar ook namens al mijn collega's. Ik vroeg echt niet het onmogelijke: gewoon dat het Belgisch minimumloon werd toegepast, dat de Belgische wetgeving werd nageleefd en dat de zaken volgens de regels van de kunst zouden verlopen. Zo stond in het begin niet eens mijn paritair comité op mijn loonfiche, waren mijn persoonsgegevens verkeerd en ontbraken de Dimona-aangiftes. Werkelijk niets was juist, het was een grote warboel.”

Het verhaal kende voor jou geen happy end.

“Op een gegeven moment moest ik dringend bij hen komen. Het was mijn vrije dag,

ik had andere verplichtingen en ik vroeg of de afspraak uitgesteld kon worden. Ze weigerden en stuurden me een e-mail met een ontslagbrief. Ik vroeg naar uitleg over de reden voor mijn ontslag maar heb daar geen enkel antwoord meer op gekregen, niet van NoBox en niet van CityJet. Ik weet dat andere werknemers in Frankrijk en in Nederland de praktijken van CityJet aangeklaagd hebben en gelijkaardige situaties als ik meegemaakt hebben. Gelukkig had ik al ervaring in de sector. Dat heeft mijn ogen geopend en me doen beseffen dat ze spelen met de arbeidsvoorwaarden hier in België. Vliegen blijft mijn passie. Ik wil graag als stewardess blijven werken maar niet voor een lowcost-maatschappij. Daar zijn de praktijken echt walgelijk.”



STANDPUNT

Heisa in vleesindustrie, Horval krijgt rode waas voor de ogen

De vleessector is zeer belangrijk in de Belgische voedingsnijverheid, zowel op economisch vlak als in termen van rechtstreekse en onrechtstreekse tewerkstelling. ABVV Horval heeft altijd gestreden voor kwalitatieve banen in de sector, voor goede arbeidsvoorwaarden, om de strijd aan te binden tegen zwartwerk en alle praktijken waarmee men de werknemers wil uitbuiten en de keten ondoorgrondelijk wil maken.

We hebben altijd volgehouden dat een absoluut respect, in de hele keten, onontbeerlijk was in de vee- teelt, het vervoer en het slachten van de dieren, om hoogstaande producten te leveren. De vee- teler is er fier op om kwalitatieve voedingsproducten en dieren te leveren, maar hoe zit het met de rest van de keten? De sector werd herhaaldelijk geconfronteerd met schandalen; denk maar terug aan de moord op dierenarts Karel Van Noppen, de dulle koeienziekte of

het lasagneschandaal, waarbij het rundsvlees werd vervangen door paardenvlees dat niet geschikt was voor consumptie of de schandalen van dierenmishandeling. Vandaag is het de beurt aan het dossier VEVIBA en de bewezen fraude.

We willen echter niet dat het kind met het badwater wordt weggegooid. De werknemers in de sector zijn geschokt door het opportunisme van bepaalde politieke partijen. Dat men zich zorgen maakt over dierenwelzijn, dat dwingt respect af, maar dat men de arbeidsvoorwaarden, de maffiatoestanden in de onderaan- neming en de het misbruik van gedetacheerde werknemers ont- kent, dat is problematisch. We zijn allemaal consumenten, maar som- migen zijn daarenboven ook werk- nemers uit de sector en ze zijn fier op hun werk.

We herinneren eraan dat er geen alternatief bestaat voor

het versterken van de inspectie- diensten als we willen dat de regels worden nageleefd. Op dat vlak is de politieke verantwoordelijkheid enorm. We verwachten van de politiek iets anders dan poujadisme en dat ze zich niet laat meeslepen. Diezelfde politiek probeert uit opportunisme terug op het rechte pad te komen. We hopen dat de politieke verantwoordelijken terug- keren naar de kernwaarden; dat we er samen werk van kunnen maken om een excellente keten uit te bouwen, zowel wat de producten betreft als ten aanzien van de werknemers.



■ Tangui Cornu en Alain Detemmerman
Covoorzitters van ABVV Horval

INTERNATIONALISERING ARBEIDERSSTRIJD

Steun voor Colombiaanse vakbewegingen

2016 was een belangrijk jaar voor Colombia. Na meer dan vier jaar onderhandelen, tekende president Juan Manuel Santos in september van dat jaar een vredesakkoord met de Revolutionaire Strijdkrachten van Colombia (FARC). Daardoor kwam er een einde aan de 52-jarige strijd. Anderhalf jaar later is de balans gematigd en blijft de toestand op vlak van mensenrechten, met name de rechten van werknemers, verontrustend. Om dit te verhelpen, slaat Horval de handen in elkaar met Solsoc om de lokale vakbonden te ondersteunen.

In september 2017 evalueerde het Comité van de Verenigde Naties de economische, sociale en culturele rechten in Colombia en stelde vast dat er een reëel gebrek is aan garanties dat ondernemingen de mensenrechten respecteren. Twee derde van de bevolking werkt zonder overeenkomst en geniet geen enkele sociale bescherming. Slechts vijf procent van de beroepsbevolking is aangesloten bij de vakbond en deze werknemers staan continu onder druk. De werkgevers zoeken naar alle mogelijke manieren om het statuut van de werknemers niet te moeten legaliseren. De transnationale aard van de bedrijven, het nieuwe onderhandelingskader en de constante bedreigingen tegen sociale leiders maken het leven voor de vakbonden ontzettend moeilijk.



In dat kader sloeg ABVV Horval de handen in elkaar met de ngo Solsoc om de actie van drie Colombiaanse vakbonden te ondersteunen: USTIAM (werknemers uit de bier- industrie); SINALTRAINAL (agro- industrie) en SINTRA14 (suiker- industrie). Deze samenwerking ondersteunt de vakbonden zodat hun actie kan voortgaan en het internationaliseert de arbeiders- strijd.

Alle activiteiten die in 2017 werden opgezet, voldoen immers aan een specifieke vraag van iedere vakbond, in functie van de realiteit en de bijzondere context waarin de vakbond evolueert. Met deze activiteiten wil men de politieke en organisatorische rol, zowel van de leiders als van de basis, bevorderen en versterken door het vakbonds- werk zichtbaar te maken in bredere gebieden. Dankzij de vormings- processen van de syndicalisten kun- nen de groepen versterkt worden en

kunnen er collectief nieuwe vormen van verzet opgezet worden als reactie op de steeds groter wordende druk van de ondernemingen.

Op het vlak van vorming en versterking van de capaciteiten van de vakbondsleiders stellen zich heel wat uitdagingen in 2018, in een bijzonder moeilijke context voor de maatschappelijke organisaties. We moeten het hoofd bieden aan de nieuwe werkelijkheid van de arbeidsmarkt: de internationa- lisering van de ondernemingen, de overheveling van de arbeid naar de tertiaire sector en het toenemende gewicht van de primaire sector in de economieën van de landen uit het Zuiden. Het partnerschap tussen Horval en de syndicale partners van Solsoc maakt deel uit van deze initiatieven waarmee er hoop wordt gegeven in de delicate context na de Colombiaanse gewapende strijd en de basis kan gelegd worden voor de uitbouw van duurzame vrede.

Hart onder de riem voor werknemers Veviba



De onderneming Veviba uit Bastenaken beleefde sinds 7 maart woelige tijden. Deze site maakt deel uit van de groep Verbist, verantwoordelijk voor 30 procent van het vlees op de Belgische markt. Het Federaal Voedselagentschap (FAVV) ontdekte dat er gefraudeerd werd met etiketten, dat de gecontroleerde producten niet conform waren en dat het vlees werd ingespoten met stoffen die niet geschikt zijn voor consumptie.

Omdat minister van Landbouw Denis Ducarme en het FAVV de vergunning introkken voor bepaalde activiteiten van het slachthuis, stonden de werknemers de dag na deze onthullingen voor een gesloten deur.

De eerste contacten tussen de Horval-secretarissen van de afdeling Namen-Luxemburg en de personeels- directeur stelden de werknemers gerust. De directie kan geen beroep doen op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht en behoudt daarom de lonen van de honderdtal werknemers die een eigen contract hebben met Veviba.

“We horen van alles en nog wat.”

Deze collegiale uitspraak van de werknemers is een reactie op de geruchten uit de pers over interne samenwerkingen, enveloppes die onder de tafel zouden gegeven zijn, enzovoort.

personeelsleden duidelijk dat ze dergelijk discours niet begrijpen. Als consument van hun eigen producten willen ze een geruststellende bood- schap uitdragen en de nadruk leggen op hun professionalisme.

Op 14 maart ontmoette Tangui Cornu, covoorzitter verantwoordelijk voor de sector van de voedings- nijverheid, een werknemers- delegatie. ABVV Horval betreurt de aanvallen op het personeel en betuigt steun aan alle werknemers uit de vleessector die getroffen worden door dit dossier.

De Horval-secretarissen Namen- Luxemburg staan continu in contact met de crisismanager die de SOGIPA heeft aangeduid. Het nieuws is eerder positief: er duiken overnemers op voor de site. Alles lijkt erop dat het performante apparaat waarover de site beschikt binnenkort opnieuw operationeel wordt en dat de werkgelegenheid behouden blijft. Alle werknemers wachten nu op het moment dat de activiteit hervat wordt. ABVV Horval waakt erover dat de werknemers hun werk en hun verworvenheden behouden, zowel in de overgangperiode als op het moment waarop een nieuwe werk- gever de onderneming overneemt.

ABVV Horval blijft, in samenwerking met de delegees op de site, de eisen uit de vleessector verdedigen.

In een persbericht maakten de Giovanna Laruccia

PROMO

ADRIANA, ROEMEENSE, WERKT 57 UUR PER WEEK, 50% MEER DAN EEN BELGISCHE WERKNEMER.

ACTIE
38 UUR PER WEEK → 57 UUR PER WEEK (+50%)

SOCIALE DUMPING
EEN PRAKTIJK WAARBIJ BELGISCHE PATROONS TUSSEN GEDETACHEERDE WERKNEMERS SHOPPEN

ABVV Horval

De gedrukte versie van de brochure 'Sectorakkoord 2017-2018 in de horeca' vind je in jouw afdeling begin april 2018. Deze is ook beschikbaar op www.horval.be. Hierin vind je de nieuwe arbeids- en loonvoorwaarden betreffende de horeca.



Herdenking 125 jaar 'Den Bougie'

Eind 19de eeuw. Het recht om eigen parlementaire vertegenwoordigers te kiezen blijft beperkt tot wie belastingen betaalt. Slechts één procent van de Belgische bevolking heeft stemrecht. Een voorstel van de Belgische Werkliedenpartij (BWP) om dit cijnskiesrecht te vervangen door het algemeen enkelvoudig stemrecht, wordt op 18 april 1893 door het parlement verworpen. De BWP en de socialistische vakbonden roepen daarop de algemene staking uit. In het hele land leggen onmiddellijk een kwart miljoen mensen het werk neer. Ook in de Haven van Antwerpen.

Na schermutselingen met de politie trekken meer dan 3.000 Antwerpse stakers naar 'Den Bougie', een grote industriële kaarsenfabriek in Borgerhout. Den Bougie wordt echter bewaakt door Rijkswacht en gewapende brandweer. De situatie loopt uit de hand. Rijkswacht en brandweer schieten met scherp op de arbeiders. Er vallen vijf doden, vijftien betogers raken gewond.

Het nieuws over de gebeurtenissen in Antwerpen bereikt pijlsnel de Kamer. De conservatieve katholieke regering moet plooiën en er komt een compromis van meervoudig stemrecht uit de bus. Van dan af kunnen alle mannen ouder dan 25 jaar hun stem uitbrengen. Mannelijke gezinshoofden die in bezit zijn van huis of diploma of die belastingen betalen krijgen daarbovenop één of twee bijkomende stemmen. Met de afschaffing van het cijnskiesrecht wonnen de BWP en de vakbonden een eerste veldslag in de lange strijd om het algemeen enkelvoudig stemrecht.



ABVV-partner in vrije tijd

Herdenking van 'Den Bougie'

Op 19 april herdenkt Linx+ de gebeurtenissen van 125 jaar geleden met een wandeling door Borgerhout. Een gids neemt ons mee naar het Borgerhout van eind 19de eeuw, een door industrie gedomineerde buurt waar de sociale strijd hevig woedde.

Neem deel aan de wandeling!

- **Wanneer?**
Donderdag 19 april 2018
- **Start wandeling?**
19.30u, De Peperbus, Sint-Mattheusstraat 1, 2140 Antwerpen
- **Slot wandeling?**
21u, Koxplein, 2140 Antwerpen. Met projectie documentaire 'Leve het algemeen stemrecht'.
- **Organisatie:**
Linx+ en Curieus met steun van het District Borgerhout
- **Toegang:**
gratis, maar inschrijven is verplicht
- **Info en inschrijvingen:**
Adviespunt, Ommeganckstraat 35 (1ste verdieping), 2018 Antwerpen, 03 220 66 13, adviespunt.antwerpen@abvv.be



■ Herdenking van de strijd om het Algemeen stemrecht in Borgerhout, 20 april 1958. Foto: Amsab-Instituut voor Sociale Geschiedenis

■ LENTEBLOEIERS

Geleide natuurwandeling in het Zoerselbos



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

- **Waar?**
Afspraak in het bezoekerscentrum 'Het Boshuis', Boshuisweg 2, 2980 Zoersel
- **Wanneer?**
Zondag 15 april 2018 van 14u tot 16.30u
- **Prijs:**
gratis maar inschrijven is verplicht
- **Bereikbaarheid:**
eigen vervoer
- **Info en inschrijvingen:**
Adviespunt, Ommeganckstraat 35 (1ste verdieping), 2018 Antwerpen, 03 220 66 13, adviespunt.antwerpen@abvv.be



ABVV-partner in vrije tijd

Info voor werkzoekenden

Donderdag 5 april of 19 april van 13.30u 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. We bespreken het groeiend belang van Mijn Loopbaan en jouw begeleiding bij VDAB. Inschrijven is verplicht.

Maandag 9 april van 13.30u tot 16.30u

Infosessie WERKLOOS, WAT NU?

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

Donderdag 12 april of 26 april van 13.30u tot 16.30u

Doe-sessie MIJN LOOPBAAN

Wil je graag concreet aan de slag met Mijn loopbaan, schrijf je dan in voor een doe-sessie. Afwisselend krijg je uitleg over deze tool en pas je dit toe in je eigen VDAB-dossier. Inschrijven is verplicht.

Donderdag 19 april van 13.30u tot 16.30u

Infosessie INTERIM

Overweeg je om te gaan werken als uitzendkracht? We informeren je over de reglementering rond interimwerk.

Dinsdag 15, woensdag 16 en vrijdag 18 mei

3 voormiddagen van 9.15u tot 12.30u

Workshop ONTDEK JE DROOMJOB

Ben jij op zoek naar je droomjob? Maar weet je niet zo goed wat je precies wil en kan? Tijdens deze workshop gaan we intensief op zoek naar welke job bij jou past zodat je gericht kan solliciteren. Inschrijven kan tot 30 april, maar dit betekent niet dat je automatisch kan deelnemen. We bellen jou op.

Van maandag 28 mei tot donderdag 8 juni

8 voormiddagen van 9u tot 12u

Cursus SOLLICITATIETRAINING

Ben je op zoek naar werk, maar vind je solliciteren moeilijk? In deze training leer je vacatures zoeken, een goede cv en brief maken en je goed voorbereiden op een sollicitatiegesprek. Inschrijven kan tot 9 mei, maar betekent niet automatisch dat je kan deelnemen. We bellen jou op.

25, 26 en 28 juni

3 voormiddagen van 9u tot 12u

Workshop MIJN LOOPBAAN

Werk je al met Mijn Loopbaan van VDAB maar krijg je niet de gepaste vacatures? Met een goed ingevuld profiel kan je gemakkelijker vacatures vinden die bij jou passen. In deze workshop krijg je tips om Mijn Loopbaan beter te gebruiken. Je leert hoe je sollicitaties kan bijhouden en hoe je je dossier op punt stelt. Een basiskennis computer is nodig. Inschrijven kan tot 1 juni, maar dat betekent niet dat je automatisch kan deelnemen. We bellen jou op.

**Al onze infosessies gaan door in de
Ommeganckstraat 53
2018 Antwerpen.**

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

INSCHRIJVINGSTROOK DNW 30-03-2018



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

- Ik schrijf me in voor de **infosessie infosessie Mijn Loopbaan** op 5-4-2018 19-4-2018
- Ik schrijf me in voor de **infosessie Werkloos, wat nu?** op 9-4-2018
- Ik schrijf me in voor de **doesessie Mijn Loopbaan** op 12-4-2018 26-4-2018
- Ik schrijf me in voor de **infosessie Interim** op 19-4-2018
- Ik schrijf me in voor de **workshop Ontdek je droomjob** die start op 15-5-2018
- Ik schrijf me in voor de **cursus Sollicitatietraining** die start op 28-5-2018
- Ik schrijf me in voor de **workshop Mijn loopbaan** die start op 25-6-2018

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.

Limburg

Trefdag

20 mei 2018



Ontdek dit jaar met **Linx+ LEVENDIG LIMBURG**, waar **mijnergoed** niet onder het stof is blijven zitten maar herrezen is in een creatieve toekomst.

We spreken af in **Bokrijk** waar je de verhalen van het leven in de Sixties kan ontdekken. Strek je de benen graag wat verder, wandel of fiets dan mee en bezoek de mooiste architectuurpareltjes, laat je meevoeren met de verhalen uit het gekleurd verleden van de cités en ontdek hoe dit verleden de hefboom werd naar de toekomst.

Surf voor alle info naar www.linxplus.be

Vanaf 1 februari **tot uiterlijk 20 april** kan je inschrijven via de website, bij je regio-medewerker of via info@linxplus.be / 02 289 01 80.



V.l.: Caroline Copers, Waterstraat 10, 1000 Brussel

ABVV-partner in vrije tijd

E-BIKES VAN MINERVA

Fiets de zomer tegemoet!

Voor deze actie slaat **SamenSterker** de handen in elkaar met **Minerva** uit leper. Fietsen maken voor iedereen, daar is **Minerva** elke dag gepassioneerd mee bezig. Ons superaanbod omvat e-bikes, en ook stads- en kinderfietsen. Voor elk wat wils!

Wie via **SamenSterker** een fiets bestelt, geniet van volgende voordelen:

- een zeer mooie **korting**
- na ontvangst betaling wordt de fiets **binnen de 3 weken geleverd**
- De fiets wordt **gratis aan huis geleverd** door een koeriersbedrijf
- **2 jaar garantie** op stads- en kinderfietsen
- **3 jaar garantie** op e-bikes + jaarlijks gratis onderhoudsbeurt gedurende 3 jaar

Surf naar www.samensterker.be voor ons volledige fietsengamma en bestel online!



TESTEN EN VERGELIJKEN?

De website zal regelmatig ge-update worden naarmate we nieuwe locaties bevestigen. Vanaf eind april plannen we nog testmomenten in Tienen, Halle, Molenstede, St-Pieters-Leeuw, Dilbeek, Roosdaal en Haacht.

Voor vragen kan je ons steeds contacteren.



Fotografiewedstrijd Bewogen Fotografen



Jaarlijks organiseert Linx+ een fotografiewedstrijd met een uitgesproken sociaal thema voor 'Bewogen Fotografen'. Deelnemers leggen in 2018 hun toekomstbeeld vast.

Het digitaliseren van de wereld rondom ons. Robots, mobiliteit, big brother, communicatie, overconsumptie, het klimaat, migratie... waarover dromen we, waarvoor vechten we, wat willen we? Wat wil ik? Waarvan droom ik? Mijn hoop op een betere toekomst. En wat wil ik niet? Mijn wensen voor mezelf, mijn familie, mijn vrienden, mijn burens, mijn collega's, ... voor ons allemaal. Kortom, mijn toekomstbeeld.

Is het voor jou een uitdaging om dat toekomstbeeld in één beeld te vatten? Dan is deze fotografiewedstrijd zeker iets voor jou.

Schuilt er een Bewogen Fotograaf in jou? Grijp je kans en doe mee!

Je foto's kan je inzenden naar linxplus.fotografie@gmail.com. Deelnemen kan tot en met 31 mei 2018. De ingezonden foto's worden door een professionele jury beoordeeld. De sterkste foto's krijgen een plek in onze jaarkalender.

betere pensioenen dat is onze keuze!



Volstaat het wettelijk pensioen om van te leven? Waarom belangt pensioen ook jongeren aan? Is het zo logisch dat we langer werken? Moeten alle werknemers tot 67 werken? Zal het systeem met punten onze pensioenen kunnen redden? Waarom niet-gewerkte periodes meetellen voor je pensioen? Enzovoort.

Lees er alles over in onze pensioenkrant op www.abvv.be.

Want samen moeten we onze schouders zetten onder een ambitieuze toekomst voor onze pensioenen. Een toekomst die stoelt op solidariteit onder de verschillende generaties. Door vandaag op te komen voor de wettelijke pensioenen verzetten we ons tegen egoïsme en werken we aan een leefbaar pensioen voor iedereen.

Volg ons op Facebook



ABVV Vlaams Brabant voor al onze gewestelijke syndicale acties, activiteiten en diensten



ABVV - FGTB Aviation voor iedereen die op Brussels Airport werkt of geïnteresseerd is in luchtvaart



Linx+ Vlaams Brabant voor je vrije tijd en cultuur

Buitenlandse reis 2018 ALMERIA (Spanje)

Van 2 juni tot 12 juni 2018
(11 dagen - 10 nachten - All In)

Almeria is een belangrijke havenstad en een bekend toeristisch centrum. Het heeft dezelfde naam als de provincie. De rijke geschiedenis van de stad wordt weerspiegeld in de talrijke historische monumenten. Hier kan je prachtige gebouwen zien en fascinerende musea en tentoonstellingen bezoeken.



Hotel Best Sabinal

Dit is een prima 4-sterren strandhotel, centraal gelegen aan de wandelpromenade in Roquetas de Mar. Het wordt gerund door een uitstekend management en de keuken is voortreffelijk. De jachthaven, de vuurtoren en de terrassen: alles is op wandelafstand van het hotel. Dankzij de Sierra Nevada is deze regio één van de warmste en zonnigste plaatsen aan de Spaanse Middellandse Zee. De meest bekende attractie is het kasteel Alcazaba, dat werd gebouwd in de tijd van de Moren. Een groot observatiedek is gebouwd op de hoogste toren van Torre del Omen. In het dorpje La Chanca kozen bewoners kleine grotten om in te wonen. De belangrijkste bezigheid van de lokale bevolking gedurende vele eeuwen is nog steeds de visvangst.

Vroegboekorting: Let wel: deze prijs is enkel geldig voor reserveringen tot en met 31 januari 2018!

Inschrijvingen vanaf 01/02/2018 in dubbelkamer € 975 per persoon
Singelsupplement + € 125 per persoon
Singelsupplement + € 125 per persoon

Inbegrepen:

- Vlucht heen en terug zonder maaltijd
- Verblijf in hotel Best Sabinal 4* in All Inclusive
- Bagage 20 kg per persoon en 1 handbagage
- Transfer airport hotel en terug
- 100% annuleringsverzekering
- Transfer van de verschillende opstapplaatsen naar Zaventem en terug
- Fuel protection - de prijs kan NIET meer stijgen wanneer de brandstof stijgt.

Niet inbegrepen:

- Uittappen ter plaatse
- Voorlopige opstapplaatsen Ronse, Gent, Dendermonde, St. Niklaas, Beveren en Aalst
- Inschrijvingen en info bij: Glenda 053 727 824 glenda.vanimpe@abvv.be
- Bij inschrijving wordt er een voorschot gevraagd van 350 euro per persoon, te storten op rekeningnummer BE19 4070 0469 7112 reizen Van Laere. Hofstraat 9100 St-Niklaas met als mededeling ABVV Senioren Almeria 2018 + je naam!

OPGELET!

Telefonisch inschrijven bij Glenda is verplicht! Plaatsen zijn beperkt en de single kamers zijn op aanvraag. Wij verwachten van onze deelnemers een goede gezondheid. Voorbereiding, bemiddeling en uitvoering van de reizen door Van Laere, ondernemingsnummer 0445.349.368 vergunning A1751
In samenwerking met Reizen Van Laere
Begeleiding door Glenda en Daniëlle



ABVV Oost-Vlaanderen Belastingdienstverlening in zicht



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

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

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

Verdere info volgt via De Nieuwe Werker

Kalender Linx+



4 april - Ronse

Deskundige uiteenzetting over tomatenkweek om 14 uur in het ABVV, Stationsstraat 21 in Ronse. Deze workshop geeft je inzicht in de verschillende manieren om tomaten te kweken, zowel in de tuin, in koude serres of in potten. Gratis inkom. Info en inschrijven via christine.geenens@abvv.be of 055 33 90 06.

19 april - Gent

Brugelmaaltijd met muzikale omlijsting om 12 uur in de Fernandezzaal, Ons Huis, Vrijdagmarkt in Gent. Kostprijs 22 euro per persoon te storten op rekeningnummer De Brug Gent: BE52 8776 3986 0109. Inschrijven via de.brug.gent@gmail.com of via 0473 81 45 44.

22 april - Sint-Niklaas

Uitreiking van de poëzieprijs in de Feestzaal van het Stadhuis in Sint-Niklaas om 11 uur. Graag vooraf een seintje aan Gerrit van Puyvelde via 03 777 55 40.

28 april - Vlaamse Ardennen

Bezoek Koninklijke serres en gegidste rondleiding in het Plantenpaleis van Meise + middagmaal in de Orangerietaverne van Meise. Opstapplaatsen zijn Brakel, rond punt om 7.45 uur/Ronse, COC om 8 uur/Leupegem, kerk om 8.20 uur. Kostprijs: 50 euro per persoon. Inschrijven vóór 18 april via christine.geenens@linxplus.be of via 055 33 90 06.

3 mei - Dendermonde

Ontbijt met een verhaal, naar aanleiding van 'de dag van het vrije woord'. Van 9 tot 11.30 uur in de bibliotheek van Dendermonde, zaal 't Sestich. Gratis toegang. Inschrijven via dorien.heuninck@dendermonde.be of via 055 33 90 06.

8 mei - Dendermonde

Infonamiddag met notaris Astrid De wulf om 14 uur. ABVV, Dijkstraat 59, Dendermonde. Gratis toegang, koffie en koek. Inschrijven via william.van.gasse@skynet.be of via 055 339 006.

GRATIS INFO'S EN WORKSHOPS IN JOUW REGIO

Aan de slag met een interimcontract

Werk je als interim of wil je via een interimkantoor aan de slag?
Ben je dan ook wel goed op de hoogte van je rechten en plichten als uitzendkracht?

dinsdag 3 april - 14u - Gent, Vrijdagmarkt 9
donderdag 5 april - 9u30 - Dendermonde, Dijkstraat 59
woensdag 18 april - 9u30 - Aalst, Houtmarkt 1

Deeltijds aan het werk: wat moet je weten?

Werk je deeltijds of wil je deeltijds beginnen werken? Er zijn heel wat zaken waar je rekening moet mee houden.

dinsdag 10 april - 9u - Dendermonde, Dijkstraat 59
woensdag 11 april - 9u - Aalst, Houtmarkt 1
woensdag 18 april - 14u - Sint-Niklaas, Vermorgenstraat 9
donderdag 19 april - 9u - Gent, Vrijdagmarkt 9
vrijdag 20 april - 9u - Ronse, Stationstraat 21

Aan de slag met een arbeidsbeperking

Misschien heb je het moeilijk om werk te vinden of aan het werk te blijven door een handicap, een ziekte of een combinatie van verschillende factoren. Kom te weten op wat je recht hebt.

dinsdag 3 april - 9u - Dendermonde, Dijkstraat 59
woensdag 4 april - 9u - Aalst, Houtmarkt 1
woensdag 4 april - 14u - Sint-Niklaas, Vermorgenstraat 9
vrijdag 6 april - 9u - Gent, Vrijdagmarkt 9

Werken met VDAB tools

De VDAB verwacht van werkzoekenden dat zij vloet met hun online dossier 'Mijn Loopbaan' kunnen werken. Zorg dat je mee bent.

donderdag 5 april - 9u30 - Dendermonde, Dijkstraat 59
donderdag 5 april 14u - Gent, Vrijdagmarkt 9
vrijdag 6 april - 9u30 - Gent, Vrijdagmarkt 9
donderdag 12 april - 14u - Sint-Niklaas, Vermorgenstraat 9
vrijdag 13 april - 9u30 - Gent, Vrijdagmarkt 9
vrijdag 20 april - 9u30 - Aalst, Houtmarkt 1

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



Het lopend vuurtje, de lente is gestart



Vanaf vandaag geven we jullie elke maand een inkijk in de verhalen die zich afspelen op de werkvloer. Deze verhalen zijn een samenraapsel van anekdotes uit de ABVV loopbaanbegeleiding.

Vandaag richten we de schijnwerper op een begeleiding die voor de werknemer een nieuwe start bij dezelfde werkgever opleverde. M. werkt al jaren als bediende bij een commercieel bedrijf. Ze vroeg zich af ze nog kon terugkeren naar haar oude job of beter koos voor een job in een andere sector?

Hoe gaan we te werk bij loopbaanbegeleiding?

Eerst brengen we de job situatie van M. in kaart. Wat zijn haar taken en verantwoordelijkheden? Wat zorgt ervoor dat ze uitgeput thuis zit? Uit de gesprekken en oefeningen blijkt dat M. graag de puntjes op de i zet. Ze neemt spontaan werk over van collega's en gaat vaak over haar grenzen. Ze vergeet soms te communiceren over problemen en werkt in stilte door.

Dit ging jaren goed, vertelt ze. Tot ze kinderen kreeg en het bedrijf ging reorganiseren. M. kreeg het steeds moeilijker om alle ballen tegelijk in de lucht te houden. Toen haar collega ziek uitviel en niet vervangen werd, was dit de druppel die de emmer deed overlopen.

Na het in kaart brengen van haar sterktes en zwaktes kwam M. tot de conclusie dat ze haar werk nog steeds een warm hart toedraagt en eigenlijk niet weg wil. Maar ze besefte ook dat een goed gesprek met haar baas nodig was. Samen hebben we M. voorbereid op dat gesprek. Ook dat doen de loopbaanbegeleiders. M. schreef zich na de loopbaanbegeleiding in voor een assertiviteitscursus. Ze nam zich voor om de balans tussen werk en privé voortaan in evenwicht te houden.

Hoe liep het af?

Het gesprek met haar leidinggevende verliep prima. M. ging snel terug van start in een aangepaste job via progressieve tewerkstelling. Na zes maanden ging ze zelfs voltijds aan de slag. De relatie met haar leidinggevende is nu ook veel beter. Ze leerde om haar grenzen af te bakenen. Ze communiceert sneller bij moeilijkheden en vraagt hulp van collega's als het nodig is.

Een loopbaanbegeleiding eindigt dus zeker niet altijd in een nieuwe job. Veel mensen komen ook tot de conclusie dat hun huidige job wel degelijk is wat ze willen, alleen moet er iets veranderen.

Volgende maand laten we L. aan het woord, die voor een nieuwe start en een heroriëntatie koos.

→ Zit je zelf met vragen over je job of loopbaan? Neem je kansen in handen en contacteer onze loopbaanbegeleiders vrijblijvend via loopbaanbegeleiding.oostvlaanderen@abvv.be of www.abvvloopbaanbegeleiding.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

DE EGELANTIER KNOKE - HEIST Kalender koersballen voorjaar 2018 2 en 16 april

We hebben met de Egelantierders het koersballen in de Molenhoek hervat. Zij die nog niet kennismaakten met onze 14-daagse koersbal speelnamiddagen, zijn van harte welkom en dit tot en met maandag 16 april in de Molenhoek. Laat je door het koersballen verleiden. Het is een spannende, maar tegelijk ontspannende bezigheid. Kom dus gerust naar de eerstvolgende koersbalnamiddag op maandag 19 februari om 14.30 uur in de Molenhoek. Info bij Eric op 050 60 69 21.

REISCAFÉ ANTIPODE

Reisbespreking IJsland
6 april

Fotoclub Groeninge bracht een tweede bezoek aan dit prachtig land. Het avontuur begint in het Noordoosten met de verkenning van de streek rond Akureyri en het Mývatn meer, het spotten van walvissen in de Noordelijke fjorden en het vulkanisch gebied bij de Krafla vulkaan. Hierna gaat het naar de Westfjorden met onder andere de vogelkliffen van Látrabjarg en uiteraard de prachtige fjorden, om te eindigen in het westelijk gebied van Borgarnes tot de Langjökull gletsjer. Het verhaal van deze reis werd gegoten in een prachtige fotodocumentaire met de beste foto's van alle deelnemers en laat de kijker meegenieten van de pracht van de natuur, de kracht van watervallen en het mystieke van het vulkanisch landschap. Een aanrader voor elke reis- en natuurliefhebber. Het reiscafé start om 20 uur in de Mozaïek (Overleiestraat 15A, Kortrijk). De inkom bedraagt €3.

BIZ'ART TORHOUT

John Fairhurst (UK) club concert
7 april

Volgens Acoustic Guitar Magazine (USA) behoort John Fairhurst tot de top-drie van de Resonator Guitar Players wereldwijd. Zijn muziek is een smeltkroes van invloeden, gaande van Jack White en The Black Keys naar Queens of The Stone Age, Iggy Pop en Led Zeppelin. John was al te zien op grotere festivals zoals SXSW, Glastonbury en Secret Garden Party. John Fairhurst komt voor de tweede maal naar België voor een solo-tour. Bij Biz'art Torhout laat hij zich uitzonderlijk vergezellen door een drummer. Je kan deze rasartiesten bewonderen op zaterdag 7 april in de blueskroeg 'Den Langen Avond' (Hoogstraat 45, Gistel) tijdens een exclusief concert. Tickets in VVK €10; ADD €12. Beperkt aantal plaatsen. VVK: Compact Center Mercator in Oostende, Comptoir Des Arts in Brugge, Den Langen Avond in Gistel en Topdisc in Torhout. Info en tickets: 0468 21 75 54.

LINX+ TXTH

Optreden Blues Angels
13 april

Vier stemmen, een hammond, een gitaar, een handje vol percussie en een heerlijke portie pure bezieling. Blues Angels brengen een subtiel repertoire gebaseerd op een oprechte liefde voor Blues, Roots en aanverwante stijlen. Een set die ademt, zucht en explodeert. Alles recht vanuit de onderbuik. En laat de dingen nu net dan op hun mooist zijn... Deze prachtige avond gaat door op vrijdag 13 april om 20 uur in Den Ekster (Lettingstraat 42, Dranouter). Wil je erbij zijn? Dat kan voor €12 in VVK of €15 ADD. Kaarten kan je bekomen via 0498 74 53 86 of 057 44 68 52.

Meiavond
30 april

Op meiavond brengt Linx+ TXTH in Kortrijk een ode aan het Franse Chanson. Derek en Maria brengen een gratis concert met klassiekers van Dalida, Gainsbourg, France Gall ... De deuren van het Textielhuis (Rijselsestraat 19, Kortrijk) openen om 19 uur. Het optreden start om 20 uur. Tip: parking Schouwburgplein en parking Budabrug op 300 meter van de locatie.

CC ZWEVEGEM

Bierdegustatie
21 april

Heb je altijd al meer willen weten over bier of wil je je kennis uitbreiden? CC Zwevegem organiseert voor de vijfde keer een bierdegustatie. We krijgen opnieuw een deskundige uitleg van Geroen Vansteenbrugge. Deze degustatie gaat door op zaterdag 21 april om 19 uur in zaal Sint-Paulus (Italiëlaan 6, Zwevegem). Er kunnen maximaal 40 personen deelnemen, dus snel inschrijven is de boodschap. Leden betalen €15 voor deze gezellige avond, niet-leden €20. Reserveren kan via 056 32 06 49 of 0476 99 54 92 of via culturele.centrale.zwevegem@proximus.be. Gelieve na inschrijving het bedrag te storten op BE49 9792 5104 2671 met vermelding van naam en het aantal personen.

DE BRUG ROESELARE

Bedrijfsbezoek Jonckheere
25 april

Op 25 april brengen we met De Brug Roeselare en bedrijfsbezoek aan Jonckheere subcontracting. We spreken af om 14.15 uur op de parking van het bedrijf (Henri Jonckheerestraat 5, Roeselare). We trekken dus met eigen vervoer naar Jonckheere subcontracting. We krijgen we een uitgebreide en unieke blik achter de schermen van de Jonckheere subcontracting. Het is een gespecialiseerd toeleverancier van plaatwerk en lasconstructies zoals chassis, kraanarmen, hoogtewerkers, heftrucktoebereiden. Wie wil deelnemen, moet zich vóór 13 april inschrijven via 051 225 027 of vdbrene@skynet.be. Voor dit bezoek vragen we een bijdrage van €5 per persoon. Het bedrag wordt op rekening BE39 9731 3643 8719 (BIC ARSPBE22) overgeschreven, met vermelding van 'Jonckheere, naam en aantal personen'.

DE BRUG KORTRIJK

Bedrijfsbezoek chocolatier
26 april

We brengen een heerlijk bezoek aan Beugnies les chocolats in Marke (Aardweg 8). Deze chocolatier leidt ons rond en laat ons zelf chocolade maken en proeven. We gaan met eigen vervoer naar Marke. We spreken af op de parking van Beugnies les chocolats om 14.15 uur. Meer info en inschrijven kan via sinnaeve.eddy@gmail.com of op 0486 23 31 97. Je deelname is pas verzekerd als je €13 stort op BE40 8776 2452 0163 met vermelding van naam en het aantal deelnemers.

LINX+ GISTEL

1 mei in Gistel: optreden Duwoh
1 mei

Linx+ Gistel viert 1 mei samen met sp.a Gistel en VIVA-SVV met een schitterend optreden van Duwoh. Bernard Van Lent (Accordeon, Wannes Van de Velde) en Anke Hintjes (zang) nemen je mee op een muzikale reis met onder andere strijdliepiederen, gezongen pamfletten en liederen over desertie. We starten om 18 uur in Ons Huis (Markt Gistel). Gratis inkom. Meer info via geertonraedt@hotmail.be of op 0468 21 75 54.

SENIOREN METAAL BRUGGE

Uitstap naar Neuerburg
4 tot en met 7 mei

Voor het zesde jaar op rij organiseren we een vierdaagse reis naar Neuerburg met luxe autocar. We maken er weeral een prachtige reis van met een goed gevuld programma. Vertrek op 4 mei om 7.15 uur stipt aan de Entrepot in Brugge en om 7.30 uur aan de randparking van Steenbrugge. We bezoeken onder andere Koblenz, maken een kleine cruise op de Moezel en trekken naar Haagt waar we een brouwerij bezoeken. Maandagavond is onze aankomst in Brugge voorzien rond 20.30 uur. Prijs voor leden: €260; niet-leden betalen €285. Voor een eenpersoonskamer wordt een toeslag van €15 voor de drie nachten gevraagd.

Inbegrepen: autocar, volpension en alle begeleide uitstappen en inkomgelden. Betaling: voorschot van €100 per persoon te storten met vermelding van het aantal personen. Het saldo moet tegen 15 april op de rekening staan. Plaatsen zijn beperkt, eerste betalings hebben voorrang. Rekeningnummer BE89 9791 4693 3985. Meer info bij Rony De Vuyst op 0475 31 46 22.

BRUGGE B

Vierdaagse uitstap Noordrijn-Westfalen
10-13 mei

Dit jaar plannen we een vierdaagse uitstap naar Noordrijn-Westfalen van 10 tot 13 mei. Ook brengen we een bezoek aan Nijmegen vlakbij de Duitse grens. Logeren doen we in het Kaiserhof hotel in Wesel op basis van halfpension. Het wordt opnieuw een gevarieerd programma met onder andere een stadswandeling in Nijmegen, vrij bezoek aan het stadje Kranenburg, bezoek aan het middeleeuwse Xanten en een boottocht op de Nederrijn en een bezoek aan kasteel Zwanenburcht. De kostprijs voor deze vierdaagse is €370 (tweepersoonskamer) of €455 (eenpersoonskamer) per persoon. Alle uitstappen en halfpension zijn inbegrepen (niet inbegrepen: vrije maaltijden in Essen en Kleve). Bijstands- en annuleringsverzekering zijn inbegrepen. Meer info en inschrijven? Bel 0489 33 37 91 op weekdays van 19 tot 21 uur.

LINX+

Trefdag
20 mei

We trekken samen naar Limburg voor een nieuwe editie van de Trefdag. Dit jaar vieren we onze vijfde verjaardag. Het wordt dus een feesteditie. Net als andere jaren verzamelen we op een centrale plek. Plaats van afspraak wordt Hangar58 naast Bokrijk. Je vindt meer info over het programma en kan online inschrijven via www.linxplus.be.

LINX+ DIGITALE NIEUWBRIF

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.

Arbeid is geen koopwaar

Postbusbedrijven die hun zetel in een Oost-Europees land vestigen om goedkoop vrachtwagenchauffeurs aan te werven aan het tarief van het land van oorsprong, schijnzelfstandigen en minder dure gedetacheerde werknemers in de bouwsector door de lacunes in de Europese regelgeving en door de "ieder-voor-zich"-mentaliteit op sociaal en fiscaal gebied, luchtvaartpersoneel dat bij ons wordt tewerkgesteld, maar dan wel onder een lers contract...

Al die fenomenen vallen onder de noemer 'sociale dumping'. Dat komt van het Engelse 'to dump': weggooien bij het vuilnis. Werknemers worden gedumpt om er andere, goedkopere aan te nemen.

Blind en vals geloof in markt wetten

Sommigen noemen dat 'vrij verkeer van werknemers', anderen zien het als de natuurlijke wet van vraag en aanbod: hoe goedkoper de arbeidskrachten, hoe meer vraag er naar is. Als er al eens een werkgever klaagt, dan is het over concurrentievervalsing. Zij die luidruchtig protesteren tegen oneerlijke concurrentie, zijn ook de eersten om te beweren dat de loonkosten te hoog zijn.

Eigenlijk zijn de fans van het liberalisme de enigen die met hart en ziel geloven (of doen alsof ze geloven) in de perfecte, zelfregulerende markt en in de deugden van de concurrentie. De EU heeft daar ook in willen geloven op het moment dat de regels voor de detachering van werknemers ('tijdelijk' tewerkstellen van werknemers in een andere lidstaat) werden vastgelegd. De EU geloofde (of deed alsof ze

geloofde) dat het volstaat om concurrentie te stimuleren teneinde de markt dynamischer te maken en de groei een boost te geven.

De Europese regelgeving over aanbestedingen voor openbare werkzaamheden die de overheid verplichten om het goedkoopste aanbod te kiezen, is daar een mooi voorbeeld van. Het wordt onmogelijk om de lokale ondernemingen een duwtje in de rug te geven als die duurder zijn. Zelfs als de werkloosheidsgraad er hoger is. Zelfs als de kwaliteit van de dienst of het product er beter is.

Helaas is de markt verre van perfect en malafide ondernemingen maken daar misbruik van. Alle methodes zijn goed om de prijzen te doen dalen: een beroep doen op onderaannemers in de bouwindustrie, die op hun beurt ook een beroep doen op onderaannemers, die dan weer uitzendkrachten of schijnzelfstandigen inzetten... Of er wordt gekozen voor illegale tewerkstelling.

Het voorstel van de Europese Commissie om de detacheringsrichtlijn aan te passen zal dit niet fundamenteel wijzigen, al zien we ook verstandige reacties zoals het Europees Parlement dat het plan verwierp voor een Europese dienstenkaart die het nog makkelijker zou maken om diensten aan te bieden over grenzen heen. Er zijn ook goede lokale voorbeelden: een aantal gemeenten hebben sociale criteria opgenomen bij aanbestedingen en de Waalse regering heeft een ontwerp van decreet aangenomen opdat bij overheidsopdrachten waarmee subsidies gepaard gaan sociale rechten, milieurechten en ethische regels nageleefd worden.

Gelijk loon, gelijke sociale bescherming voor gelijk werk

Vandaag stellen we vast dat de vrije markt zonder regulering veel problemen veroorzaakt. Concurrentie met ongelijke wapens maakt de markt niet dynamischer, integendeel. De arbeidsvoorwaarden, de lonen, maar ook de sociale bescherming worden naar beneden gehaald en daarmee ook de levensomstandigheden.

Loonsverlagingen, lonen die van bijdragen worden vrijgesteld, de vermindering van sociale bijdragen: het gevolg is minder inkomsten voor de sociale zekerheid. En minder bescherming van werknemers bij tegenslagen in het leven.

Als we de valsspelers een halt willen toeroepen, zal er meer nodig zijn. Alle Europese burgers moeten dezelfde sociale bescherming en waardige lonen krijgen. Zo niet zal de sociale dumping blijven bestaan. Maar niemand maakt echt aanstalten om een Europese sociale pijler aan te nemen waarmee alle Europese werknemers op gelijke voet zouden komen en waardoor het loon voor gelijk werk ook écht gelijk zou zijn.

Integendeel, wanneer het erom gaat de 'arbeidskosten' terug te schroeven, is men zeer spitsvondig. De enige wet die geldt, is deze: hoe lager de lonen, hoe hoger de winst. Zegged is dat een boost voor de werkgelegenheid. Niet in de betrokken sectoren. Duizenden vrachtwagenchauffeurs en bouwvakkers zijn werkloos.

Binnenlandse sociale dumping

Het probleem van sociale dumping is geen louter Europees probleem. We hoeven

onze landsgrenzen niet over te steken. De Belgische regering organiseert zelf binnenlandse sociale dumping, onder het voorwendsel van concurrentievermogen: indexsprong en loonmatiging, vermindering van de werkgeversbijdragen, 'starterjobs' met dalend loon voor jongeren tot 21 jaar, flexi-jobs, uitzendarbeid in de openbare diensten, overuren zonder overloon...

En een taxishift ten voordele van de lonen? Gebakken lucht. Belgische werknemers hadden in 2017 een lager reëel inkomen dan in 2010 (lees er alles over op pagina 5).

Hoe ver zullen we nog wegschuiven in de neerwaartse spiraal? Los van de cijfers, is er maar één vaststelling die zich aandient: de koopkracht stukt. De groei in Europa verslapt. De werkloosheid blijft ondraaglijk hoog.

We kunnen deze crisis enkel overwinnen als we arbeid opnieuw de waardigheid geven die arbeid verdient. De maatstaf daarvoor? Een waardig loon, goede arbeidsvoorwaarden en degelijke sociale bescherming. Arbeid is geen koopwaar. Het gaat hier over het leven van de mensen.



Robert Verteneuil
Algemeen secretaris



Rudy De Leeuw
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**

Actelaffinity is de commerciële benaming van een product van Actel - merk van P&V Verzekeringen cvba - Verzekeringsonderneming erkend onder code 0058 - Koningsstraat 151, 1210 Brussel. Dit document is een reclamadocument met daarin algemene informatie over de autoverzekering Actelaffinity die door P&V Verzekeringen ontwikkeld werd en waarop het Belgische recht van toepassing is. Op de verzekering Actelaffinity zijn uitsluitingen, beperkingen en voorwaarden in verband met het verzekerde risico van toepassing. We verzoeken u dus om de algemene voorwaarden van dit product aandachtig te lezen vóór de inschrijving. Ze zijn beschikbaar op de website www.actelaffinity.be/avauto of op eenvoudig verzoek aan een sales adviseur van ons contact center. De verzekeringsovereenkomst wordt aangegaan voor één jaar met mogelijkheid tot stilzwijgende verlenging. Bij eventuele klachten kunt u contact opnemen via 0800/49 494 met een sales adviseur van het contact center, uw bevoorrechte gesprekspartner voor al uw vragen. Hij zal alles doen om u zo goed mogelijk te helpen. U kunt ook rechtstreeks contact opnemen met onze dienst Klachtenmanagement die uw klacht of opmerking zorgvuldig zal onderzoeken. Wij zullen de verschillende partijen trachten te verzoenen en naar een oplossing zoeken. U kunt met ons contact opnemen per brief (Klachtenmanagement, Koningsstraat 151, 1210 Brussel), per e-mail klacht@actel.be of telefonisch 02/250.90.60. Als u niet akkoord gaat met de voorgestelde oplossing kunt u zich wenden tot de Ombudsdienst van de Verzekeringen (de Meeußsquare 35 te 1000 Brussel), telefonisch 02 547 58 71 of per mail info@ombudsmanas.

ABVV
Samen sterk

actel
AFFINITY