

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.

Heb ik als jongere recht op vakantie?



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

Als je in 2017 gestopt bent met school heb je nog geen volledig jaar gewerkt en heb je bijgevolg slechts een beperkt aantal betaalde vakantiedagen die je in 2018 kan opnemen. Gelukkig is er in dat geval 'jeugdvakantie', waardoor je toch recht hebt op een volwaardige vakantie en een bijhorende uitkering. In totaal heb je recht op maximum vier weken vakantie. Het aantal dagen dat

je tekort hebt om aan je 4 weken te komen, wordt aangevuld door jeugdvakantie. De uitkering bedraagt 65 procent van het gemiddelde dagloon, dat je verdient juist voor je eerste opgenomen jeugdvakantiedag.

Wie?

- Je was nog geen 25 jaar op 31 december 2017.
- Je hebt je studies beëindigd of stopgezet in de loop van 2017.
- Je hebt in de loop van 2017, na het beëindigen van je studies, in de privésector gewerkt. Je was in totaal ten minste

één maand onder contract (bij één of meerdere werkgevers), en werkte minstens 13 werkdagen.

- Een tewerkstelling als jobstudent met solidariteitsbijdrage en een industriële leertijd tellen niet mee. Voor de openbare sector (en het onderwijs) gelden andere regels.

Hoe aanvragen?

Via het RVA-formulier C103 jeugdvakantie

- Aanvraagformulieren zijn te verkrijgen bij onze dienst werkloosheid of bij ABVV Jongeren.

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

Wanneer?

- Je kunt je jeugdvakantie in 2018 opnemen, maar enkel indien je al je gewone vakantiedagen opgenomen hebt. Daarnaast moet je tewerkgesteld zijn in de privésector en mag je geen andere inkomsten hebben tijdens je jeugdvakantie.

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

Contactgegevens ABVV-Jongeren:

- regio Antwerpen: Dounia Ahmadoun, Ommeganckstraat 35, 2018 Antwerpen, 03 220 66 92, abvv.jongeren.antwerpen@abvv.be
- regio Mechelen en Kempen: Sarojini Otten, Grote Markt 48, 2300 Turnhout, 014 40 03 18, sarojini.otten@abvv.be

Uitstap naar Koekelare Daguitstap naar Gouda

Bezoek het Käthe Kollwitz museum, het Lange Max museum en het Fransmansmuseum op zondag 24 juni 2018.

Linx+ Antwerpen organiseert een daguitstap naar Koekelare in het afsluitingsjaar van de herdenking van de Grote Oorlog. Samen met een gids bezoeken we drie kleinere musea die zeker ook de moeite waard zijn.

Programma:

- 8u: Vertrek in Antwerpen aan het atheneum (Van Stralenstraat)
- 8.30u: Oppikken deelnemers in Lint (Oudstrijdersplein)
- 10u: Bezoek Käthe Kollwitz museum en het Fransmansmuseum
- 12u: Bezoek Vladslo (Diksmuide)
- 13u: Lunch
- 14u: Bezoek Lange Max Museum
- 17u: Vertrek naar Antwerpen

Het Käthe Kollwitz museum brengt hulde aan de sterke vrouw Käthe Kollwitz: moeder, vredesactiviste, kunstenaar en socialiste. We bezoeken de begraafplaats Vladslo, waar haar bekende beelden 'het treurende ouderpaar' staan. In het Fransmansmuseum staan de grensarbeiders uit de jaren 60 centraal die vanuit de Westhoek naar Frankrijk trokken om er te werken als seizoenarbeiders.

Na de lunch bezoeken we het interactieve Lange Max Museum. Hier kom je meer te weten over de Duitse bezetting van Koekelare en de Lange Max, het reusachtig kanon dat gebruikt werd om Duinkerke te beschieten.

Waar? Koekelare

Wanneer? Zondag 24 juni 2018

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

Bereikbaarheid: Busvervoer voorzien vanuit Antwerpen en Lint

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

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



ABVV-partner in vrije tijd



■ Ch. Jennis



Op 7 juni organiseren ABVV Senioren een uitstap naar Gouda. Uiteraard starten we de dag met een bezoek aan de kaasmarkt. Nadien bezoeken we het Museum van Gouda waar we met een gids een mooie kunstcollectie bewonderen. Na de lunch is er tijd om vrij rond te wandelen in Gouda. Om 17 uur keren we huiswaarts.

- **Wanneer?** Donderdag 7 juni, vertrek om 8 uur aan de Van Stralenstraat (Rooseveltplaats Antwerpen). Terugkomst voorzien omstreeks 19 uur
- **Prijs:** 50 euro, inbegrepen zijn: busrit, toegang tot het museum met gids, driegangenlunch mét één consumptie
- **Info en inschrijvingen:** Adviespunt, Ommeganckstraat 35 (1ste verdieping), 2018 Antwerpen, 03 220 66 13, adviespunt.antwerpen@abvv.be
- Betalen kan bij het Adviespunt enkel met Bancontact of via overschrijving op het rekeningnummer BE20 1325 2019 3156.

VACATURES

ABVV-REGIO ANTWERPEN ZOEKT EEN:

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

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

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



ABVV
Brussel

FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel



ABVV-partner in vrije tijd

ABVV
Limburg

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.

Linx+ Tongeren
Dinsdag 22 mei
Asperges op Vlaamse wijze
In zaal Volksontwikkeling, Jekerstraat 59, Tongeren, vanaf 18.30 uur. Keuze menu uit asperges op Vlaamse wijze of tomaat garnaal. €15 per persoon (inclusief een tas aspergesoep). Iedereen welkom. Voor meer info kan je terecht bij Ivo Huybrechts (ivo.huybrechts@pandora.be of 0479541574).

Linx+ Genk
Zaterdag 26 en zondag 27 mei
Neel Doff Weekend
We organiseren een tentoonstelling en randanimatie in het Casino van Waterschei. Voor meer info kan je terecht bij Bernard Glowacki (glowackibernard@gmail.com of 0498 50 34 81) of Rina Simons (rina.simons54@gmail.com of 0497 82 88 19).

Het Virveld
Zondag 27 mei
Kruidenwandeling
Ook een liefhebber van de natuur? Geboeid door kruiden en bomen, hun eigenschappen, hun verhalen. Kom met ons mee op een twee uur durende wandeling. We bieden jullie graag een hapje en een drankje aan en heel veel leuke informatie. Voorzie je van de juiste

kleding en schoeisel, een goed humeur en wij zorgen voor de rest. De andere kruidenwandelingen zijn op zondag 3 juni, zondag 17 juni en zaterdag 30 juni. Inschrijven kan bij Netta Makrozky (nettamakrozky@hotmail.com of 0478 46 27 14) of bij Lucienne (0478 89 14 70).

Limburgse Oldies Vrienden
Maandag 28 mei
Kennismaking muziekgroep
Ben je liefhebber van Blues, Rock & Roll, Doowop, Rockabilly, Popcorn, Crooners, Gospel, Cajun, Texmex, Bebop ... kortom Engelstalige muziek van 1955 tot 1965. De gevestigde waarden maar ook andere rariteiten en minder bekende goede opnames zijn welkom. Een unieke mogelijkheid je muzikale kennis aan te scherpen. Kom langs en maak kennis met onze groep. Muziekvrienden zijn altijd welkom. Om 20 uur in Carré Brasserie Feestzaal Genk, Rozenkranslaan 37, Genk. Voor meer info kan je terecht bij Benny Peerlings (benny.peerlings@gmail.com).

Carpe Diem
Zaterdag 9 juni
Carpe Diem feest
De afgelopen jaren hebben we gemerkt dat alle leden van Carpe Diem wel voor een feestje te vinden zijn. Ons motto is namelijk ook gezellig samenzijn en genieten van elk moment. Afspraak om 17 uur in Zaal Kempengalm, Nieuwe Kempen 52, Genk. Einde voorzien om 23 uur. Prijs €29 per persoon. Inschrijven vóór 19 mei. Voor meer info over en inschrijvingen voor activiteiten van Carpe Diem: wasil.tokarek@gmail.com of 011 52 35 36 (liefst na 18 uur).

Linx+ Tessenderlo i.s.m. Viva SVV
Zondag 10 juni
Pannenkoeken- en ijsdag 'Ten voordele van Senegal'
Pannenkoeken met suiker of siroop voor €4 of met ijs en warme chocoladesaus voor €7. Ijsscoupe vanille voor €4, dame blanche €6, banana split €7, coupe met warme krieken €7 of een kinderijsje €1. Of croque monsieur

voor €7, croque Hawaii €8 of croque in het vuistje €1. Voor meer info kan je terecht bij Maria Sas (maria_sas@telenet.be) of Liliane Moonen (moonenliliane@gmail.com) of bij Nancy Maes (nans.maes@gmail.com).

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



Gratis belastingsservice voor ABVV-leden

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

- ABVV Beringen**
- Donderdag 7 + 14 juni
 - Koerselsesteenweg 8 bus 6, Beringen
 - van 16.30 tot 18.30u
- ABVV Bilzen**
- Dinsdag 5 + 12 + 19 juni
 - Genutstraat 8, Bilzen
 - van 18.30 tot 20.30u
 - enkel op afspraak via Guido Bogaerts: 0496 40 01 57
- ABVV Genk**
- Zaterdag 2 + 9 + 16 juni
 - Bochtlaan 16 bus 6, Genk
 - van 9 tot 12u
- ABVV Hasselt**
- Dinsdag 5 + 12 + 19 + 26 juni en donderdag 21 + 28 juni
 - Gouverneur Roppesingel 55, Hasselt
 - van 9 tot 12u en van 13.30 tot 19u
- Houthalen**
- Vrijdag 15 juni van 17 tot 19u, donderdag 21 juni van 18 tot 20u, zaterdag 23 juni van 9 tot 11.30u, woensdag 27 juni van 10 tot 14u
 - Bosduifstraat, Houthalen (ingang tussen nr. 19 en 21)
- ABVV Maasmechelen**
- Vrijdag 1 + 8 + 15 juni van 9 tot 12u en van

- 13 tot 16u, zaterdag 23 juni van 9 tot 12u
 - Kruindersweg 27, Maasmechelen
- ABVV Lommel**
- Woensdag 6 juni + 20 juni van 14 tot 17u, woensdag 13 juni van 14 tot 17u en van 19 tot 21u, zaterdag 23 juni van 9 tot 12u
 - Kloosterstraat 25, Lommel
 - enkel op afspraak via sp.a (Joke): 011 30 10 94 of via mail: kris.verduyck@lommel.be of loes.mispoulier@abvv.be
- ABVV Sint-Truiden**
- Woensdag 6 + 13 juni, donderdag 7 + 21 juni van 17 tot 19u
 - Abdijstraat 18, Sint-Truiden
- ABVV Tongeren**
- Dinsdag 12 + 19 juni van 13.30 tot 18.15u en donderdag 14 + 21 juni van 9 tot 12u
 - Jekerstraat 59, Tongeren
- ABVV Grensarbeid i.s.m. De Voorzorg & sp.a**
- Zaterdag 9 juni van 8.30 tot 12u
 - Kloosterstraat 25, Lommel
 - Zaterdag 16 juni van 8.30 tot 12u
 - Kruindersweg 27, Maasmechelen
 - enkel op afspraak via het contactcenter van De Voorzorg: 011 24 99 11

Deze regering moet weg want ze zorgt voor onwerkbaar loopbanen



■ foto Pascale Meyvaert

1 mei is ons feest, en blijft een strijfeest. Overal werd er opgekomen voor werkbaar werk en werden de militanten van distributieketen Lidl gefeliciteerd met hun moedige strijd voor werkbaar werk.



■ De arbeidsmarkt is topsport.

Daarnaast maken we ons grote zorgen want België is in handen van een regering die het omgekeerde doet van wat ze zegt.



■ We voeren actie in Brussel op 16 mei (foto Pascale Meyvaert)

De regering zou 40.000 nieuwe jobs per jaar creëren. Maar welke jobs? Misschien een voltijdse job voor wie veel geluk heeft. Maar meestal gaat het om deeltijdse banen. Dit zijn niet de jobs waar we op staan te wachten. En voor wie helemaal geen geluk heeft: een flexi-job of een job bij Deliveroo. Jobs zonder sociale bescherming dus.

Zorgen voor jobs is zeker onze zorg, maar laat het dan waardige jobs zijn. Jobs die veilig zijn, degelijk betaald worden en zeker zijn. Ook de jonge pizzabezorger zal straks inzien dat zijn bescherming een strijd waard is.

Gwendolyn Rutten slaagt erin om met een mensengrote affiche naar buiten te komen waarop staat: "Niemand gaat er met onze pensioenen op achteruit." Je moet maar durven. In het ABVV doen we een pensioenslag. Iedereen, elke burger, elke Gentenaar die wil mag eens naar zijn pensioen komen kijken en krijgt wat duiding. Wat blijkt, kameraden? Iedereen gaat erop achteruit. Iedereen moet langer werken voor minder pensioen. De meeste mensen kunnen met hun pensioen geen rusthuis betalen.



■ foto Pascale Meyvaert

"De enige die in Oost-Vlaanderen een feestje kan bouwen is gouverneur Briers. Voor zijn vijf jaar gouverneurschap bouwde hij 3.000 euro pensioen per maand op. Daar moet de doorsnee werknemer 60 jaar voor werken. Op 12 jaar bouwen ministers en gouverneurs een volledig pensioen op. Niets aan de hand volgens Siegfried Bracke, die noemt

dat 'verworven rechten'. Maar als de vakbond zich baseert op verworven rechten voor gewone mensen, noemt hij dat 'conservatief'."

Katrien Neyt, gewestelijk secretaris ABVV Oost-Vlaanderen

We zullen onze linkse hand de komende maanden opsteken om de afbouw van de sociale bescherming een halt toe te roepen. Wie zegt dat wij het tij niet kunnen keren, kent de kracht van het getal niet. We zijn immers met 1,5 miljoen socialistische kameraden en met 3 miljoen vakbondsleden.



ABVV West-Vlaanderen

Voor wie?

Voor ABVV-leden in regel met hun bijdragen.

Voorwaarden?

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

Wat meebrengen?

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

- Fiscale fiches inkomsten 2017 brugpensioen + opleg brugpensioen
- Fiscale fiches inkomsten 2017 tijdskrediet, loopbaanonderbreking
- Fiscale fiches inkomsten 2017 pensioen en rentes
- Fiscale fiches inkomsten 2017 arbeidsongevallen en beroepsziektes
- Betalingen van buitenlandse pensioenen

- Attesten van hypothecaire leningen en levensverzekeringen
- Attesten van betaalde of ontvangen onderhoudsgelden
- Fiscale attesten van kinderopvang
- Aanslagbiljet onroerende voorheffing (grondlasten)
- Attesten van giften
- Attesten van pensioensparen
- Aanslagbiljet (berekeningsnota belastingen) vorig jaar (aanslag 2017 - inkomsten 2016)



Invullen Belastingen 2018

Belangrijk!

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

REGIO BRUGGE

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

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

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

REGIO OOSTENDE

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

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

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

REGIO IEPER

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

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

REGIO ROESELARE

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

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

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

REGIO KORTRIJK

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

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

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

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

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



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

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

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

WERKLOOSHEID WIST JE DAT ...

Mijn uitkering: enkel als ik mijn gezinstoestand juist aangeef

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 of tot het einde van de periode waarvoor je als schoolverlater recht hebt op een inschakelingsuitkering.

Je moet hiervoor wel de juiste gezinstoestand doorgeven. Het bedrag van je uitkering hangt (onder meer) hiervan af en het is dus van groot belang dat je die correct aangeeft. Als gezinshoofd heb je als volledig werkloze of als deeltijdse werknemer recht op een hogere uitkering dan als alleenstaande. Als alleenstaande krijg je een hogere uitkering dan als samenwonende.

Maar geef dus niet zomaar door dat je gezinshoofd bent om een hogere uitkering te krijgen. De RVA controleert je aangifte, en als blijkt dat die verkeerd of vals is, moet je het te veel ontvangen bedrag terugbetalen. Daar bovenop krijg je de komende weken of maanden geen uitkering meer. Je kan zelfs voor de rechtbank vervolgd worden voor fraude.

Of je gezinshoofd, alleenstaande of samenwonende bent, legt onze werkloosheidsdienst je uit wanneer je je aangifte moet doen. Dat moet op het ogenblik dat je voor de eerste keer werkloos wordt, en daarna iedere keer als er iets verandert in je gezinstoestand. Concreet: als je verhuist of als er mensen weggaan of bijkomen waar je woont. Maar ook als iemand die bij je woont, begint of stopt met werken, een

uitkering krijgt of niet meer krijgt (werkloosheid, pensioen...). De RVA houdt daarbij rekening met je werkelijke verblijfplaats, ook als deze verschilt van je domicilie (adres gekend bij de gemeente).

Opgelet: kom wijzigingen altijd zelf onmiddellijk bij ons aangeven. Wacht met het aangeven van je adreswijziging ook niet tot de wijkagent is langs geweest, of tot die adreswijziging officieel bevestigd is door de gemeente.

Ook als je op kot woont, of tijdelijk om één of andere reden bijvoorbeeld in een opvangtehuis verblijft, moet je dat aangeven, want ook dat kan een invloed hebben op je uitkering.

In geval van een verkeerde aangifte, ook al is het onopzettelijk of gaat het om een vergetelheid, dan zal de RVA het te veel ontvangen bedrag terugvragen. Hier staat mogelijk een sanctie tegenover, zoals schrapping van de uitkering gedurende een aantal weken of maanden.

Doorgeven van de juiste gezinstoestand is verplicht, ongeacht het soort vergoeding dat je ontvangt: volledige of tijdelijke werkloosheid, inkomensgarantie bij deeltijdse tewerkstelling, brugpensioen... Alleen als je een bepaalde vergoeding krijgt omdat je opnieuw aan het werk bent (activa-uitkering of werkhervattingstoeslag, jeugdvakantie, seniorvakantie), moet je een verandering in je gezinstoestand niet aangeven. Maar je adreswijziging dan weer wel.

Kreeg je als tijdelijk werkloze (nog in dienst van je baas) meer dan één jaar geen uitkering meer, dan moet je altijd een aangifte doen, ongeacht of er iets veranderd is of niet.

Kom altijd langs als er iets verandert. Beter een keer teveel dan een keer te weinig. Als je aangifte verkeerd is, dan hangen daar gevolgen aan.

Daarbij komt: als je verblijfsadres verschilt van je domicilie-adres, moet je de RVA (via ons) een verklaring geven waarom dat zo is. Ook als je gezinstoestand in ons systeem niet dezelfde is als diegene die gekend is bij de gemeente, moet je daarvoor een aanvaardbare verklaring geven. Telkens wij een dossier opmaken, moeten wij deze gegevens met elkaar vergelijken. En iedere keer je iets laat veranderen bij je gemeente, moeten wij controleren of je dat ook bij ons aangegeven hebt.

Krijg je van ons een brief met vragen over je adres of je gezinstoestand, kom dan zeker zo snel mogelijk langs. Doe je dat niet, dan zal de betaling van je uitkering vertraging oplopen. Dat willen we vermijden, maar we mogen geen betaling doen als de gegevens bij ons en bij de gemeente verschillen en je niet toelicht waarom dat het geval is (of je gegevens bij ons of de gemeente verbeterd).

■ ABVV TRAPT MEE

1.000 Kilometer voor Kom op tegen Kanker

ABVV vaardigde ook dit jaar weer enkele fietsteams af voor de 1.000 kilometer voor Kom op tegen Kanker. In totaal bracht de actie vijf miljoen euro op voor het goede doel, een record.

Te horen krijgen dat je kanker hebt, heeft niet alleen een grote impact op de persoon zelf maar ook op hun omgeving. Ook op de werkvloer is de kans groot dat je vroeg of laat geconfronteerd wordt met kanker. Als vakbond besteden we hier dan ook de nodige aandacht aan. Kanker krijgen is nooit gemakkelijk, maar als werknemer komen er nog extra zorgen bij: zal ik voldoende tijd kunnen nemen om te herstellen? Zal ik mijn oude functie achteraf terug kunnen opnemen?

De strijd tegen kanker is nooit gestreden. Daarom wordt het stilaan een traditie tijdens het Hemelvaartweekend, dit jaar van 10 tot en met 13 mei. Het ABVV fietst

mee in de strijd tegen kanker. Iedereen mag deelnemen op voorwaarde dat het team 5.000 euro inzamelt. De opbrengst gaat integraal naar kankeronderzoek. De focus ligt op klinisch onderzoek dat de kankerpatiënt direct ten goede komt. Dit wil zeggen dat de zorg centraal staat. Dikwijls staan immers de belangen van de farmaceutische industrie of van producenten van medische toestellen centraal. Zij hebben niet per se baat (winst) bij dit soort onderzoek en staan dus niet te springen om dat te financieren. Kom op tegen Kanker zamelde met de negen edities van de fietsvierdaagse al meer dan 21 miljoen euro in, een fenomenaal bedrag. De editie 2018 was goed voor een nieuw record met 4.930.000 euro.



■ Trouwe ABVV'ers Greg Verhoeven en Fons De Mey – die ook dit jaar duizend kilometer voor zijn rekening nam – trapt mee voor het goede doel

Rik Duyck, plaatsvervangend algemeen directeur Kom op tegen Kanker: "We steunen onder andere onderzoek naar nieuwe bestralingsstrategieën, waarbij de frequentie en/of intensiteit van de bestraling wordt aangepast. Voor de industrie minder interessant, omdat ze er geen extra toestellen mee verkoopt. Maar

voor ons is dit heel belangrijk onderzoek dat de overlevingskansen en de levenskwaliteit van de patiënt helpt te verbeteren."

→ Zin om volgend jaar zelf te fietsen tegen kanker? Lees er alles over en schrijf je in op www.1000km.be

ABVV veroordeelt 'jacht op zieke werknemers'

De regering sanctioneert systematisch de meest kwetsbaren in onze maatschappij. Dat is onaanvaardbaar.

Het ABVV veroordeelt het regeringsbeleid rond de terugkeer naar werk van zieke werknemers. Het beleid schiet het oorspronkelijke doel – zieke werknemers op geleidelijke en aangepaste wijze terug naar werk begeleiden – voorbij. Erger nog, sommige maatregelen zouden wel eens het omgekeerd effect kunnen hebben.

De arbeidsorganisatie maakt veel werknemers ziek. Het ritme ligt te hoog. Het is fysiek zwaar. De psychosociale belasting neemt toe. Toch kiest de regering ervoor zieke werknemers te stigmatiseren.

Het re-integratietraject voor zieke werknemers werkt niet en daarom moet de regering haar huiswerk opnieuw maken. Twee derde van de werknemers in een re-integratieprocedure kreeg tot nu een beslissing D: de arbeidsgeneesheer oordeelt dat de persoon definitief ongeschikt is om eender welk werk in de onderneming uit te voeren. De gevolgen van dergelijke beslissing zijn vaak dramatisch voor de werknemer, want het kan aanleiding geven tot medische overmacht, wat neerkomt op ontslag zonder opzeggingsvergoeding.

Sancties 'aan twee snelheden'

De regeringsplannen hebben veel weg van een echte jacht op zieke werknemers. De voorgestelde sancties pakken zieke – en daarom kwetsbare – werknemers namelijk heel hard en automatisch aan.

De sancties ten aanzien van werkgevers die onvoldoende inspanningen leveren, lijken daarentegen moeilijk toepasbaar. Bovendien bepaalt de regering dat deze beschikkingen niet van toepassing zijn op werkgevers die minder dan 50 werknemers in dienst hebben, noch op loontrekkende werknemers die werken voor een organisatie die minder dan 50 loontrekkende werknemers telt. Dat komt neer op de grote meerderheid van onze bedrijven.

Preventie

Het ABVV veroordeelt met klem deze voortdurende aanvallen op de meest kwets-

baren in onze samenleving, die constant beschouwd worden als een kostenpost. De beste besparing die de regering kan verwezenlijken, bestaat er trouwens in massaal te investeren in de preventie van gezondheidsproblemen, meer bepaald op het werk. Voorkomen is beter dan genezen.

Ten slotte roept het ABVV de ministers op om het sociaal overleg te eerbiedigen. De sociale gesprekspartners vroegen namelijk unaniem de naleving van het vrijwillige karakter van de terugkeer naar werk te waarborgen. Zonder deze voorwaarde kan er geen sprake zijn van een succesvolle procedure. Wij pleiten voor het intrekken van de sancties en voor een écht, doordacht en gecoördineerd beleid voor de begeleiding van zieke werknemers, én voor een degelijk preventiebeleid.

Belastinggids 2018

De ABVV-belastinggids is beschikbaar vanaf eind mei voor de prijs van 5 euro. Geïnteresseerden kunnen dit bedrag storten op rekeningnummer BE07 8783 9859 0166 van 'FGTB-ABVV-Brochures'. Vergeet niet je naam en adres te vermelden, en de mededeling 'Belastinggids 2018'.

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



vakbondABVV



@vakbondABVV



vakbond.abvv



Abonneer je op de nieuwsbrief

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



Mijn ABVV

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

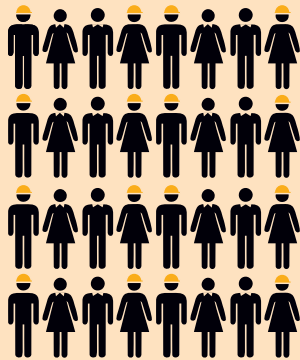
Socialistische Mutualiteiten



BBTK en Algemene Centrale zetten krijtlijnen uit voor toekomst



Partners voor de toekomst



ABVV
Algemene Centrale

BBTK
ABVV

Groot nieuws: de BBTK en de AC – de twee grootste centrales binnen het ABVV – kwamen tot een akkoord dat voor 47 sectoren het principe vastlegt van één centrale per sector. Werknemers van de betrokken sectoren worden voortaan vertegenwoordigd door de BBTK of de AC, ongeacht hun statuut. Dit zal ons beter in staat stellen om efficiënt sociaal overleg te organiseren en jullie beter te verdedigen.

Waarom dit akkoord?

De arbeidsmarkt en het sociaal overleg zijn onderhevig aan verandering. De AC en de BBTK nemen hun verantwoordelijkheid op en nemen het initiatief om te vernieuwen in functie van deze evoluties. Zo is er de veelbesproken harmonisering van de statuten arbeider-bediende die zich zal verder zetten.

Ook de paritaire comités zullen hervormd worden om aan deze realiteit te voldoen. Vandaag zijn er verschillende paritaire comités voor arbeiders en bedienden in dezelfde sector. Eén centrale per sector vereenvoudigt het sociaal overleg aanzienlijk. Als vakbonden kunnen we efficiënter sociaal overleg uiteraard alleen maar toejuichen.

Ten slotte zal de harmonisatie ook de organisatie van de sociale

verkiezingen wijzigen. Ten vroegste in 2020 maar zeker tegen 2024 zal er sprake zijn van één gezamenlijke lijst voor arbeiders en bedienden. Het is dan ook niet meer dan logisch dat de werknemers van een sector door één enkele centrale vertegenwoordigd worden.

Een organisatie per sector laat ons toe beter een federale tegenmacht organiseren over de grenzen heen en op alle niveaus. Kortom, onze organisatie zal beter afgestemd zijn op de realiteit van het terrein. Om beter de belangen van onze leden te verdedigen. Maar liefst één werknemer op drie is (on)rechtstreeks betrokken bij dit akkoord.

Wat verandert er voor jou?

Als lid zal je weinig ontdekken van deze veranderingen wat betreft onze dienstverlening. Onze statuten en structuren

blijven ongewijzigd. Ook de gewestelijke afdelingen blijven hun werking verder ontwikkelen in functie van de sectoren, militanten en leden. Leden en militanten in de betrokken sectoren zullen van de AC naar de BBTK of omgekeerd gaan. Dit proces zal ongeveer een jaar in beslag nemen. Zoals steeds, zullen de BBTK en de AC aan je zijde staan om je rechten te verdedigen.

Onze syndicale werking en de mandaten in de paritaire (sub) comités en de bedrijven zullen wel grondig wijzigen, met het oog op een efficiënter sociaal overleg. Zo kunnen we de belangen van een sector nog beter verdedigen. Ten laatste tegen 1 januari 2019 zullen de mandaten in de betrokken paritaire comités en andere paritair beheerde organen, overgeheveld worden.

→ **Vragen?**
Je kan steeds bij je gewestelijk afdeling of secretaris terecht.

Werner Van Heetvelde, voorzitter Algemene Centrale

“We hebben dit akkoord gesloten om onze leden in de toekomst nog beter te verdedigen en een nog efficiëntere dienstverlening te bieden. Dat was het uitgangspunt.”

“De leden moeten zich geen zorgen maken. Onze diensten blijven gegarandeerd. Voorlopig kan iedereen in zijn vertrouwde kantoor terecht. We gaan nu hard werken aan de uitvoering van het akkoord en brengen alle leden op tijd en stond op de hoogte van eventuele wijzigingen.”



Erwin De Deyn, voorzitter BBTK

“Het principe van één centrale per sector is essentieel voor de werknemers. Zo kunnen we hen in de toekomst nog beter verdedigen. Eén centrale per sector dat wil zeggen: één stem voor alle werknemers, ongeacht hun statuut.”

“Het sociaal overleg zal efficiënter verlopen en er zal meer eenheid zijn. We zullen een grotere tegenmacht zijn ten opzichte van de werkgevers in de bedrijven en sectoren en ten opzichte van de overheid voor de social profit.”

Eric Neuprez, algemeen secretaris Algemene Centrale

“Historisch werd het onderscheid tussen arbeiders en bedienden gemaakt op basis van handenarbeid en hoofdarbeid. Maar vandaag is dit onderscheid in de praktijk voorbij gestreefd.”

“Door voor arbeiders en bedienden samen te onderhandelen in een sector kunnen we streven naar een harmonisering van de loon- en arbeidsvoorwaarden van beide groepen. Dat zal de solidariteit tussen alle werknemers versterken.”



Myriam Delmée, ondervoorzitter BBTK

“De wereld waarin wij leven evolueert voortdurend, de arbeidsmarkt ook. Technologie en digitalisering zijn intussen helemaal ingeburgerd. De jobs en de functies zijn in volle omwenteling, net als de arbeidsvoorwaarden.”

“Als vakbonden hebben we een belangrijke stap gezet om de uitdagingen van de toekomst aan te gaan. Zo passen wij ons aan de realiteit en behoeften van werknemers aan.”

Samen zijn we tot grootse dingen in staat

Het akkoord tussen de AC en de BBTK heeft vooral voor de Social Profit grote gevolgen. Wij vroegen Nathalie Lionnet naar haar mening. Op 1 mei begon zij officieel als federaal secretaris voor de Social Profit. In een vorig nummer van De Nieuwe Werker gaven wij al een overzicht van de professionele weg die zij tot nu heeft afgelegd.

"Ik vind het erg betekenisvol dat de arbeid(st)ers nu bij de BBTK terecht kunnen. Zeker voor de Social Profit, want het zijn alle personeelsleden die voor de zorg instaan en zo het doel van de instelling helpen waarmaken: schoonmakers, informatici, omkaderings- en verzorgend personeel, technisch en logistiek ondersteuningspersoneel... Voor zorgbehoevenden, patiënten en bewoners is er geen grens tussen de verschillende beroepen. Die logische samenhang op de werkvloer zal zo ook voelbaar worden in onze organisatie."

Vanaf uiterlijk 1 januari zal je voor de arbeiders moeten onderhandelen met de werkgeversvertegenwoordigers en de overheid, zoals je sinds 1 mei ook al doet voor bedienden en kaderleden. Wat zal dit veranderen aan de manier waarop je de belangen van de werknemers verdedigt?

"Elke vakbondsvertegenwoordiger zal voortaan de eisen van alle werknemers van de sector en van de instelling met één stem kunnen uitdragen. Dit is een niet te verwaarlozen kracht die de Social Profit hard nodig heeft. Iedereen krijgt op een bepaald moment in zijn leven met de sector te maken. Toch zijn er niet altijd voldoende middelen voorhanden voor de verwezenlijking van de talrijke opdrachten (socio-cultureel, op vlak van volksgezondheid en onderwijs, enzovoort). Werken in de Social Profit betekent dat je je inzet voor de samenleving, een daad die naar waarde moet worden geschat."

Er staat heel wat op het spel in de sector nu er zo hard bespaard moet worden?

"Ja, en dat geldt voor alle werknemers. Zij staan immers onder druk, krijgen te maken met burn-outs, geweld en gebrek aan waardering voor bepaalde beroepen... Als federaal secretaris hoop ik dankzij de beroepscomités te kunnen nadenken over deze uiterst belangrijke thema's. Zo verliezen we ons vermogen niet om verantwoordigd te zijn en om oplossingen te verdedigen die een positieve impact hebben op onze beroepen en op de samenleving."

Mogen we zeggen dat je verliefd bent geworden op de Social Profit?

"Ik ben in de sector verzeild geraakt sinds mijn studies verpleegkunde, toen ik 18 was. Als je zaken in beweging kunt brengen om het leven van je patiënten, zorgbehoevenden, gebruikers en van je collega's te verbeteren, dan vind ik dat je dat ook moet doen. Stapje voor stapje. Zo ben ik ook afgevaardigde geworden. In de loop van mijn syndicale carrière zijn zowel mijn 'familie' als mijn actieterrein groter geworden: eerst de collega's van mijn instelling, dan de werknemers van mijn sector op gewestelijk vlak, nu op federaal vlak, en morgen samen met de collega's bij de arbeiders. Ik hoop positief het verschil te kunnen maken voor allen. Ik ben er zeker van dat we allen samen tot grootse dingen in staat zijn."

Eén stem voor werknemers in dienstensectoren

De bewaking, schoonmaak en dienstencheques zijn drie grote dienstensectoren. Er zijn heel wat arbeiders actief, maar uiteraard ook een niet te onderschatten aantal bedienden en kaders. Het zijn ook drie wervensectoren. De werknemers werken niet samen op één centrale plaats maar worden uitgestuurd naar verschillende klanten.

Koenraad Maertens is sectoraal verantwoordelijke voor de bewaking en schoonmaak. Issam Benali en Sébastien Dupanloup zijn de verantwoordelijken voor de dienstencheques. We vroegen hen wat de impact van dit akkoord zal zijn op het syndicale werk.

Koenraad: "In de bewaking werken we al met een gemengd paritair comité, dat bevoegd is voor arbeiders en bedienden. Nu zullen we ons syndicaal werk beter en efficiënter kunnen organiseren omdat één centrale bevoegd wordt voor alle werknemers. Er kan dus duidelijk met één stem gesproken worden."

Sébastien: "In de dienstencheques is de situatie anders. Bedienden en arbeiders vallen elk onder een ander paritair comité. Maar we geven met dit akkoord een belangrijk signaal: alle werknemers in de sector zijn evenwaardig. En het zou goed zijn moesten die onder hetzelfde paritair comité vallen."

Koenraad: "Ook in de schoonmaak willen we dit signaal geven. Zo kunnen we werk maken van een harmonisatie van de loonen arbeidsvoorwaarden van arbeiders en bedienden."

Issam: "Arbeiders en bedienden zijn beide werknemers. Ze zitten in dezelfde posi-

tie. We mogen ons niet tegen elkaar laten opzetten. Samen kunnen we een veel sterkere tegenmacht vormen en zorgen dat iedereen vooruit gaat."

Koenraad: "In de bewaking werken we aan een nieuwe functieclassificatie: het beschrijven, analyseren en wegen van alle functies. Als je als centrale zowel arbeiders als bedienden vertegenwoordigt, kan je dit dossier op een globale manier aanpakken, met een gemeenschappelijk doel voor ogen. Daardoor kunnen we veel sterker wegen op de discussie."

Sébastien: "Ik zie niet alleen voordelen op sectoraal niveau. Ook de bedrijfswerking kunnen we versterken. Als arbeiders de realiteit van bedienden leren kennen en omgekeerd, dan kunnen we samen breed gedragen standpunten verdedigen ten opzichte van de werkgever."

Issam: "We investeren vandaag heel veel in de communicatie naar onze leden. Voor de dienstencheques en de schoonmaak hebben we goed draaiende community's opgebouwd op Facebook. Ook voor de bewaking gaan we dit opstarten. Ook hier zal het een meerwaarde zijn om alle werknemers uit de sector te bereiken en betrekken."

→ Volg ons op www.facebook.com/abvvdienstencheques en www.facebook.com/abvvschoonmaak

Welke sectoren zijn betrokken?

Voor de volgende paritaire comités (en de betrokken subcomités) wordt BBTK bevoegd voor zowel arbeiders als bedienden/technici/kaderleden:

- PC 130-200 - Drukkerij-, grafische kunst - en dagbladbedrijf
- PC 152-225 - Inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs
- PC 303 - Filmbedrijf
- PC 311 - Grote kleinhandelzaken
- PC 313 - Apotheken en tarificatiediensten
- PC 318.02 - Diensten voor gezins- en bejaardenhulp/ Vlaamse gemeenschap
- PC 319 - Opvoedings- en huisvestigingsinrichtingen en -diensten
- PC 320 - Begrafenisondernemingen
- PC 321 - Groothandelaar-verdelers in geneesmiddelen
- PC 323 - Beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden
- PC 329 - Socio-culturele sector
- PC 330 - Gezondheidsinrichtingen en -diensten
- PC 331 - Vlaamse welzijns- en gezondheidssector
- PC 332 - Franstalige en Duitstalige en bicommunautaire welzijns- en gezondheidssector
- PC 335 - Dienstverlening aan en de ondersteuning van het bedrijfsleven en de zelfstandigen
- PC 336 - Vrije beroepen
- PC 337 - Aanvullend paritair comité voor de non-profitsector
- PC 339 - Erkende maatschappijen voor sociale huisvesting
- PC 340 - Orthopedische technologieën

Voor volgende paritair comités (en de betrokken subcomités) wordt AC bevoegd voor zowel arbeiders als bedienden/technici/kaderleden:

- PC 102-203/204 - Groefbedrijf (102) Hardsteengroeven (203/204)
- PC 109-215 - Kleding- en confectiebedrijf
- PC 117-211 - Petroleumnijverheid en -handel
- PC 120-214 - Textielnijverheid en het breiwerk
- PC 129-221 - Voortbrenging van papierpap, papier en karton (129) Papiernijverheid (221)
- PC 136-222 - Papier- en kartonbewerking
- PC 314 - Kappersbedrijf en schoonheidszorgen
- PC 317 - Bewakings- en of toezichtsdiensten
- PC 324 - Diamantnijverheid en -handel
- PC 327 - De beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen



Specifieke situatie voor sectoren waarvan de bedienden ressorteren onder PC 200

Voor de volgende paritaire comités (en de betrokken subcomités) wordt AC bevoegd voor zowel arbeiders als bedienden/technici/kaderleden. Het betreft hier PC's van de arbeiders waarbij de bedienden en kaderleden op dit ogenblik ressorteren onder PC 200. BBTK blijft de bevoegde centrale in PC 200 en voor alle andere subsectoren, die niet gevat zijn door overgang naar AC. Dit blijft ook de situatie nadat eventueel de door de overgang naar AC gevatte subsectoren geen deel meer zouden uitmaken van PC 200. In het PC200 wordt in afwachting hiervan één mandaat van het ABVV ingevuld door een vertegenwoordiger van de AC.

- PC 101-205 - Mijnen
- PC 102-200/203/204 - Groefbedrijf
- PC 106-200 - Cementbedrijf
- PC 107-200 - Meester-kleermakers, kleermaaksters en naaisters
- PC 110-200 - Textielverzorging
- PC 113-200 - Ceramiekbedrijf
- PC 114-200 - Steenbakkerij
- PC 115-200 - Glasbedrijf
- PC 121-200 - Schoonmaak
- PC 124-200 - Bouwbedrijf
- PC 125-200 - Houtnijverheid
- PC 126-200 - Stofferij en houtbewerking
- PC 128-200 - Huiden- en lederbedrijf en vervangproducten
- PC 133-200 - Tabakbedrijf
- PC 142.02-200 - Terugwinning van lompen
- PC 142.03-200 - Terugwinning van papier
- PC 142.04-200 - Terugwinning van allerlei producten
- PC 148-200 - Bont en kleinvel

Specifieke situatie wat betreft de chemie (PC's 207-116)

De Algemene Centrale wordt bevoegd voor de arbeiders en bedienden/technici/kaderleden op sectoraal en bedrijfsvlak in de scheikunde. BBTK behoudt de mandaten in PC 207 (waarbij overeengekomen wordt dat één mandaat wordt ingevuld door AC) en aanverwante organen, tot wanneer de beide PC's worden samengevoegd. BBTK behoudt een mandaat in een eventueel toekomstig gemengd PC voor de scheikunde.

In afwijking van deze basisafpraak blijft BBTK bevoegd voor bedienden, technici en

kaderleden in de bedrijven die onder paritair comité 207 vallen en beantwoorden aan volgende criteria:

- Headquarters/adviesbureaus/R&D/controlebedrijven.
- Life science/Pharma: bedrijven met meer dan 50 werknemers waarin BBTK vertegenwoordigd is.
- Groothandel: bedrijven met meer dan 50 werknemers waarin BBTK vertegenwoordigd is.
- Detailhandel: bedrijven met meer dan 50 werknemers waarin BBTK vertegenwoordigd is.



STANDPUNT

Julie kunnen beter, Bruno en Michaël

UPTR, werkgeversfederatie in de transportsector, publiceerde in haar recentste ledenblad een opinie van ene Jean-Marie Dedecker. Dat is de voorzitter van een onbeduidende, gelijknamige partij: Lijst Dedecker (LDD). Onbeduidend, omdat die partij al sinds 2014 niet meer in de parlementen vertegenwoordigd is. Jean-Marie Dedecker schopt wel wild om zich heen in allerlei opiniestukken, die zich kenmerken door extreem populisme, ideologisch geïnspireerde vakbondshaat en ongenueanceerd liberalisme.

Chauffeurs inderdaad opgejaagd wild

De titel van Dedeckers stukje bij UPTR luidt: "Transporteurs en chauffeurs zijn opgejaagd wild: in de strijd tegen sociale fraude gaat elke nuance verloren." Met één stuk van de titel ben ik het alvast eens. Chauffeurs zijn inderdaad opgejaagd wild.

Waarschijnlijk weet Dedecker ook wel dat de Belgische trucker een uurloon krijgt dat lager is dan dat in de schoonmaaksector. Dat is mee te danken aan UPTR, die pertinent elke verbetering van het sociaal statuut van de beroepschauffeur afblokt.

Om met een fatsoenlijk loon naar huis te gaan moeten truckers dus veel en hard werken. Vele uren, lange dagen, onder zware druk. Dispatchers willen het onderste uit de kan en zetten de chauffeurs onder druk om tot op de rand (en zelfs erover) te gaan van de wettelijke rij- en rusttijdenregeling. Truckers worden bijvoorbeeld

gedwongen om hun tachograaf op 'rusttijd' te zetten, terwijl ze laden of lossen, en dus absoluut niet rusten. Resultaat: oververmoeide truckers op de weg, een gevaar voor henzelf en ons allemaal.

Dan hebben we het nog niet gehad over de mobiliteitsdruk waar chauffeurs dagelijks mee kampen. In en om Antwerpen staat het stil, en ook in de rest van het land gaat het van kwaad naar erger.

Niet alle transporteurs door BTB geïnviseerd

Enkele maanden geleden kwam een werkgever uit de transportsector op mijn bureau langs omdat hij geen gehoor kreeg bij de werkgeversfederaties, waaronder UPTR. Laten we hem Eddy B. noemen, omdat de man, als zijn echte naam bekend is, last zou kunnen krijgen in eigen middens. Eddy is eigenaar van een Belgische transportfirma met 47 trucks. Geen klein bedrijf. Hij rijdt uitsluitend met Belgische chauffeurs, of buitenlanders chauffeurs die betaald worden volgens Belgische cao's. Eddy vertelde dat hij overwoog zijn bedrijf van de hand te doen. Hij kan niet langer concurreren met zij die wél uitwijken naar Oost-Europa.

Maar zelf wil hij dat niet doen. Bovendien – zo zegt hij – willen klanten de normale prijs niet meer betalen. IKEA, Nestlé, Unilever... alle grote multinationals laten hun transporten uitvoeren door onderaannemers van onderaannemers. Ook de grote spelers in de logistiek, zoals DSV,

DHL... Ze schrijven een aanbesteding uit en de goedkoopste krijgt de job toegewezen. Nu mag je twee keer raden wie de laagste prijzen hanteert. De eerlijke transporteur die volgens het boekje werkt, of de transporteur die sociale dumping en dus oneerlijke concurrentie organiseert?

Wie verdedigt Jean-Marie Dedecker? De eerlijke transporteur, zoals Eddy? Of de frauderende, die postbussen opzet in Slovakije? De BTB-zwartboeken zijn trouwens niet ideologisch, zoals Dedecker beweert. Ze sommen strafbare feiten op, die amper vervolgd worden, en daar wringt het schoentje. De jarenlange straffeloosheid voor zij die sociale dumping organiseren is de oorzaak van de 'race to the bottom'. Daarom is het net goed dat inspectiediensten en het gerecht eindelijk optreden.

Blij dat Dedecker ons aanvalt

Eigenlijk ben ik blij dat ik – in negatieve bewoordingen – vermeld wordt in het bewuste opiniestuk. Gelukkig worden ik, en mijn organisatie BTB, als vijanden beschouwd door LDD. Wij staan immers voor de verdediging van de trucker, niet van de frauderende transporteur.

Helaas biedt een werkgeversorganisatie als UPTR een forum aan dit soort populisme. Blijkbaar durven Bruno Velghe en Michaël Reul het zelf niet aan hun handtekening onder dit soort nonsens te plaatsen. Ze publiceren het opiniestuk echter wel op de eerste pagina van hun ledenblad. Ze dachten waarschijnlijk: "leuk, de vak-

bond wordt aangevallen." Ze hadden beter gedacht: "een bondgenoot in de strijd voor een propere transportsector wordt aangevallen, daar doen we niet aan mee."

Ze hadden bijvoorbeeld ook aan Dedecker kunnen vertellen dat de vakbonden samen met UPTR en de andere werkgeversfederaties een plan opstelden om samen naar de politiek te stappen. Daarin wordt expliciet gepleit voor het vrijstellen van RSZ-bijdragen op de niet productieve beschikbaarheidsuren van de chauffeurs, samen met een resem andere maatregelen om zuurstof te geven aan de transportsector. Maar zoiets past natuurlijk niet in het populistische verhaal van Dedecker.

Ofwel laat UPTR zich misleiden door de Dedeckers van deze wereld, ofwel zijn ze medeplichtig aan het verdedigen van sociale dumping. Daarom een oproep aan Bruno Velghe en Michaël Reul: in plaats van de organisatoren van sociale dumping te verdedigen, doe zoals de werkgevers uit de bouwsector en werk samen met de vakbonden om de sector op te kuisen.

Julie kunnen beter, Michaël en Bruno.



Frank Moreels
Voorzitter BTB

Vijf BTB-militanten werkten mee aan het boek 'Voor de kost', uitgegeven voor de veertigste verjaardag van het Vlaams ABVV. Prachtige getuigenissen van onze militanten, die bovendien ook nog mooi in beeld werden gebracht. Enkele markante uitspraken, om je goesting te doen krijgen om meer te lezen.



Roger Collin,
ploegbaas
bagage-afhandeling

"We zijn moderne mijnwerkers. We werken in een schacht en met de hand laden of lossen we tot drie ton op veertig minuten (...). De uitval door lichamelijke letsels is gigantisch. We werken met driehonderd mensen op de tarmac. Er zijn drie tot tien arbeidsongevallen per maand, van een snijwonde tot de zwaarste letsels. Vooral de combinatie met tijdsdruk is gevaarlijk."



Ludo Nieto,
stuurman zeesleper

"Onrustwekkend hoe de ondermijning van de sociale zekerheid, op een sluipende wijze, mensen in de onzekerheid houdt, dat is het tegendeel van sociale zekerheid (...). Er is werk aan de winkel om over de centrales en sectoren heen die solidariteit uit te dragen en een sterkere dimensie te geven. Een vereenvoudiging van de vakbondsstructuren zou helpen, alsook er blijven over waken dat de leden altijd op de eerste plaats komen (...)."



Luc Cnockaert,
Internationaal chauffeur

"Een goede werknemersvertegenwoordiger moet niet zozeer ambetant zijn, je mag vooral niet loslaten als je absoluut iets wil bereiken (...). De postbusbedrijven worden stelselmatig vervangen door buitenlandse bedrijfsposten. Wij hebben in Boedapest een zusterbedrijf met 65 Hongaarse chauffeurs die regelmatig hier belanden en dan drie weken blijven hangen voor een pak ritten (...). In hun land zijn de werkomstandigheden slechter, zijn ze ook praktisch nooit thuis (...)."



Erika Van der Borght,
buschauffeur

"Het grote knelpunt blijft dat we in de voorziene rusttijd dikwijls aan het rijden zijn. Op de duur stoppen we nergens nog echt. De diensten die De Lijn ons toeschijft zijn niet langer realistisch, ze tellen de verzadiging van de wegen niet mee. Dan bots je met de rij- en rusttijden."



Rik Lubben,
dokwerker

"Onze strijd tegen de havenrichtlijn creëerde nieuwe dynamiek. Er is nooit reden voor defaitisme en om je te laten aanpraten dat je ideeën verouderd zouden zijn. (...). De solidariteit tussen alle werknemers onderling, en tussen actieven en niet-actieven, alles wat dus interprofessioneel is zoals sociale zekerheid, minimumlonen, algemene koopkracht, dat behandelen we veel te stiefmoederlijk."

10^E STATUTAIR CONGRES - 4 & 5 MEI 2018

ROOD IS TROEF

Slimme antwoorden voor de vakbond van morgen

VLAAMS
ABVV

Ruim 500 ABVV-afgevaardigden uit heel Vlaanderen verzamelden op 4 en 5 mei in Blankenberge voor het tiende statutair congres van het Vlaams ABVV. Op de agenda: hoe willen we als vakbond omgaan met de sociale, ecologische en economische uitdagingen van de toekomst? Thema's waarmee het Vlaams ABVV de komende vier jaar aan de onderhandelingsstafels zal zitten, maar ook aanwezig zal zijn op de werkvloer.

■ INTERVIEW CAROLINE COPERS

“We moeten ervoor zorgen dat de robots voor ons gaan werken”

Transitie was het centrale thema op dit tiende statutaire congres van het Vlaams ABVV. Een interview met algemeen secretaris Caroline Congres over het verloop van het congres, de goedgekeurde standpunten en hoe het nu verder gaat.

In jouw slotspeech noemde je dit een prettig én een moeilijk congres.

Caroline: “Het was een plezant congres omwille van de sfeer, de werkgroepen die vlot verliepen, zelfs de lastige discussies gebeurden constructief. Ik had echt het gevoel dat iedereen er iets van wilde maken. Het was echter ook een moeilijk congres omwille van de thema's. Ons congres vier jaar geleden was al een moeilijk congres met de zesde staats-hervorming. Een congres over transitie zoals dit congres is evenmin evident. Ook al staat heel het transitieverhaal veel dichterbij ons dan we denken, veel mensen hebben toch het gevoel dat ze er geen greep op hebben.”

Na het congres verscheen er een persbericht dat de een-oudertoets als belangrijkste voorstel naar voren schuift: geen enkele nieuwe beleidsmaatregel mag de armoede bij eenoudergezinnen vergroten. Waarom vindt het Vlaams ABVV dat zo belangrijk?

“Eén van de congres-thema's was transitie naar meer gelijkheid. Gezinsverbanden veranderen. Er is een groeiend aantal alleenstaande ouders – zowel mannen als vrouwen. Al zijn niet al die alleenstaanden arm, toch is er veel armoede in die groep, en die armoede neemt nog toe. Dat komt doordat alleenstaanden – en alleenstaande ouders in het bijzonder – het veel lastiger hebben dan gezinnen waar je de kosten kan delen. Dat is op vele vlakken zo: de huur van een woning, je elektriciteitsfactuur, je kinderopvang en noem maar op, dat alles moet door één portemonnee betaald worden. Ook je werk en gezin combineren of als werkloze een passende job vinden is lastiger als je op een kleiner persoonlijk netwerk moet terugvallen. Als vakbond zijn we bezorgd over de precariteit van jobs en de sociale onzekerheid waarmee meer en meer mensen te kampen krijgen. Een steeds groter wordende groep riskeert het steeds moeilijker te krijgen.”

Een ander opvallend voorstel komt uit de werkgroep voor een klimaatneutrale economie: gaan er zonnepanelen komen op alle ABVV-gebouwen?

“Het zullen uiteraard de eigenaars van de gebouwen zijn die beslissen of ze er zonnepanelen op leggen waar het kan – want het kan niet overal: je dak moet geschikt zijn en je moet het kunnen financieren. Maar we hebben het principe wel goedgekeurd vanuit de filosofie ‘Practice what you preach’ of ‘Doe wat je zegt’. Als we vinden dat bedrijven daar meer moeten in investeren, dan moeten we dat zelf ook doen.”

Aan ondernemers wordt gevraagd een deel van de winst te investeren in het energiezuinig maken van bedrijfsgebouwen. Onze syndicale afgevaardigden moeten hierover mee onderhandelen?

“Wat we via onze dienst milieu-ondersteuning zullen doen, is onze afgevaardigden versterken in de argumentatie waarom dit voorwerp moet zijn van sociaal overleg. Het is een win-win voor bedrijven én werknemers als via het sociaal

overleg kan beslist worden om de bedrijfswinsten niet enkel naar de aandeelhouders te laten afvloeien, maar ook te investeren in duurzame bedrijfsgebouwen. Onze afgevaardigden in de ondernemingsraden de tools aanreiken om dit syndicaal goed te verdedigen, is onze rol als Vlaams ABVV.”

Er komt meer digitale dienstverlening. Wat met de leden die digitaal niet mee zijn?

“Het is een dilemma voor een moderne vakbond: enerzijds heb je een grote groep leden die digitaal mee zijn en van de vakbond verwachten dat ze – net zoals bij vele overheidsdiensten – zoveel mogelijk zelf online kunnen regelen, zonder dat ze nog aan een loket moeten aanschuiven. Anderzijds blijft er een groep leden voor wie dat face-to-face contact cruciaal is. Dus wil je vermijden dat je leden verliest omdat je zelf niet voldoende mee bent en wil je tegelijkertijd vermijden dat je leden verliest die digitaal niet mee zijn, dan moet je een evenwicht vinden in hoe je dat organiseert. Ik vind dat een hele grote uitdaging.”

Het congres vraagt ook dat werkzoekenden niet om het even welke job meer moeten aanvaarden, maar wel de best mogelijke job. Wat is het verschil?

“Vandaag leidt de VDAB werkzoekenden bij voorkeur op naar knelpuntberoepen zodat ze na hun opleiding zo goed als zeker een job hebben. In theorie klinkt dat logisch. Maar er zijn natuurlijk redenen waarom een beroep een knelpuntberoep is. Is dat omdat er te weinig mensen in afstuderen, of is dat omdat de loon- en arbeidsvoorwaarden slecht zijn, of de werkuren heel flexibel zijn? De kortste weg naar werk is dus niet altijd de beste weg. Wij vragen daarom opleidingen meer in functie van kwalitatieve jobs.”

Ook op de bedrijfsvloeren is digitalisering en robotisering een hot topic. Hoe kijkt het Vlaams ABVV daar tegenaan: als een bedreiging of als een kans?

“We leggen hier de link met collectieve arbeidsduurvermindering. We moeten ervoor zorgen dat de robots voor ons gaan werken. Dat kan op twee manieren. Enerzijds moeten die robots de hoge werkdruk helpen temperen die zoveel werknemers ziek maakt – er zitten nu meer mensen in de ziekteverzekering dan in de werkloosheid. Minder werken via collectieve arbeidsduurvermindering, om zo werk en privé makkelijker te kunnen combineren, kan ook de jobs werkbaarder maken. Anderzijds beseffen we ook dat robotisering tot jobverlies kan leiden. Ook hier kan collectieve arbeidsduurvermindering een instrument zijn om arbeid te herverdelen zodat meer werknemers aan boord blijven. We zien dus wel degelijk bedreigingen, maar er zitten ook kansen in.”

Het congres keurde meer dan 60 pagina's aan oriëntaties goed voor de komende vier jaar. Hoe hoopt het Vlaams



ABVV dat eigenlijk allemaal te realiseren met een rechtse regering die niet meteen bereid is te luisteren naar de vakbonden?

“Door veel meer in te zetten op collectieve actie. Dat is naast dienstverlening één van de twee historische assen waarop ons vakbondswerk gebouwd is. In onze congresstukken komt dat minder prominent aan bod, maar op ons congres vier jaar geleden over de overheveling van extra bevoegdheden naar Vlaanderen, hebben we al gezegd dat we veel meer actie moeten voeren op Vlaams niveau als het nodig is. Dat is ook gebeurd, maar we moeten ons er nog beter op organiseren door meer te investeren in mensen en middelen om die collectieve acties te kunnen voeren. Want ik vrees dat we er zonder actie niet gaan geraken.”

Slotvraag: je bent opnieuw verkozen om het Vlaams ABVV de komende vier jaar te leiden. Als we even vooruit kijken: waar wil je dat het Vlaams ABVV over vier jaar staat?

“Op het congres kreeg ik een hele fijne opmerking van iemand die al heel lang meedraait in de ABVV-familie. Hij zei me: doorheen de jaren wordt het Vlaams ABVV meer en meer concreet voor de mensen in de bedrijven. Pakweg twintig jaar geleden ging een Vlaams ABVV-congres over ‘de arbeidsmarkt’ of ‘hét onderwijs’ – allemaal heel belangrijk, maar niet gemakkelijk terug te koppelen naar de bedrijfsvloer. Vandaag zit ons congres boordevol concrete ideeën waarmee militanten iets kunnen doen op de bedrijfsvloer. Mijn persoonlijke ambitie is dus dat we binnen vier jaar nog een stap verder vooruit zetten, dat onze militanten het Vlaams ABVV niet meer beschouwen als iets dat ver van hun bed is, want dat is het helemaal niet.”

ROOD IS TROEF

Slimme antwoorden voor de vakbond van morgen

Het congres van het Vlaams ABVV keurde verschillende oriëntaties goed voor de komende vier jaar. We selecteerden hier enkele uit. Het volledig overzicht vind je op www.vlaamsabvv.be.

1 Een klimaatneutrale en circulaire economie

Een duurzame economie. Als vakbond kiezen we resoluut voor de ommekeer naar een klimaatneutrale en circulaire economie waarbij de militanten, het kader en de vrijwilligers een cruciale rol krijgen. De klimaatverandering zal de werknemers en sociaal zwakkeren immers nog het meest treffen.

Overheidssteun. Om zo snel mogelijk naar een zeer lage uitstoot van broeikasgassen te gaan, zal de economie – en in het bijzonder de industrie – grote wijzigingen ondergaan. De overheid moet zijn beleid herzien op het vlak van innovatie, steun, fiscaliteit, normen en vergunningen: geen steun blijven geven voor belangrijke nieuwe installaties en voor substantiële uitbreidingen van bestaande installaties als het in gebruik nemen ervan leidt tot een belangrijke stijging van de uitstoot van broeikasgassen.

Geen kerncentrales. We vragen om niet te investeren in nieuwe kerncentrales en om de bestaande centrales te sluiten tegen 2025. De sluiting moet gekoppeld zijn aan een onderhandeld akkoord over de toekomst van de betrokken werknemers en een reconversieplan.

Hernieuwbare energie. Een duurzame maatschappij gaat volop voor investeringen in energie uit hernieuwbare bronnen: wind, zon, waterkracht, aardwarmte (geothermie) en kleinschalige biomassa (o.a. materiaal van planten en bomen). Voor nieuwbouwwoningen legde de overheid al

de verplichting op om een bepaalde minimumhoeveelheid energie te halen uit hernieuwbare energiebronnen. We vragen dat onderzocht wordt hoe een dergelijke verplichting uitgebreid kan worden tot andere gebouwen en/of tot winstgevendende bedrijven die een deel van hun winst reserveren. We gaan na of en hoe we de daken van vakbondsgebouwen optimaal kunnen benutten voor het opwekken van hernieuwbare energie met zonnepanelen.

Duurzame mobiliteit. We willen dat Vlaanderen en de steden en gemeenten investeren in een goed werkend en betaalbaar openbaar vervoer en inzetten op het nog te weinig benutte potentieel van de fiets. Dit kan door meer te investeren in fietspaden en fietsautostrades. Een systeem van spitsheffing of slimme kilometerheffing voor personenwagens kan een stap vooruit zijn op voorwaarde dat het wordt ingevoerd op een verantwoorde en sociaal rechtvaardige manier. Wij vragen dat de werkgevers deze heffing ten laste nemen. Hierdoor zullen zij sneller geneigd zijn om naar efficiënte mobiliteitsoplossingen voor hun werknemers te zoeken. We willen een mobiliteitsbudget dat elke werknemer vrij kan besteden aan zijn woon-werkverplaatsingen en zo werknemers belooft die kiezen voor duurzaam vervoer. Dat mag echter niet leiden tot loonverlies voor de werknemers of minder inkomsten voor de sociale zekerheid en de overheid.



**KLIMAATNEUTRALE
EN CIRCULAIRE
ECONOMIE**

2 Werknemer in transitie



**WERKNEMER
IN TRANSITIE**

Robottaks. De voordelen en opbrengsten van de technologische revolutie zullen zich niet automatisch vertalen in vooruitgang voor de werknemers. De omzetting van die voordelen en opbrengsten in meer vrij tijd zullen we syndicaal moeten afdwingen. Het principe moet zijn dat

robots meer voor, en samen met ons moeten werken, en dit in het kader van een betere combinatie werk-privé. We vragen de invoering van een robottaks waarvan de opbrengst ten goede komt van de collectieve maatregelen inzake arbeidsduurvermindering en herverdeling van de arbeidsduur met als doelstelling een werkweek van 32 uur in vier dagen zonder loonverlies.

Opleiding en vorming. Werkgevers moeten voldoende opleidings- en vormingsmogelijkheden aanbieden zodat hun werknemers hun vaardigheden kunnen bijschaven en op een efficiënte en veilige manier kunnen werken. Daarbij mag er niet enkel aandacht zijn voor het werk in het actuele bedrijf of sector. Opleiding en vorming moeten ook gericht zijn op het aanleren of versterken van algemene en toekomstgerichte competenties. Daarnaast moet ook het individueel recht op Vlaams opleidingsverlof (BEV) gegarandeerd en versterkt worden, zodat alle werknemers er gebruik van kunnen maken voor opleiding op eigen initiatief.

Digitalisering. De overheid moet samen met de sociale partners een sturend beleid uittekenen over hoe we als samenleving gebruik kunnen maken van de kansen die de digitalisering biedt en hoe we de negatieve effecten maximaal opvangen. We zullen dit consequent op de agenda van het interprofessionele sociaal overleg plaatsen zodat een breed gedragen digitale beleidsagenda uitgewerkt kan worden. Waar digitalisering van de economie een achteruitgang betekent voor werknemers moet de overheid garant staan om de negatieve effecten weg te werken via ondersteunend beleid en regelgeving, en voorkomen dat de sociale bescherming wordt uitgehold of zelfs afgeschaft.

Cao 39. De informatie aan werknemers bij de invoering van een nieuwe technologie is vandaag geregeld in cao 39. Deze cao laat de delegees toe informatie te verkrijgen en inspraak te eisen over de sociale gevolgen van de invoering van een

nieuwe technologie. Helaas blijkt de cao iets te beperkt. Daarom vragen we een versterking onder meer door de drempel van het aantal getroffen werknemers te verlagen van 50 naar 20.

Technostress. Nieuwe technologieën kunnen ook zorgen voor technostress en voor het vervagen van de grens tussen werk en persoonlijke levenssfeer. Bovendien zorgen nieuwe technologieën er voor dat werknemers kunnen gemonitord en gecontroleerd worden als nooit tevoren. Daarom moet er een wettelijk kader komen voor een legitieme controle op de werkvloer. Ten alle tijde moeten de werknemers controle houden over data die gebonden zijn aan de werksituatie. We maken in het sociaal overleg een strijdpunt van de impact van nieuwe technologieën op de kwaliteit van en de garantie op werk. Daarbij eisen we het recht op 'offline zijn' voor werknemers, wat impliceert dat ze niet permanent bereikbaar moeten zijn en digitale instrumenten tijdelijk kunnen uitschakelen.

Deeconomie. De deeconomie is een manier voor burgers om alternatieven op te zetten buiten de markt om. We zijn voorstander van het maximaal inzetten van de deeconomie om de bestaande negatieve effecten van overconsumptie en verspilling tegen te gaan. Maar ook de deeconomie moet voorzien in een volwaardig statuut voor de werknemers. We verzetten ons tegen de agressieve businessmodellen van het platformkapitalisme die de sociale en fiscale wetgeving omzeilen en zo de oneerlijke concurrentie en de uitbuiting van werknemers organiseren. De werknemers van de platformeconomie verdienen een werknemersstatuut. Dit kan best via een arbeidsovereenkomst, niet via een 'derde statuut'. Digitale platformen moeten dus beschouwd worden als werkgevers. En het is aan de vakbonden van de bevoegde paritaire comités om met hen te onderhandelen over loon- en arbeidsvoorwaarden.

3 Transitie naar meer gelijkheid



TRANSITIE NAAR MEER GELIJKHEID

Wonen. Iedereen moet in een goede, betaalbare en veilige woning kunnen wonen. Voor veel huurders vormt de huurwaarborg een grote drempel. Wij pleiten voor het terugbrengen van de huurwaarborg naar één maand,

in plaats van de maximale drie maanden. Sociale woningbouw is een belangrijke hefboom om tot meer energiezuinige huurwoningen te komen die toegankelijk zijn voor mensen met een laag inkomen. Speerpunt van het woonbeleid moet daarom een sterke investering in het bouwen van en renoveren naar energiezuinige sociale huurwoningen worden.

Werk. Er moet gericht geïnvesteerd worden in jobs voor iedereen, in het bijzonder voor kortgeschoolden. De opportuniteiten van de klimaattransitie moeten daarin volop worden benut. De overgang naar een klimaatneutrale en circulaire economie biedt kansen op jobcreatie in de sectoren van recyclage, herstelwerken, energiebesparende maatregelen, enzovoort.

Discriminatie. De VDAB moet via big data een analysetool ontwikkelen voor het aanwervingsbeleid in bedrijven en sectoren zodat er kan blootgelegd worden waar bepaalde groepen ondervertegenwoordigd zijn in de aanwervingen, zodat het diversiteits- en antidiscriminatiebeleid hier gericht op kan afgestemd worden. Bedrijven die volharden in een discriminerend aanwervingsbeleid moeten – naast de passende sancties te krijgen – ook worden uitgesloten van de dienstverlening van de VDAB.

Onderwijs. De financiële toegankelijkheid van onderwijs moet verbeterd worden. In het secundair onderwijs moet een maximumfactuur komen voor de eerste graad, voor de meerdaagse uitstappen en op maat per studierichting voor de tweede en derde graad. Bovendien moet de schooltoelage de reële studiekosten dekken, zodat elke jongere effectief de vrijheid krijgt om de voorkeursstudierichting te volgen. Daarnaast moet het schoolmateriaal nodig voor het behalen van de eindtermen gratis zijn. Het inschrijvingsgeld in het hoger onderwijs moet laag gehouden worden zodat

effectief sprake kan zijn van een gelijke toegang. Investeren in onderwijs is investeren in toekomstige werknemers.

Gezondheid. We pleiten voor een nieuwe Vlaamse gezondheidsdoelstelling: tegen 2030 moeten de sociale ongelijkheden in gezondheid en welzijn in Vlaanderen weggewerkt zijn. Een duidelijke afname van het verschil in gezonde levensverwachting is hierbij prioritair: voor iedereen minstens tien gezonde jaren na het pensioen.

Eenoudergezinnen. Het tegengaan van verarming van eenoudergezinnen, net zoals armoedebestrijding in het algemeen, vereist een structurele aanpak. De nieuwe realiteit van meer eenoudergezinnen moet doordringen bij de beleidsmakers. Het Vlaams ABVV wil een eenoudertoets en armoedetoets op elk bestuursniveau en bij elke nieuwe beleidsmaatregel. Daarnaast moeten maatregelen als tijdskrediet, een betaalbare en toegankelijke kinderopvang en opvangmogelijkheden voor zieke kinderen de arbeidsparticipatie en de combinatie van gezin en arbeid ook voor eenoudergezinnen verbeteren.

Vluchtelingen. We verwerpen systemen van eerste- en tweederangsburgers. Mensen zijn meer dan hun nationaliteit, leeftijd of overtuiging. Mensen delen veel belangen en problemen en ze hebben ook een gemeenschappelijke identiteit, bijvoorbeeld als werknemer. We gaan voor het ideaal dat de vluchtelingen van vandaag de werknemers van morgen zijn die mee de pensioenen betalen van de werknemers van vandaag. Net zoals we ons inzetten voor de toegang tot de arbeidsmarkt van ouderen, mensen met een beperking of kortgeschoolden doen we dat ook voor vluchtelingen.

4 Een vakbond in transitie

Onze dienstverlening. We zorgen ervoor dat de dienstverlening meer en meer digitaal kan gebeuren. We laten leden die digitaal willen werken geen nodeloze verplaatsingen maken. Onze digitale dienstverlening moet aan de verwachtingen voldoen van de 'digital natives'. Onze dienstverlening blijft echter een én-én-verhaal waarbij digitale én persoonlijke dienstverlening twee kanten van dezelfde syndicale medaille zijn. Alle leden die dit willen, om welke reden dan ook, moeten steeds beroep kunnen doen op een dienstverlener van vlees en bloed, zo dicht mogelijk bij het lid.

Syndicale vorming. De syndicale vorming zorgt ervoor dat delegees en militanten hun dienstverleningsrol beter kunnen waarmaken als het op transitie aankomt. Ze kennen onze troeven als dienstverleningsnetwerk en hebben zelf een basiskennis om hun leden op de werkvloer bij te staan. We consolideren voorts onze aanpak rond het politiserend karakter van onze vorming met de ABVV-visie als kompas. We willen mensen bewust maken en ze in beweging brengen. Dit betekent ook dat we de aandacht voor ideologie in al onze vorming blijven meenemen. Dit is immers nodig in onze strijd tegen een vergevorderde geïndividualiseerde maatschappij waar rechts neoliberal denken de maatstaf geworden is.

Ons bewegingswerk. We behouden de werking van de seniorencommissie als advies- en overlegorgaan binnen onze structuren waar syndicale standpunten kunnen besproken worden. We onderhouden (en versterken waar mogelijk) diverse samenwerkingsinitiatieven op het terrein tussen de progressieve socio-culturele partners Linx+, Curieus, Masereel- en Vermeylenfonds binnen middenveldplatformen zoals Transitienetwerk Middenveld (TNM) en de Verenigde Verenigingen. We zorgen ervoor dat we een systematiek opzetten om de vinger aan de pols te houden

(via regionale werklozenberaden, werklozentafels met armoedeverenigingen en anderen, netwerking ...) over wat leeft bij werklozen en introduceren dat bij het maatschappelijk debat.

Syndicale actie. Met de uitdagingen van vandaag volstaat onze klassieke politieke strategie niet meer. Daarom moeten we onze manier van actie voeren uitbreiden met alternatieve actie vormen (zoals bijvoorbeeld de grassroots aanpak van onderuit). We onderzoeken hoe we de mogelijkheden van de digitalisering zoals big data kunnen inzetten in onze syndicale acties via nieuwe actie vormen (digitaal piket, online campagnetechnieken...).

Sociaal overleg. We blijven inzetten op het versterken van het sociaal overleg op Vlaams niveau. Om het maximum uit dat sociaal overleg te halen hebben we een krachtsverhouding nodig. Het is essentieel dat het Vlaams ABVV en de centrales samen die krachtsverhouding opbouwen om onze positie in het sociaal overleg te versterken. Standpunten en eisen worden samen met de militanten bepaald.

Moderne vakbond. De vakbond is een traditionele progressieve kracht voor meer gelijkheid, voor bescherming van de zwaksten en voor een sterke middenklasse. En dat moet ze ook blijven. Tegelijk volstaat het niet om onze rol daartoe te beperken. Een moderne vakbond is een brede vakbond. Een die voor zoveel mogelijk mensen een aanspreekpunt is, voor zoveel mogelijk mensen relevant is. Een organisatie die een partner is voor iedereen die opkomt voor de zwakkeren en voor iedereen die een positieve toekomst voor werknemers wil helpen uitbouwen. Iedereen aan boord houden tijdens de grote veranderingen die op de samenleving afkomen is onze grootste uitdaging.



VAKBOND IN TRANSITIE

Lees het speciale congresmagazine

24 bladzijden dik én live gemaakt tijdens de twee congresdagen. Ons tienkoppige speciale congrescommunicatieteam – bestaande uit reporters, redacteurs, fotografen en lay-outers, allen medewerkers van verschillende werkingen en diensten van het Vlaams ABVV en ABVV West-Vlaanderen die gedurende twee dagen de handen in elkaar sloegen – bracht het voor mekaar. Doel: verslag brengen van het congresgebeuren door de ogen van de congresdeelnemers. Het resultaat: een uniek magazine met verslagjes uit de vier werkgroepen, gesprekken met de deelnemers, quotes uit de speeches en achtergrondinfo over het congresgebeuren. Snel en to the point. Lees het magazine op www.vlaamsabvv.be of op www.issuu.com/abvv.



Op naar de klimaatop

Klimaat kwam op dit congres prominent aan bod als congressthema, specifiek in de werkgroep 'Een klimaatneutrale en circulaire economie'. Maar ook in de wandelgangen kaarten we het klimaatthema aan. We nodigden alle congresdeelnemers uit aan onze klimaatkameraad-stand een selfie te nemen, voorzien van slogans als 'Klimaat & arbeid: zelfde strijd' of 'Eén goede raad: investeer in het klimaat'. Al die foto's nemen we eind dit jaar mee naar de klimaatop in Polen. Een belangrijke top waar we mee aan de kar willen trekken van de just transition zodat een duurzame economie ook een sociale economie is.



40 jaar Vlaams ABVV, dat verdient een boek!

40 jaar Vlaams ABVV vieren we met een boek met 40 verhalen van 40 verschillende mensen, elk over hun beroep.

Heb jij dat ook als je de krant doorbladert of naar het nieuws kijkt: als het over werk gaat, lijkt het nooit over de werknemers te gaan. Of over diegenen die werk zoeken. Experten toveren statistieken en begrippen uit hun hoed als tekorten, competenties of arbeidsmobiliteit. Steriele bewoordingen die maar met heel veel moeite over ons lijken te gaan.

Als vakbond worden we met die begrippen geconfronteerd rond de onderhandelings tafels met werkgevers of het politiek beleid. Maar op het terrein zie je een mens van vlees en bloed met een concrete job: een trambestuurder, een dokwerker, een leerkracht ... Met werk dat hem of haar bezwaart of gelukkig maakt.

'Voor de kost: 40 mensen over hun job en echt werk', zo heet het boek dat we uitbrachten naar aanleiding van 40 jaar Vlaams ABVV. Dit boek laat de échte experts aan het woord over wat er zich afspeelt op de arbeidsmarkt: werknemers, werklozen, gepensioneerden. 40 verhalen over wat er zich echt afspeelt op de werkvloer.

We selecteerden 10 uitspraken uit het boek.

"De vakbond moet alles van dichtbij in het oog houden en tijdig op de vingers tikken van management of politiek, altijd met kennis van zaken."

Eric Bastiaen

"Ik zou deze job aanraden aan mijn kinderen. Ik droomde altijd al van werken bij de vakbond."

Issam Benali

"Als ze echt met een probleem zitten, zijn de jongeren de eersten om naar de vakbond te stappen. Vreemd, want zolang alles goed draait, lijken ze vakbonden oubollig te vinden en overbodig."

Philippe De Coninck

"Ik hoop dat de sociale zekerheid nooit sneuvelt. Dat kan alleen als de nieuwe generaties leren om strijdvaardig te zijn en beseffen dat vakbonden nuttig zijn."

Rita De Veirman



"Voor mij is de vakbond de waakhond van de samenleving die waakt over het welzijn van de werknemers in een economie waarin geldwinst niet het belangrijkste mag zijn."

Marleen De Vleeschouwer

"Een vakbond is één van de potentiële voortrekkers om de positie van kunstenaars te versterken."

Nico Kennes

"De vakbond is de hefboom van de arbeidersbeweging zoals de hamer voor de timmerman."

Rik Lubben

"De vakbonden moeten veel meer naar de mensen gaan. Het is dagelijks discussiëren, dat was in de mijn ook zo."

Roger Saeys

"Het goede nieuws is dat jongeren hun weg blijven vinden naar de vakbond. Soms zakt het ledenaantal een beetje, maar bij een actie zijn ze er snel weer."

Ronny Schatteman

"Het aanpakken van burn-outs moet één van de grote uitdagingen blijven van de vakbonden."

Suzan Ulaman

Meer info

- 'Voor de kost: 40 mensen over hun job en echt werk' is een uitgave van Borgerhoff & Lambrigts samen met Linx+. De mooie foto's in het boek zijn van Carlos López, bekend als Chak López. Auteur van de teksten is journalist Dirk Barrez.
- Te koop via www.linxplus.be voor slechts €20.

Waarom 1978?

Niet alleen was dit het tiende statutair congres van het Vlaams ABVV, we vierden ook nog eens onze 40ste verjaardag als 'Vlaamse Intergewestelijke' – de officiële benaming waarmee het Vlaams ABVV in 1978 werd opgericht. De verschillende staatshervormingen hevelde meer en meer bevoegdheden over van het Belgische niveau naar de drie regio's Vlaanderen, Wallonië en Brussel. De ABVV-structuur paste zich aan die nieuwe realiteit aan. Zo werd dus ook het Vlaams ABVV in het leven geroepen om beter impact te krijgen op de Vlaamse sociaal-economische bevoegdheden.



STANDPUNT

Werkonzekerheid maakt ziek

“Meer en meer werkgevers beseffen dat de manier waarop ‘ons werk’ georganiseerd is nefaste gevolgen heeft. Niet het minst voor hun bedrijf zelf. Zo is de stijging van het aantal burn-outs in hun organisatie de laatste vijf jaar voor bijna acht op tien werkgevers te wijten aan de stijgende werkdruk.”

Een terechte quote op de blog van onze federale volksvertegenwoordiger Meryame Kitir. Helaas worden de laatste tijd maatregelen ingevoerd waaruit blijkt dat het besef niet aan de kant van de politieke meerderheid ligt. Besparingsdrift en sancties werken negativiteit en onzekerheid in de hand. Toenemende werkdruk en werkonzekerheid passeren niet toevallig dagelijks opnieuw de revue in de media.

Zo hebben we de laatste weken weer een portie minder goed nieuws over ons heen gekregen. Bij Bombardier sleepten weken van onzekerheid aan over het al dan niet binnenkomen van een belangrijke bestelling.

Dergelijke onzekerheid legt in elk bedrijf een chronische en beklemmende druk op de fabriek en de medewerkers. Daarom zetten we als vakbond zo vaak in op duidelijkheid en duurzaamheid, omdat dat pas garanties op tewerkstelling inhoudt.

Aan de andere kant van het land, bij Philips, stonden anderzijds opnieuw besprekingen rond de afbouw van het personeelsbestand op de agenda. Waarbij werknemers zelfs gaan overnachten in het bedrijf om er de volgende ochtend als eerste bij te zijn om zich op te geven voor vrijwillig vertrek. Niet omdat ze daarmee de Lotto binnenhalen, maar wel omdat ze niet langer willen wachten op een onzekere toekomst. Ze kiezen voor een andere toekomst omdat duurzaamheid in hun oren een loos begrip geworden is. Gelukkig is er een onderhandelde begeleiding en scholing, maar pas op het einde van een waarschijnlijk rusteloze periode.

Je mag er donder op zeggen dat men in regeringskringen wel te spreken zal zijn over de – bijna stilzwijgende en sluipend ingevoerde – maatregelen tegen burn-out, over de uitbreiding van zondagsarbeid in sommige sectoren voor minderjarigen (vijftien jaar en ouder), het veralgemenen van uitzendarbeid, terwijl wij, nu en al zeer lang voordien, waarschuwen voor het oorzakelijk verband tussen enerzijds uiterst flexibel werken en werkonzekerheid en anderzijds het risico op ziekte en burn-out. Dat is een vorm van gebrek aan duurzaamheid, en de motivatie om het anti-sociale beleid van de regering blijvend aan de kaak te stellen.

Syndicaal werken is per definitie samenwerken, waarbij je meerderheid en minderheid zo sterk als mogelijk tracht te verenigen rond gezamenlijke projecten en ideeën. Samenwerken voor werkzekerheid, voor duurzaamheid en werkbaarheid. En als het even kan ook voor gezondheid. Graag

zelfs. Vorig weekend reden daarom acht medewerkers van ABVV-Metaal en BTB gezamenlijk in één ploeg mee in de 1000 kilometer van Kom Op Tegen Kanker. Omdat syndicalisme niet stopt aan de poort of een grens en het belangrijk is om eenieder die getroffen wordt door een ziekte te steunen in het leed en het herstel. Op de werkvloer of daarbuiten. Proficiat aan alle deelnemers, en op naar volgend jaar, met nog meer teams. Want teamwerk is altijd sterker en duurzamer dan een eenzame fietser.



Georges De Batselier
Voorzitter ABVV-Metaal

Kopen we straks nog een auto?

“We moeten de ziel van de economie veranderen”, zo betoogt Thomas Rau in zijn boek ‘Material Matters, het alternatief voor onze roofofbouwmaatschappij’. Daarin beschrijft hij hoe we onze verspillingseconomie kunnen omgooien naar een duurzame kringloopeconomie. Er gaapt volgens Rau een grote kloof tussen de macht en de verantwoordelijkheid van producenten. Daarom moeten ze eigenaar blijven van hun product. Niet het product wordt dan verkocht, maar wel de dienst die het product kan leveren.

Auto als dienst

Een wagen is een mooi voorbeeld: in plaats van er één te kopen, betalen we enkel nog voor de dienst die ze verschaft, namelijk mobiliteit. Als eigenaar van de wagen heeft de fabrikant er dus alle belang bij dat ze lang meegaat, energiezuinig is, goedkoop kan hersteld worden ... Vandaag bestaan al veel manieren om ‘mobiliteit’ te kopen zonder een wagen te bezitten. Denk maar aan het leasen van wagens of aan diverse autodeelplatformen zoals Cambio en DriveNow.

De Netflix van de auto-industrie

In bovenstaande voorbeelden bezitten we weliswaar zelf geen wagen, de auto-producent bezit ze ook niet. Ze zijn in handen van tussenpersonen (bijvoorbeeld leasingmaatschappijen).

Daarom trok het interview met Alain Visser in De Tijd de aandacht. Hij is de topman van het automerk Lynk & Co, een dochteronderneming van het Chinese Geely (eigenaar van Volvo Cars). Visser legt uit dat Lynk & Co de Netflix van de auto-industrie wil worden. Volgens hem is het cool om géén auto te bezitten. De klemtoon ligt – via een abonnementsformule – op het tijdelijk gebruik ervan.

Ook autodelen is belangrijk. Met een app kun je je gehuurde wagen ter beschikking stellen aan familie, vrienden of burens. De auto-producent blijft eigenaar van de wagen en organiseert de dienstverlening errond volledig zelf.

Macht en verantwoordelijkheid liggen meer bij elkaar. Lynk & Co wil toegevoegde waarde genereren uit het (efficiënter) gebruik van haar wagens en niet door er zoveel mogelijk te verkopen.

Made in Belgium

Eind maart raakte bekend dat Volvo Cars Gent de eerste auto’s van Lynk & Co in Europa mag bouwen. Eind 2019 zal de eerste hybride ‘SUV 01’ van de band rollen.

Evident was dat niet, zoals blijkt uit ons gesprek met hoofddelegee Philippe De Schryver: “We hebben heel hard moeten vechten om dat model naar Gent te krijgen. Tot op vandaag wordt er nog gediscussieerd over de productiekost per wagen. De volgende uitdaging zal zijn: vechten voor het tweede model. Maar dat zal niet vanzelfsprekend zijn. In China heeft Lynk & Co ook een fabriek. Als er een derde fabriek komt, is de kans groot dat die in Oost-Europa gebouwd wordt. De sterkste troeven van Volvo Gent zijn het goed opgeleide personeel, de competenties waarover wij beschikken en onze gunstige geografische ligging in Europa. Bovendien is Vlaanderen ook een stabiele regio. Die zaken moeten we uitspelen.”

Andere autobouwers zetten trouwens ook steeds vaker in op het aanbieden van mobiliteitsdiensten. BMW en Daimler zijn van plan om actief samen te werken op dat vlak. En General Motors heeft plannen om autobezitters hun auto te laten verhuren, wanneer ze die niet nodig hebben.

Philippe: “Ik ben ervan overtuigd dat dit de toekomst is. Het is een andere manier om te kijken naar mobiliteit. Een wagen staat voor 90 procent van de tijd gewoon geparkeerd. Die kan dus veel efficiënter gebruikt worden. Alleen moet er wel goed nagedacht worden over hoe dat systeem praktisch en vlot georganiseerd wordt. Ik heb de indruk dat vandaag niemand echt goed weet hoe dat concreet in zijn werk moet gaan. Er wordt zeer veel over gesproken, maar ik weet niet of de mensen daar nu al klaar voor zijn.”

Moraal van het verhaal?

Of dit nu allemaal ‘de ziel van de economie’ gaat veranderen, valt nog af te wachten. Feit is wel dat er duidelijke signalen zijn – vanuit de auto-industrie zelf – om anders naar mobiliteit te kijken. Een ‘wagen als dienst’ zorgt voor een meer doordacht gebruik (enkel als het écht nodig is) en stimuleert de zoektocht naar complementaire alternatieven.

Investeren in veiligheid voortaan verplicht voor HEV

Hybride en elektrische wagens zijn niet risicoloos. Op vraag van de sociale partners heeft Educam, kennis- en opleidingscentrum van de autosector en aanverwante sectoren, de sectorale norm voor een veilige omgang met HEV (hybrid and electric vehicles) geüpdatet voor werknemers uit de sectoren van de garages, het koetswerk en de metaalhandel. Met een volledig aanbod aan opleidingen en certificaten op drie niveaus wordt de veiligheid gegarandeerd.

De laatste jaren hebben steeds meer HEV hun weg naar het brede publiek gevonden. Dat roept vragen op rond veilig omgaan met HEV op onze wegen en veilig werken aan HEV in onze werkplaatsen. HEV zijn dan ook uitgerust met onder meer een elektromotor en hogevoltbatterijen, die bij onveilig handelen schade en verwondingen kunnen aanrichten bij de betrokken technici.

Nieuwe sectorale norm

Voor ABVV-Metaal en de andere sociale partners binnen de autosector is veiligheid op de werkvloer een absolute prioriteit. Ondervoorzitter ABVV-Metaal Ortwin Magnus: “In de mobiliteitssectoren hebben wij het veilig werken aan hybride en elektrisch aangedreven voertuigen verankerd in sectorale akkoorden. Zo stellen we de werknemer centraal bij het implementeren van innovatieve concepten naar de realiteit op de werkvloer.”

Door de norm te gieten in een cao, is het de bedoeling om arbeidsongevallen zo veel mogelijk uit te sluiten. Dat deden we uiteraard met de hulp van vormingspartner Educam. Ortwin Magnus: “Bij de uitrol van onze plannen hebben we ons opleidingsfonds Educam een cruciale rol als vertrouwde partner van werknemers en werkgevers gegeven.”

Hiervan zegt Luc De Moor, group managing director van Educam: “Onze aanpak is opgenomen in de cao, een duidelijk teken dat het hier een gemeend en gezamenlijk engagement betreft. De norm bestaat uit twee delen. Het eerste deel legt de klemtoon op de mogelijke risico’s die men bij het werken aan HEV loopt en geeft aan welke beschermingsmiddelen gebruikt kunnen worden”, aldus De Moor. “Het

tweede luik focust op de verschillende voertuigcategorieën en de toestand waarin ze zich kunnen bevinden (ongeval, brand, waterschade en dergelijke). Vervolgens worden daar ook werkprocedures en competenties aan gekoppeld om het werk op een veilige manier uit te voeren.”

Verplichte certificering

Educam werkt sinds de cao van 2009 aan verschillende certificeringsopdrachten. De opleidingen voor personen die moeten werken aan HEV startten in 2011 en inmiddels werden ruim 12.000 auto-technici gecertificeerd dankzij de samenwerking met vijftien erkende operatoren. De nieuwe cao-certificering gaat nog een stapje verder en creëert met ingang van januari 2018 een wettelijk kader om veilig te mogen (kunnen) werken aan HEV.

Binnen de groep mensen die aan HEV werken, onderscheiden we drie competentieniveaus. Elk niveau beantwoordt aan specifieke opleidingen en een overeenstemmend certificaat. Voortaan zal iedereen die aan deze voertuigen werkt, afhankelijk van de uit te voeren taak, verplicht over een van de drie sectorale certificaten moeten beschikken. De geldigheidsduur hiervan bedraagt zes jaar.

De HEV-regelgeving illustreert ook dat wij als sociale partners proactief inspelen op de elektrificatie van het wagenpark. Deze ontwikkelingen zijn al een tijdje bezig en zullen de komende jaren nog versnellen. Het is belangrijk om deze evoluties sectoraal te omkaderen, met duidelijke afspraken tussen werkgevers en werknemers. De nieuwe normering is dus een mooi voorbeeld van innovatief en vooruitstrevend sociaal overleg.

Of zoals ABVV-Metaal-ondervoorzitter Ortwin Magnus concludeert: “Safety first en onze congres-thema’s in de praktijk omzetten, daar staan en gaan we voor bij ABVV-Metaal.”

→ Meer weten over Thomas Rau? Lees in de Magmetal van juni 2017 ons interview met de visionair. Surf naar www.abvvmetaal.be.

■ STUDIEDAG BETONINDUSTRIE

Elk arbeidsongeval is er een te veel

Aan de vooravond van de werelddag voor veiligheid en welzijn op het werk op 28 april, organiseerde de Algemene Centrale – ABVV een studiedag over arbeidsongevallen in de betonindustrie. Deze keuze was verre van triviaal, want zodra een werknemer in deze sector het slachtoffer is van een arbeidsongeval, dan zijn de gevolgen vaak erg zwaar.

“Het beste ongeval, is er één dat we niet meemaken.” Deze woorden zijn meer dan ooit van toepassing in de betonindustrie. Begin april deed zich in deze sector nog een tragisch ongeluk voor dat tot het overlijden van een werknemer heeft geleid. Eén van zijn collega's getuigt: “Dat had niet mogen gebeuren. Mijn collega's zijn ervaren vakmannen. Maar de dialoog over veiligheid binnen de onderneming verliep altijd stroef. Het is spijtig dat een drama nodig is om maatregelen te nemen.”

Maar al te vaak zijn werkgevers terughoudend om voldoende te investeren in preventie. Zij hebben er nochtans allemaal bij te winnen. Eén van de voornaamste oorzaken van lichte arbeidsongevallen zoals bleek op onze studiedag is nochtans best vermijdbaar: wanorde. “Vaak legt de werkgever ons een werkritme op dat ons verhindert de tijd te nemen om de werkzone op te ruimen en te kuisen. Vreemd genoeg stond men ons toe daarvoor tijd te nemen toen externen een bedrijfsbezoek deden. Echter, voor ons, wij die dag in dag uit op deze plaats bezig zijn, heeft dat niet veel nut”, zo verduidelijkt een deelnemer.

Gemanipuleerde cijfers

In 2016 telde de private sector in België ongeveer 160.000 arbeidsongevallen, waaronder 14.500 die leidden tot een permanente handicap (bron: Fedris). Deze cijfers dalen van jaar tot jaar, maar daarmee wordt het beeld opgesmukt. Want terwijl het aantal verongelukte werknemers daalt, stellen we vast dat het aantal overlijdens als gevolg van een arbeidsongeval stabiel blijft op ongeveer honderd werknemers per jaar. Dat stemt tot nadenken, want volgens de logica van het voorgaande zou het aantal overlijdens ook moeten dalen. De realiteit is echter dat het aantal arbeidsongevallen niet is gedaald. De cijfers zijn gebaseerd op het uitblijven van de aangifte van tal van kleine ongevallen.

Goede reflexen

In feite vergeten bepaalde werkgevers, al dan niet vrijwillig, het minste arbeidsongeval te signaleren. Vandaar het belang van waakzaamheid. Indien een arbeidsongeval zich voordoet in het bedrijf, of als je er zelf het slachtoffer van bent, is het essentieel om het aan te geven. Zelfs als dit ongeluk aanvankelijk een goede afloop lijkt te hebben. Je weet maar nooit of er zich later medische

complicaties voordoen. Want, zonder voorafgaande aangifte, is het te laat om een vergoeding te krijgen van de verzekering. Als delegee is het essentieel om de slachtoffers van arbeidsongevallen te begeleiden door ze in te lichten over hun rechten en over de te volgen procedure.

Een ander aandachtspunt van die studiedag was het aangepast werk. We stellen op het terrein vast dat aangepast werk maar al te vaak opgelegd wordt met het enige doel om de statistieken te beïnvloeden. Een rondvraag van Fedris uit 2016 toonde deze praktijken aan. De werknemers wordt aangepast werk voorgeschreven, niet om aan hun noden te beantwoorden, maar vooral om de impact van de verzekeringspremies terug te dringen.

Een arbeidsongeval is niet iets waar je licht overheen kan gaan. De gevolgen voor het slachtoffer kunnen financieel en moreel zijn, en vaak onomkeerbaar. Het is van belang de werknemer toe te staan zich stap per stap te re-integreren in zijn bedrijf met als doel weer een normaal sociaal leven uit te bouwen. Het is evident dat dit binnen een strikt wettelijk kader moet gebeuren.

**Enkele cijfers**

160.000

werknemers uit de privésector waren slachtoffer van een arbeidsongeval in 2016.

613

ongevallen in de betonindustrie in België in 2016. Bijna 2 per dag.

357

arbeidsongevallen met een blijvende ongeschiktheid in de betonindustrie tussen 2012 en vandaag

2

dodelijke arbeidsongevallen in de betonindustrie tussen 2012 en vandaag

■ STRESS OP HET WERK

Zet het probleem op de kaart

Er gaat haast geen week voorbij zonder dat er ergens actie gevoerd wordt tegen de hoge werkdruk. In steeds meer gevallen leidt dat tot burn-out en andere stressgerelateerde aandoeningen. Onder druk van de vakbond zijn psychosociale risico's op het werk sinds 2014 in de wet opgenomen. Die wetgeving biedt werknemers een aantal tools om hun situatie te verbeteren. Maar ze zijn vaak niet genoeg bekend, zo bleek op een studiedag voor de groothandelaars-verdelers van geneesmiddelen.



In de sector van de groothandelaars-verdelers van geneesmiddelen luidden de werknemers al meermaals de alarmbel. De werkdruk steeg er enorm. Om chauffeurs efficiënter in te zetten werd alles afgemeten en moeten ze zich houden aan een strikt tijdschema. Bovendien zijn de chauffeurs nu uitgerust met een geolokalisatiesysteem, zodat de werkgever voortdurend kan controleren waar ze zich bevinden.

Ook wordt er veel flexibiliteit gevraagd in de werkuren. De werknemers staan enorm onder druk en hebben geen rustmomenten meer. In onder meer de schoonmaak en de gezinszorg zien we gelijkaardige taferelen. Ook hier worden alle taken afgemeten en maakt men meer en meer gebruik van geolokalisatie. De minder drukke momenten verdwijnen en de werknemers moeten continu presteren.

Risicoanalyse aanvragen

Sinds 2014 is de werkgever verplicht psychosociale risico's op te nemen in het preventiebeleid. Naast de hoge werkdruk zorgen nog heel wat andere psychosociale risico's voor stress: gebrek aan inspraak, werkonzekerheid, slechte relaties tussen collega's of met leidinggevenden, enzovoort.

Maar er is meer. Indien een specifieke arbeidssituatie voor veel psychosociale problemen zorgt, dan kunnen de werknemers hierrond een specifieke risicoanalyse aanvragen. Hoe gaat dit dan in zijn werk?

Stel dat meer en meer chauffeurs last hebben van slaapproblemen, hoofdpijn, rugklachten en daardoor

ook regelmatig afwezig zijn. De vakbondsdelegatie vermoedt dat dit het gevolg is van de te korte tijdsperiode waarin de leveringen moeten gebeuren en het gebrek aan pauzes. Indien één derde van de werknemersvertegenwoordigers in het CPBW dit vragen, dan moet de werkgever een specifieke risicoanalyse uitvoeren. Hiervoor worden de werknemers (anoniem) bevraagd en wordt er een rapport opgemaakt. Indien het om een complex probleem gaat, wordt ook de preventieadviseur psychosociale aspecten ingeschakeld. De werkgever moet de resultaten dan voorstellen aan het CPBW en advies vragen over de te nemen maatregelen.

Probleem niet ontkennen

Natuurlijk biedt dit geen garantie dat alle problemen meteen volledig opgelost raken. “Maar op zijn minst kan de werkgever het probleem niet meer ontkennen”, aldus Hanne Sanders van de studiedienst van de Algemene Centrale – ABVV. “De problemen die de werknemers ondervinden staan zwart op wit in een rapport en de werkgever is verplicht om aan het CPBW een aantal maatregelen voor te stellen en hun advies te vragen”. Om herhaling te voorkomen moet de werkgever daarna ook jaarlijks een aantal collectieve preventiemaatregelen voorstellen aan het CPBW.

Aarzel niet om dit aan te kaarten indien in je bedrijf een specifieke arbeidssituatie voor problemen en overmatige stress zorgen. Als delegee kan je terecht bij je afdeling voor meer info over de procedure.



Lidl: overwinning van de werknemers

Ze zaten op hun tandvlees maar waren vastbesloten om tot het bittere eind door te gaan. De werknemers van Lidl voerden (en wonnen) een bewonderenswaardige strijd ter verdediging van hun arbeidsvoorwaarden.

Meer dan een week lang voerden ze stakingsacties in winkels in het hele land. Hun belangrijkste eis: de aanwerving van één extra voltijdse werknemer in elk verkooppunt, om de werklast van het personeel opnieuw tot menselijke proporties te herleiden. We praten over deze gedenkwaardige dagen met de twee vakbondsverantwoordelijken die de onderhandelingen met de directie voerden: federaal secretaris Jan De Weghe en ondervoorzitter Myriam Delmée.

Jullie hebben een historisch conflict meegemaakt. Voelden jullie dat het ongenoegen van de werknemers een hoogtepunt had bereikt?

J.D.W.: "Wij wisten dat de werknemers het erg moeilijk hadden met de situatie: een hels werkritme, alsmar hogere rendabiliteitseisen en een schrijnend personeelstekort. In de winkels kan het personeel het tempo niet meer aan. Ze hebben er genoeg van. Veel mensen worden ziek of vertrekken. De laatste maanden hadden we de directie al meermaals aangesproken over het probleem van de werklast. Telkens had de directie geen oren naar onze eisen of willigde ze slechts de helft ervan in."

M.D.: "Het ongenoegen en het onbehagen was uiteindelijk zo groot geworden dat op een bepaald moment de boel ontploft is. De stakingsbeweging ging eerst van start in het Luikse en had op enkele uren tijd een sneeuwbaaleffect. De werknemers waren vastbesloten om te verkrijgen wat ze al maanden eisten: extra mankracht opdat hun werkomstandigheden opnieuw aanvaardbaar zouden worden."

Een staking acht dagen volhouden is geen sinecure.

M.D.: "De BBTK heeft nooit ingebonden en is trouw gebleven aan zijn principes van solidariteit en vastberadenheid. Ondanks het grillige weer, de vermoeidheid, de andere vakbonden die hun kazak hadden gekeerd en de druk van de klanten die hun boodschappen niet meer konden doen bij Lidl, hebben onze militanten standgehouden."

J.D.W.: "Door de ijzeren wil op de werkvloer kon de directie de ogen niet meer gesloten houden. We moesten meerdere keren rond de onderhandelings-tafel gaan zitten, maar uiteindelijk hebben we verkregen wat we vroegen: de aanwerving van extra personeel voor 42 uur per week en per winkel en dit tot wanneer een nieuwe cao wordt gesloten. Wij hebben dus de garantie dat deze maatregel op lange termijn geldt."

Besprekingen over deze nieuwe cao zullen in de komende maanden plaatsvinden. Zijn jullie beducht voor bepaalde zaken?

M.D.: "Wij zullen de tijd nemen om de wantoestanden te analyseren en kijken hoe we die op een constructieve manier kunnen oplossen. Morgen gaan we sterker dan ooit opnieuw rond de onderhandelingstafel zitten. De directie van Lidl weet stilaan dat het personeel zich niet zomaar zal laten doen en dat ze meer aandacht moet hebben voor de arbeidsvoorwaarden van haar bedienden. Je kan geen omzet draaien als je de werknemers niet achter je hebt."

J.D.W.: "Wij staan vandaag sterker dankzij de werknemers. Deze overwinning is in de eerste plaats hún overwinning. Zij hebben dit mogelijk gemaakt. Bedankt aan iedereen voor jullie moed."

Aardschok voor werknemers Mestdagh

In de sector van de grootdistributie lijken (onaangename) verrassingen wel dagelijkse kost. Na Carrefour, Brico en Delhaize raakt nu de groep Mestdagh (Carrefour Market) in woelige wateren.

Tijdens een buitengewone ondernemingsraad op 7 mei kondigde de directie aan dat er een herstructureringsplan gepland is. Er staan 450 banen op de tocht die tegen 31 mei 2019 definitief zouden kunnen verdwijnen.

Behalve de ontslagen wil de directie ook een nieuwe arbeidsorganisatie opzetten die uitgaat van een totale polyvalentie in de winkels (behalve voor de vaklui). Verder zou het betaald kwartiertje worden afgeschaft, zouden alle winkels op zondagmorgen opengaan en wordt gestreefd naar minder uitzendcontracten en lagere overheadkosten door de klanten een beperkter assortiment te bieden.

Het personeel is gechoqueerd en reageert erg emotioneel. Eén baan op vijf zou kunnen verdwijnen en de directie sluit naakte ontslagen niet uit. Na de aankondiging legden heel wat werknemers spontaan het werk neer. Op het moment van schrijven waren in zowat alle winkels van de keten in België stakingsacties aan de gang.

De werknemers uiten felle kritiek op dit grootschalige sociale plan dat in hun ogen niet in verhouding staat tot het minimalistische commerciële plan van de directie om de toekomst van de groep veilig te stellen (een commerciële herpositionering gericht op verse producten – onder meer beenhouwerij en traiteurdienst, focus op digitalisering en 20 miljoen aan investeringen).

De eerste fase van de wet-Renault werd opgestart en de informatie- en raadplegingsprocedure begint nu te lopen. De vakorganisaties doen er alles aan om de sociale impact te beperken en de belangen van de werknemers te vrijwaren.

snelnieuws

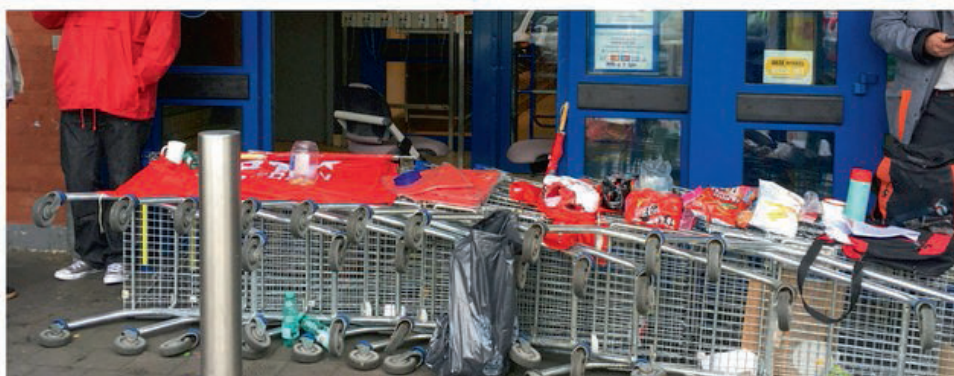
Brussels Airlines - Luchtvaart: Al maandenlang eisen de piloten van de luchtvaartmaatschappij een oplossing voor verschillende problemen (onder meer het loonpakket). Begin dit jaar hielden ze al stiptheidsacties om hun stem te laten horen. Een meerderheid van de werknemers verwierp het jongste voorstel van de directie. De vakorganisaties dienden in gemeenschappelijk front een stakings-aanzegging in.

IKEA - Handel: De groep kondigde aan dat 150 banen in Europa geschrapt worden. We weten intussen dat het grootste deel van het banenverlies zich in Zweden zal voordoen, maar België zou niet gespaard blijven. De vakorganisaties zijn op hun hoede.

Axalta - Industrie - Mechelen: Op vrijdag 4 mei kondigde de directie aan de intentie te hebben de productie in Mechelen binnen de twee jaar te stoppen. Dit betekent dat er 276 jobs zouden verdwijnen. Het coatingbedrijf is wel op zoek naar een overnemer. De productie zou naar andere Europese takken verhuizen om te besparen. Het nieuws kwam dan ook hard aan bij de werknemers. Zij legden het werk neer tot er meer duidelijkheid is. Op woensdag 9 mei was er een bijzondere ondernemingsraad gepland. De uitkomst daarvan was bij het schrijven van deze tekst nog niet bekend.



BEDANKT
Dankzij JULLIE staan we vandaag sterker!



HERSTRUCTURERING MESTDAGH

Gebrek aan respect voor werknemers



De groep Mestdagh telt niet alleen winkels, maar ook een depot. Op een totaal van 1.803 werknemers van de 'Groep Mestdagh' kondigt de directie 360 ontslagen aan, waaronder 290 (20,38%) van de 1.423 bedienden en 70 (18,42%) van de 380 arbeiders. Op een totaal van 656 werknemers van de 'Groep Mestdagh 16' voorziet de directie 90 ontslagen, waaronder (12,62%) 80 van de 634 bedienden en 10 (45,45%) van de 22 arbeiders.

De gevolgen zijn dramatisch voor alle werknemers. Als reactie op deze aankondiging legden de arbeiders spontaan het werk neer. Hetzelfde gold voor de bedienden van tal van winkels.

Donderdag 3 mei had ABVV Horval de directie reeds geïnformeerd dat ze alle acties zou dekken. Het is onaanvaardbaar om via de media te moeten vernemen dat er op maandag 7 mei een Buitengewone Ondernemingsraad plaatsvindt.

In een bedrijf waar het sociale klimaat altijd relatief rustig is geweest, kon ABVV Horval niet anders dan vaststellen dat er een gebrek is aan respect voor de werknemers en hun vertegenwoordigers, door het personeel een volledig weekend in het ongewisse te laten. Nieuwe directie, nieuw sociaal beleid?

Ook al kondigt de groep doelgerichte investeringen aan, evenals een modernisering, wijzigingen bij de bakkerij, kaas, bio, slagerij-traiteur ... termen als polyvalentie, wijzigingen in de uurroosters, openingen op zondag, schrappingen in het personeelsbestand zijn niet echt geruststellend voor het personeel.

Michèle Duray, gewestelijk secretaris van ABVV Horval afdeling Charleroi, Centre, Bergen, Waals-Brabant acht het gerechtvaardigd dat de werknemers hun lot niet in de handen leggen van de directie en het werk neerleggen om hun steun te betuigen

aan de werknemersvertegenwoordigers die de directie binnenkort moeten ontmoeten.

Zonder de logistiek zullen de winkels niet bevoorrad worden. Ook al aarzelden sommigen om spontaan te sluiten, alle werknemers zitten in hetzelfde schuitje. Op het moment dat we dit artikel schrijven, weet niemand of het conflict de rest van de week, of zelfs nog langer, zal voortduren. Het personeel van Mestdagh toont via deze acties vastberadenheid om zich niet als wegwerpvoorwerpen te laten behandelen. De directie had een reactie van dit formaat ongetwijfeld niet verwacht.

Michèle Duray, gewestelijk secretaris ABVV Horval, afdeling Charleroi, Centre, Bergen, Waals-Brabant

Samen vechten, samen winnen



Op de jaarlijkse vergadering van de internationale voedingsvakbond IUF bundelen we al onze krachten om een tegenmacht te bieden aan de neoliberalisering en precarisering van de arbeid.

Seksuele intimidatie op de werkvloer, in kantoren, op plantages, aan productielijnen, in hotels ... moet dringend stoppen. Gender- en vrouwencommissies zullen hier het komende jaar over sensibiliseren. Militanten van het Marriott Hotel houden op 29 mei een actie in Genève.

In de fastfoodsector gaat de strijd voor een uurloon van \$15 of €14 door. Neem in oktober, waar dan ook ter wereld, deel aan de acties zodat deze werknemers op een

waardige manier voor hun familie kunnen zorgen en ze zich niet te pletter moeten werken in verschillende hamburgerjobs.

Het meest bekende merk Coca-Cola erkend weer de vakbondsrechten niet. Meer info op www.tastezerorights.org of op de Facebook-pagina: Coca-Cola Workers Alliance. Coca-Cola is gewaarschuwd, acties zullen volgen. Kinderarbeid op de cacaoplantages: chocoladebedrijven zullen op deze internationale dag, 12 juni, gevisieerd worden.

Voor meer info: contacteer je gewestelijke Horval-afdeling.

Silvie Mariën

Wereldwijde steun voor werknemers AB InBev

In ons land kunnen we prat gaan op tientallen jaren van respectvolle sociale betrekkingen. Uiteraard was het niet altijd even simpel, maar we maken er steeds een erzaak van om de cultuur van het sociaal overleg te respecteren.

De Belgische groep AB InBev is de grootste groep uit de voedingsnijverheid. We dachten dat AB InBev als speerpuntbedrijf van ons land deze cultuur van respect en overleg zou uitdragen naar alle gebieden waar het actief is. Dat blijkt echter niet zo te zijn. We betreuren dit. Onze collega's van de vakbond CGTP uit Peru brachten ons op de hoogte van dreigementen en intimidaties aan het adres van de stakende werknemers uit het bedrijf BACKUS (brouwerij die behoort tot de groep AB InBev). Als antwoord op legitieme eisen van de werknemers stuurde het bedrijf een 'pre-ontslagbrief' naar de stakers.

Onze coördinatoren en voornamelijk Patrick Rehan (gewestelijk secretaris ABVV Horval Luik) en de delegatie van Jupille kwamen in actie en eisten bij de Belgische en Europese directie dat de Peruviaanse groep de vakorganisaties en de uitwerking van de sociale betrekkingen respecteert.

Volgens het laatste nieuws zou het bedrijf Backus akkoord gaan de stakende werknemers niet te ontslaan, maar in de plaats daarvan te straffen door twee maanden loon af te houden. We hebben hier te maken met een ware patronale aanval op de werk-



nemers. Deze praktijken zijn onaanvaardbaar. ABVV Horval eiste een snelle reactie van AB InBev om de directie van deze brouwerij, wiens handelingen niet meer van deze tijd zijn, tot de orde te roepen.

We kondigden jullie enige tijd geleden al aan dat ABVV Horval een nieuw syndicaal samenwerkingsprogramma heeft opgezet met de Colombiaanse biercentrale. Het nieuws verspreidt zich als een lopend vuurtje en in Zuid-Amerika zijn ze heel hoopvol over ABVV Horval. Ze hopen allemaal dat we kunnen helpen en de actie van de vakbonden kunnen versterken, met name ten aanzien van AB InBev.

België heeft een sociaal overlegmodel dat overal ter wereld benijd wordt. Als vakbond uit de sector zijn we het aan onszelf verplicht om onze rol te respecteren: dit model en de sociale akkoorden versterken en veralgemenen om ervoor te zorgen dat de werknemers en hun vertegenwoordigers gerespecteerd worden.

CAMPAGNE

Fight for €14

Waarom een minimumloon richting 14 euro?

De nieuwe loonnormwet legt een keurslijf op waarbinnen kan onderhandeld worden. Dit maakt een rechtvaardige evolutie van de minimumlonen onmogelijk.

Vrije onderhandelingen en indexering moeten een rechtvaardige evolutie van de lonen garanderen, die parallel loopt met de productiviteitswinsten, maar zeker ook met de levensduur. Een minimumloon van 14 euro is nodig, opdat de Belg

kan leven van zijn werk en geen werkende arme is. Helaas is er geen garantie dat de laagste lonen hiermee voldoende worden opgetrokken en daarom eisen wij een minimumloon van €14.

De 14 euro-eis vindt zijn oorsprong in de mondiale campagne die gevoerd wordt "Fight for \$15" en komt overeen met een billijk inkomen van 2.300 euro bruto op maandbasis. Deze campagne krijgt de komende weken en maanden meer en meer vorm en gaat over in een beweging waarvoor ook jij



ambassadeur kan worden. Volg ons op www.horval.be en op Facebook.



ABVV
Horval



Denk je eraan een opleiding te volgen?

Wil je weten welke opleidingen je kan volgen? Via de VDAB of andere organisaties en scholen? En wil je weten hoe je dit kan combineren met je werk? Of hoe je als werkzoekende je werkloosheidsuitkering kan behouden als je een opleiding gaat volgen?

De zomer is een perfect moment om uit te zoeken waar je naar toe wil met je loopbaan, welke competenties en kennis je hiervoor moet bijschaven en welke opleiding je dus best volgt. Zo kan je in het najaar meteen van start. In september starten vele scholen namelijk met nieuwe modules. Enkele interessante websites met meer informatie zijn:

- www.onderwijskiezer.be: een volledig overzicht van al het onderwijs in Vlaanderen. Hier vind je informatie over hoger onderwijs, flexibele trajecten, volwassenonderwijs, verschillende beroepen en de vereiste diploma's.
- www.wordwatjewil.be: hier vind je een overzicht van alle mogelijke cursussen en vormingen
- www.tko.be: over heel Vlaanderen kan je bij Tweedekansonderwijs terecht als je je middelbaar diploma wil halen

Is er ook iemand bij de vakbond die je kan helpen?

De loopbaanconsulenten van het ABVV kunnen je verder helpen met je vragen over een opleiding. Wil je graag eens langskomen om je plannen te bespreken? Wil je weten waar je jouw droomopleiding kan volgen? Wil je weten wat het verschil tussen dag- en avondopleidingen is en wat je hier allemaal voor in orde moet brengen?

Maak een afspraak bij onze loopbaanconsulenten:

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

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

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

Wij komen naar je wijk!



Zit je met heel praktische vragen zoals:

- Heb ik recht op een verhoogde tegemoetkoming?
- Hoeveel pensioen zal ik ontvangen?
- Klopt mijn ziekenhuisfactuur?
- Heb ik recht op een uitkering, ouderschapsverlof, SWT...?
- Is mijn nieuwe contract correct?
- Wat is mijn opzegtermijn?
- Hoe succesvol solliciteren?
- Hoe controleren RVA en VDAB mij?
- Enzovoort...

Dan krijg je binnenkort een antwoord. Onze buurtmobiel staat op een centrale plaats in je wijk en onze gespecialiseerde medewerkers bellen bij je thuis aan. Geef ze een warm welkom en bedenk al vast wat je hen wil vragen. De VoorZorg en het ABVV, wij werken dagelijks aan een werkbaar loopbaan, zorg zonder zorgen en de beste gezondheidszorg voor al onze leden.

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

- **Deurne Noord**
Bisschoppenhof: dinsdag 29 mei van 16u tot 19u
- **Oud-Berchem**
Villegasplein: woensdag 6 juni van 16u tot 19u
- **Hoboken-Centrum**
Kioskplaats: dinsdag 19 juni van 16u tot 19u
- **Merksem-Dokske**
Kop Groot Dok Sint Barthelomeusstraat: woensdag 27 juni van 15u tot 18u

Rood Show Talk - Maarten Hermans De werkvloer en democratie



ABVV-partner in vrije tijd

Op zoek naar een leuke maar ook interessante activiteit? Op donderdag 24 mei organiseren we de eerste Rood Show After Work. Kom samen met collega's en vrienden na het werk ont-stressen en pik tegelijkertijd een boeiende uiteenzetting mee.

Op deze Rood Show Talk neemt Maarten Hermans – onderzoeker bij het HIVA – ons mee in een verhaal van democratie en het belang van de werkvloer daarin. Maarten legt uit waarom het vakbondswerk een belangrijke basis is voor onze democratische maatschappij.

Nadien is er ruimte om enkele vragen te stellen aan Maarten en om na te praten met vrienden en collega's bij een glaasje.

Praktisch:

- Donderdag 24 mei
- 18u tot 20u
- Café Bondsgebouw, Ommeganckstraat 49, 2018 Antwerpen

Inschrijven kan via diversiteit.antwerpen@abvv.be of op 03 220 67 13. Vermeld zeker je naam, centrale en secretaris. Inschrijven kan nog tot en met 22 mei.

Info voor werkzoekenden

Dinsdag 22 mei van 13.30 tot 16.30u

Infosessie DEELTIJDS WERKEN

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

Woensdag 23 mei van 13.30 tot 16.30u

Infosessie MET PENSIOEN

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

Donderdag 24 mei of 7 juni van 13.30 tot 16.30u

Doessessie 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.

Maandag 28 mei of donderdag 14 juni van 13.30 tot 16.30u

Infosessie MIJN LOOPBAAN

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

Maandag 4 juni van 13.30 tot 16.30u

Infosessie WERKLOOS, WAT NU?

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

25, 26 en 28 juni

3 voormiddagen van 9 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 18-05-2018

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

- Ik schrijf me in voor de **infosessie Deeltijds werken** op 22-5-2018
- Ik schrijf me in voor de **infosessie Met pensioen** op 23-5-2018
- Ik schrijf me in voor de **doessessie Mijn Loopbaan** op 24-5-2018 7-6-2018
- Ik schrijf me in voor de **infosessie Mijn Loopbaan** op 28-5-2018 14-6-2018
- Ik schrijf me in voor de **infosessie Werkloos, wat nu?** op 4-6-2018
- 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.

VACATURE

ABVV-REGIO ANTWERPEN ZOEKT VOOR ZIJN WERKLOOSHEIDSDIENST:

dienstverleners (v/m)

Solliciteren doe je vóór 23 mei 2018. Vermeld duidelijk in het onderwerp van je brief of mail voor welke functie je solliciteert. Meer informatie over deze vacature vind je op www.abvv-regio-antwerpen.be

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

Gesloten 21 mei

ABVV Antwerpen

Wegens wettelijke feestdagen en een brugdag zijn alle kantoren van het ABVV in de provincie Antwerpen gesloten op maandag 21 mei 2018.

Overzicht kantoren en openingsuren van ABVV in de provincie Antwerpen:
www.abvvantwerpenkantoren.be en www.abvvmechelenkempenkantoren.be

In beeld: 1 mei 2018



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.



**AFSPRAAK
OP DINSDAG**

Maak een afspraak in jouw werkloosheidskantoor op www.abvv-vlaamsbrabant.be

... en geniet van een nog snellere service

Bezoek Centrum Ronde van Vlaanderen in Oudenaarde

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

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

Koersen in de Grote Oorlog (expo)

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

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

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

Prijs: €56 per persoon

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



DOLFINARIUM

Zaterdag 23 juni 2018
PROVINCIALE UITSTAP

Boudewijn Seapark is dé ideale bestemming voor een dolfijne daguitstap!

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

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

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

ABVV Senioren **Linx+** **Vlaanderen**

VU: Katrien Neyt - Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent




Kalender Linx+

30 mei - Ronse:

Petanquenamiddag. Om 14 uur op het Petanque-plein La Salettestraat te Louise-Marie. Indien je geen metalen petanqueballen hebt, gelieve dit te melden. Info en inschrijvingen (vóór 25 mei) bij Etienne (055 20 62 28) of bij Daniel (055 21 87 56).

5 juni - Dendermonde:

Koolzaad en asperges / bedrijfsbezoeken. Vertrek om 8.30 uur in Wetteren, om 9 uur Dendermonde. Terug om 18 uur. Ontbijt in het Hof ter Vrijlegghem, een koolzaadkwekerij in Mollem. Rondleiding op het domein. Heerlijke aspergemaaltijd in het Molenhof in Malderen. In de namiddag bezoeken we een aspergekwekerij met een gids en kweker. 40 euro voor leden, 45 euro voor niet-leden. Inschrijven kan via william.van.gasse@skynet.be of op 055 33 90 06.

14 juni - Aalst:

Korte wandeling waterspaarbekken en Jan De Lichte pad. Samenkomst in Taverne Jan De Lichte in Zottegem. Deelnameprijs: 2,50 euro. Inschrijven kan via glenda.vanimpe@linxplus.be of op 053 72 78 24.

23 juni - Familiedag Boudewijn Seapark Brugge:

Bus 1: 8.30u in Ronse – 9.15u in Gent. Bus 2: 7.45u in Sint-Niklaas – 8.15u in Dendermonde. Prijs ABVV-leden: 28 euro. Niet-leden betalen 33 euro. Kinderen tot 99cm: 15 euro. Overschrijven op BE 35 8792 1685 0137 met mededeling 'naam + Dolfinarium + opstapplaats'. Vrij bezoek. Terugreis om 17.30 uur. Info en inschrijven via christine.geenens@linxplus.be of op 055 33 90 06 (tussen 9 en 12 uur).

Pensioenavonden



We bespreken alles over stoppen met werken en wat erna komt.

- Woensdag 30 mei 2018 om 19u: CC De Brouwerij, Stationsstraat 3A, Eke-Nazareth
- Woensdag 6 juni 2018 om 19u: GOC Gontrode, Geraardbergsesteenweg 94, Melle

GRATIS INFO'S EN WORKSHOPS IN JOUW REGIO

Werkloos, wat nu: hoe behoud ik mijn werkloosheidsuitkering?
 Je bent onlangs werkloos geworden. Wellicht zit je met heel wat vragen. Hoe vul ik mijn stempelkaart in? Wat kan het ABVV voor jou doen?

dinsdag 22 mei - 9u - Aalst, Houtmarkt 1
 woensdag 23 mei - 14u - Sint-Niklaas, Vermorgenstraat 9
 donderdag 24 mei - 9u30 - Gent, Vrijdagmarkt 9
 donderdag 24 mei - 9u - Ronse, Stationsstraat 21 (franstalig)
 donderdag 24 mei - 14u - Ronse, Stationsstraat 21 (nederlandstalig)

50+ en uw pensioen
 Ben je werkzoekend en ouder dan 50? Heb je vragen over jouw beschikbaarheid, pensioenrechten en opnieuw solliciteren? Krijg alle informatie.

woensdag 23 mei - 9u30 - Gent, Vrijdagmarkt 9
 woensdag 23 mei - 9u30 - Ronse, Stationsstraat 21
 woensdag 30 mei - 14u - Sint-Niklaas, Vermorgenstraat 9

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

maandag 22 mei - 14u - Sint-Niklaas, Vermorgenstraat 9
 vrijdag 25 mei - 9u - Ronse, Stationsstraat 21

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

ABVV Oost-Vlaanderen

Belastingsservice juni 2018

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

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

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




GROEPSAANKOOP ELEKTRISCHE FIETSEN



➔ Check ons aanbod op www.samensterker.be



SamenSterker Oost-Vlaanderen
 Postadres: Speldenstraat 1, 9000 Gent - Bezoekadres: Vrijdagmarkt 9, 9000 Gent
 Telefonisch bereikbaar op werkdagen van 9 tot 17 uur op het nummer 0477 90 60 78
oost-vlaanderen@samensterker.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

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

CC ZWEVEGEM

Infoavond 'pelgrimeren voor het goede doel'
23 mei
Op woensdag 23 mei om 19 uur organiseert de Culturele Centrale Zwevegem, met medewerking van de Noord-Zuidraad en het Davidsfonds een infoavond over de pelgrimstocht van Bart en Darline voor het goede doel. Deze avond gaat door in de Conferentiezaal Sportpunt 2 (Bekaertstraat, Zwevegem). De toegang is gratis en iedereen is welkom. Bart en Darline, een Zwevegems koppel, stappen ongeveer 600 kilometer naar Santiago de Compostella en dat ten voordele van Amigo Negro Jose Casa de Niños. Tijdens deze infoavond is er uitleg over het land Bolivia, de oorsprong en de missie van het project Casa de Niños en over de trip naar Santiago de Compostella.

Zomerfeest
16 juni
Op zaterdag 16 juni 2018 organiseert CC Zwevegem vanaf 19.30 uur een fantastisch zomerfeest met heerlijke barbecue. Dit gaat door in zaal Sint-Paulus (Italiëlaan 6, Zwevegem). De aperitief en hapjes worden aangeboden door de Culturele Centrale. Daarna werken we met een all-in formule. Je kan genieten van een verzorgde barbecue met groentjes en frietjes, koffie of thee met versnaperingen en alle dranken (wijn, bier, frisdranken) zijn inbegrepen tot

middernacht. Deze formule kost voor leden €20, voor niet-leden €25. Inschrijven kan tot 9 juni bij het secretariaat op 0476 99 54 92 of via culturele.centrale.zwevegem@proximus.be. Gelieve na inschrijving het bedrag over te maken op rekening BE49 9792 5104 2671 met vermelding van naam + aantal personen.

DE BRUG HARELBEKE

Bedrijfsbezoek UNILIN
24 mei
Zoals voorgaande jaren gaan we met de ABVV-Senioren terug op bedrijfsbezoek. Dit jaar trekken we op donderdag 24 mei naar BVBA UNILIN Panels in Wielsbeke. UNILIN (l' Union de Lin) werd in de jaren '60 opgericht door een veertigtal vlasboeren. Sindsdien is het uitgegroeid tot een wereldspeler in de vloerindustrie, ook gekend van Quick-Step vloeren. De verplaatsing gebeurt gemeenschappelijk maar met eigen vervoer. Opgeven indien geen eigen vervoer beschikbaar. Vertrek van op de parking van het VC De Geus, stipt om 13.30 uur. Voor dit bedrijfsbezoek vragen we een bijdrage van €1. Het aantal bezoekers is beperkt tot ongeveer 45. Inschrijven kan bij Maurice Top (056 71 16 30). Graag tot dan.

LINX+ TXTH

Kemmelblues
26 mei
De lente is in het land en dit betekent dat de Kemmelblues eraan komt. Jawel, voor de vierde keer organiseert Linx+ TXTH de Kemmelblues. Deze leuke dag gaat door op zaterdag 26 mei. We vertrekken in Kortrijk (Parking Lange Munte) om 13.30 uur; in Sint Eloosis-Winkel (Cafe de meiboom) om 13.50 uur of in Ledegem (kerk) om 14 uur. Zoals de traditie het wil, starten we met een gezonde wandeling in de streek. Na de wandeling verplaatsen we ons naar Den Ekster waar we drank en spijs tot ons nemen. We eten heerlijke ribbetjes met friet en salade. Een veggie-optie is er ook. Als toetje krijgen we een optreden van Tumble Weed. Het optreden start om 20 uur. Rond middernacht keren we terug naar huis. Wil je erbij zijn aarzel dan niet om in te schrijven via overschrijving van €37 per persoon (bus) of €22 per persoon (eigen vervoer) op rekening van Linx+ Txth: BE55 1325 4325 8544. In de €37 zijn bus, eten en optreden inbegrepen. Met eigen vervoer betaalt men eten en optreden. Wacht niet te lang want de plaatsen zijn beperkt.

KAFÉ D'ARTIST

Afdeling terug van start in Koekelare
De Linx+-afdeling Kafé d'Artist is terug opgestart, een verjongde bestuursploeg van de vroegere Culturele Centrale Koekelare. Wim Vanduyfhuys is voorzitter, Kenny Vanoverbeke ondervoorzitter. John Eeckloo treedt op als secretaris van de afdeling. De centen zijn in de goede handen van Steffi Vantuyne, de schatbewaarder. Ook Koen Baert, Freek Candaele, Vanthuyne Melissa, Vanthuyne Inge en Sven Cornelus maken deel uit van het bestuur. Ben jij creatief en cultuurliefhebber? Dan is het tijd

dat je in beweging komt. Met deze afdeling zijn we nog op zoek naar toffe mensen. Wie zich geroepen voelt ... één telefoontje of mailtje volstaat. Wil je aansluiten of informatie inwinnen? Neem contact op met John Eeckloo (0477 36 90 58 of johneckloo@hotmail.com).

Man Meets Monkey
9 juni
Man Meets Monkey is een singer-songwriter uit Zingem die zowel een intieme, rustige set brengt als een zotte ambiance-show. Dit met een gezonde mix van eigen nummers, originele covers en een flinke dosis absurde humor. Het begint met een playback-act die niet helemaal volgens plan verloopt, daarna volgt een mengelmoes van verschillende genres (singer-songwriter, blues, pop...) en covers gaande van Creedence Clearwater Revival, tot K3 en The Vengaboys ... Ook traditionals komen aan bod, Jingle Bells tijdens een zwoele zomeravond? Niets is te gek! Gratis inkom. Info bij John Eeckloo (0477 36 90 58 of johneckloo@hotmail.com).

GAUCHO PITTEM

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

LINX+ SENIOREN OUDENBURG

Nieuwe afdeling
De Oudenburgse afdeling sloot zich aan bij Linx+. Doelstelling: de organisatie van socio-culturele activiteiten. Iedereen is welkom. Door het jaar heen zullen ook diverse activiteiten georganiseerd worden. Kortom de ideale manier om nieuwe mensen te ontmoeten. Meer info bij Ehsan Malik (086 97 05 64), Willy Ballière (0498 73 80 67) of Patrick Tahon (0473 72 60 82).

LINX+ DIGITALE NIEUWBRIEF

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

SENIOREN, WIST JE DAT...

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

Syndicale Premie Groothandelaars - verdelers in geneesmiddelen 2018

Bedrag

- €135 voor voltijdse werknemer
- €75 voor deeltijdse werknemer

Toekenningsvoorwaarden: tenminste drie maanden lid zijn op 31 maart en in dienst zijn in de sector op het moment van de betaling van de premie.

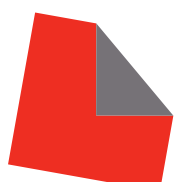
Betalingsperiode: vanaf 16 juni tot 30 september 2018.

BBTK ORIK

- Zuidstraat 22 bus 22, 8800 Roeselare, 051 26 00 86
- Conservatoriumplein 9 bus 2, 8500 Kortrijk, 056 26 82 39
- Jules Peurquaetstraat 27, 8400 Oostende, 059 70 27 29

BBTK Brugge

- Zilverstraat 43, 8000 Brugge, 050 44 10 21



BBTK
ABVV

't Is de schuld van de zieken

Elk jaar stijgt het aantal invalide werknemers. Dit zijn werknemers die langer dan een jaar ziek zijn.

Het aantal invalide werknemers steeg van 171.900 in 1997 naar 374.211 op 30 augustus 2017 (recentste cijfers), een stijging met 125 procent in twintig jaar.

Wat is er aan de hand? Woedt er een epidemie van luiheid? Zijn al die mensen, of de meesten of ten minste een deel ervan, profiteurs die beslist hebben vakantie te nemen op kosten van de sociale zekerheid?

In geen geval. Artsen, gecontroleerd daar adviserend geneesheren, gaven deze mensen allemaal de diagnose ziek te zijn. Deze trend is gemakkelijk te verklaren. Het volstaat het RIZIV-verslag hierover te lezen.

Veroudering is ongeneeslijk

1. De actieve bevolking verouderd en hiermee gaan gezondheidsproblemen gepaard. Van veroudering genees je niet. Oudere werknemers lopen een hoger risico op ernstige of chronische aandoeningen.

2. De regering verplicht mensen langer te werken en beperkt de uitstapmogelijkheden, zoals vervroegd pensioen of brugpensioen. De regering klopt zich op de borst met allerlei rooskleurige statistieken, maar vergeet de wet van de communicerende vaten. Zij die vroeger in brugpensioen zaten, worden nu terug aan het werk gedwongen, met alle gezondheidsrisico's van dien. De gezondheidsproblemen verdwijnen niet vanzelf, maar in plaats van een (brug)pensioen ontvangen ze nu een ziekte- of invaliditeitsuitkering,

die overigens duurder is voor onze sociale zekerheid.

3. Er wordt steeds meer productiviteit gevraagd van de werkenden. Het werk is steeds intensiever en stressender, waardoor het aantal burn-outs piekte en de musculoskeletale aandoeningen (bijvoorbeeld tendinitis) in stijgende lijn gaan. Dit is ook weer voor een stuk te verklaren doordat het aantal oudere werknemers toeneemt.

Stok zonder wortel

De regering heeft dit verslag zeker gelezen, maar haar enige zorg is de kosten van de ziekteverzekering te verminderen. Daarom heeft ze het re-integratietraject voor langdurig zieken uitgedacht, wat sterk lijkt op de controle van werklozen. Het idee is dat – net als bij de werklozen – de mensen niet werken, omdat ze niet willen werken.

Langdurig zieken wordt via een ingewikkelde procedure verzocht het werk te hervatten zodra ze op één of andere manier kunnen werken, hetzij deeltijds, hetzij via een aangepaste werkpost, hetzij in een functie of een beroep combineerbaar met hun aandoening.

Het probleem is echter dat aangepast werk niet zomaar voor het oprapen ligt. Ofwel is de onderneming te klein om aanpassingen toe te laten, of ze heeft geen zin om dat te doen en productiviteit te verliezen. Ondertussen staan massa's werkzoekenden te drummen om werk. In 67 procent van de gevallen beslist de arbeidsgeneesheer dat de werknemer definitief ongeschikt is om elk werk in de onderneming uit te voeren, bij gebrek aan een aangepaste werkpost. Het is zoveel

eenvoudiger om de half genezen zieke te ontslaan en een gezonde werknemer aan te werven. Zolang het bedrijf maar blijft draaien.

Het kost de werkgever trouwens niets, want hij betaalt geen opzegvergoeding. Hij geeft een C4 wegens medische overmacht en de werknemer gaat rechtstreeks naar de werkloosheid.

De ministers stelden vast dat hun kunstgreep niet werkt en schakelden een versnelling hoger. Luie werklozen, invalide profiteurs... Dit suggereren ministers De Block en Peeters die, nadat ze het re-integratietraject voor langdurig zieken hadden ingevoerd en dure eden hadden gezworen dat er geen sancties zouden volgen, net beslisten dat er tóch sancties komen: voor de profiteurs geen wortel, alleen de stok.

Collectieve straf

Wie het werk deeltijds hervat, zal een verminderde ziekte- of invaliditeitsuitkering ontvangen met de bedoeling hem aan te zetten het werk voltijds te hervatten. Wie de vragenlijst niet correct invult of niet komt opdagen na een herhaalde uitnodiging, zal verdacht worden van slechte wil en zal financieel gesanctioneerd worden. De ministers noemen dit 'responsabilisering'. Ziek maar verantwoordelijk. Verantwoordelijk dus schuldig.

Voor de goede orde kunnen werkgevers verdacht van slechte wil ook gestraft worden met een boete van 800 euro als ze op heterdaad betrapt worden, tenzij ze minder dan 50 werknemers tewerkstellen (dit betreft 1,3 miljoen werknemers). Gezien de toestand

van de inspectiediensten, valt er voor die bedrijven niet veel te vrezen.

Het was niet nodig om invalide werknemers heel die mallemol te doen doorlopen om ze uiteindelijk in de werkloosheid te doen belanden: de helft van de langdurig zieken hebben het werk hervat na twee maanden en 80 procent na zes maanden.

Veeleer dan de zieke werknemers te stigmatiseren en ze te dwingen het werk te hervatten of financieel te sanctioneren onder het mom van 'activering', zou men langdurig zieke werknemers op een sociaal rechtvaardige manier moeten begeleiden. Dit vergt uiteraard een herziening van het beleid op verschillende niveaus.

1. Het recht op aangepast werk garanderen opdat de werknemer het werk geleidelijk aan kan hervatten.
2. De werknemers niet te snel afschrijven en hen de kans geven terug te keren door ze tijdelijk te vervangen via een vervangingscontract.
3. De arbeidsgeneesheer herstellen in zijn adviserende rol en niet laten beslissen in de plaats van de werkgever.



Robert Vertenuel
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**